



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Noviembre 1997



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



LOS INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DENTRO DE LAS EMPRESAS

Magdalena Echeverría (*)

El 3 de marzo del año en curso entró en vigencia la Ley N° 19.481 que introduce modificaciones al Código del Trabajo respecto de las facultades de la Dirección del Trabajo en diversas materias. En relación a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo se explicitan y precisan las competencias fiscalizadoras, lo que permite a este Servicio intervenir de manera activa en las empresas de manera de hacer valer la obligación del empleador de garantizar y proteger la vida y salud de sus trabajadores.

Lo que le corresponde hacer a la Dirección del Trabajo en materia de fiscalización es controlar y promover el cumplimiento de las medidas básicas legalmente exigibles, es decir, que se encuentren contenidas en disposiciones legales vigentes, sea en leyes o reglamentos, algunas de las cuales son de carácter general, válidas para cualquier sector de actividad económica y otras específicas, propias de distintos procesos de trabajo. (1)

En el conjunto de la normativa laboral la prevención contra riesgos de accidentes y enfermedades del trabajo está localizada con énfasis como un problema básicamente de responsabilidad de la empresa. Del empleador, en primer lugar, directamente y a través de sus órganos técnicos, del conjunto de los estamentos de la organización y de los trabajadores.

"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para impedir accidentes y enfermedades profesionales".

"Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o de emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica". (Artículo 184 del Código del Trabajo)

La modificación comentada al comienzo complementa este Artículo añadiendo que "Corresponderá también a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo,...,sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen."

Para que esta responsabilidad de la empresa se ejerza la legislación laboral define cuatro instrumentos preventivos que vale la pena entenderlos integralmente, aun cuando se les trate en forma separada, sea en los cuerpos normativos o, sobre todo, en la práctica de las relaciones laborales y de

(*) Socióloga del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

(1) N. del E.: La Orden de Servicio N° 5, de 1997, instruye a las Inspecciones del Trabajo, sobre esta materia (Boletín N° 100, mayo 1997, p. 153).

las instituciones públicas y privadas encargadas de la prevención incluida la fiscalización. Estos instrumentos son: el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el Departamento de Prevención de Riesgos, los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y la obligación de informar de los riesgos laborales.

En el Decreto N° 40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1969, que "Aprueba Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales", se define la naturaleza y se establece la forma de operar de los tres primeros de estos instrumentos y en el Decreto N° 54, también del Ministerio del Trabajo, de 1969, se "Aprueba el Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad" en las empresas(2). En estos decretos está indicada la normativa básica.

Sin embargo, hay referencia explícita al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, además, en el artículo 67 de la Ley N° 16.744. Por otra parte, en el Código del Trabajo entre los artículos 153 y 157, se define otro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad con algunas características distintas al anterior que se detallarán más adelante. Respecto del Departamento de Prevención de Riesgos, se hace referencia también en el artículo 66 de la Ley N° 16.744 estableciendo vínculos entre éste y los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Respecto de estos últimos hay también otras referencias en la misma Ley N° 16.744, en los artículos 66 y 70(3) y en el Código del Trabajo, en el artículo 243.

Lo anteriormente dicho se refiere a la ubicación de la normativa existente al respecto. Veamos ahora las funciones preventivas que se encargan a estos órganos.

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que según el Código del Trabajo, debe existir en todas las empresas que ocupen a 25 o más trabajadores en forma permanente, se entiende como el instrumento que regula las actividades cotidianas de la vida laboral en las empresas. Se refiere por un lado a materias de organización del trabajo, por ejemplo, la regulación de la jornada laboral (horas de comienzo y término y los descansos), los tipos de remuneraciones y forma de su pago, ordenamiento jerárquico en la empresa, obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores. Por otro lado, a materias que norman las condiciones de trabajo, higiene y seguridad, como la adecuación de faenas especiales de acuerdo a edad y sexo de los trabajadores y a las normas e instrucciones de prevención de los riesgos en el centro de trabajo.

Un Reglamento Interno aceptable es aquel que se ajusta a la normativa legal y sanitaria vigente, situación que de no cumplirse los trabajadores o sus representantes sindicales pueden impugnar ante la autoridad de salud o la Dirección del Trabajo, entidades que pueden exigir modificaciones al reglamento en razón de ilegalidad.

Un buen Reglamento Interno es el que es expresión viva de las relaciones laborales y de las condiciones y riesgos propios de cada empresa. Que se refiere a la organización concreta del trabajo

(2) N. del E.: En Boletín N° 76, mayo 1995, p. 28, se incluye el artículo "Textos actualizados de las normas relativas a Comités Paritarios de Higiene y Seguridad".

(3) N. del E.: El texto actualizado de la Ley N° 16.744, fue publicado en Boletín N° 79, agosto 1995, p. 123.

en ella y a los riesgos específicos y las medidas de protección pertinentes al mismo centro. Si ello es así se está en presencia de órgano real y activo de prevención. Si no, se trata del cumplimiento de un trámite burocrático cuya vigencia importa poco a los actores laborales.

Como se señaló, en la normativa chilena existe la disposición de otro Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (Ley N° 16.744 y Decreto N° 40) que debe existir en todas las empresas, independientemente del número de trabajadores y de la permanencia de la relación contractual. En ese sentido es universal, aplicable en todo centro laboral, a diferencia del definido en el Código del Trabajo. Este Reglamento se refiere exclusivamente a materias de seguridad e higiene. Por deformación, en la práctica el énfasis principal está puesto en las obligaciones, prohibiciones y sanciones a los trabajadores por incumplimiento de las normas respectivas, se refiere también a la obligación de la empresa de dictar disposiciones generales de prevención de riesgos, incluidas las especificaciones de elementos de protección personal en relación a los distintos tipos de faenas, los procedimientos de investigación de los accidentes que ocurran y otras.

Este Reglamento debe ser sometido a revisión del Comité Paritario 15 días antes de entrar a regir y miembros de éste o los trabajadores pueden incorporar modificaciones. La entidad superior frente a desacuerdos es, en este caso, el Servicio de Salud, el que puede también introducir modificaciones si le parece.

A pesar de no estar señalado en la normativa vigente es del todo pertinente que en los Reglamentos Internos (en cualquiera de sus dos versiones) se informe sobre los riesgos propios de cada empresa y las maneras de prevenirlos. Es decir dar cumplimiento por esa vía al "derecho a saber", que se comentará a continuación (4).

"Derecho a Saber"

El llamado "derecho a saber" consiste en el derecho que tiene todo trabajador de conocer los riesgos para su salud y su vida a que se expone en su trabajo y las medidas preventivas que deben tomarse para reducir al mínimo la exposición a ellos. Como contrapartida, tienen la obligación de tomar dichas prevenciones.

Este derecho está normado en el Decreto N° 40, bajo el título "De la Obligación de Informar de los Riesgos Laborales". Allí se señala que los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de los métodos de trabajo correctos y de las distintas medidas de protección que deben tomarse. Hay una recomendación especial frente al uso de productos o sustancias, que por ser su efecto dañino menos visible debe informarse su fórmula, sinónimos, aspecto y olor. En ese sentido la correcta rotulación de los envases de los productos químicos cobra un interés preventivo esencial.

En el mismo decreto se establece que los empleadores deberán mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

(4) N. del E.: En Boletín N° 86, marzo 1996, se incluye el artículo "Reglamentos Internos en la Legislación Laboral", p. 1.

Esta información es particularmente necesaria de otorgar al trabajador al momento de su contratación y cuando se introducen nuevas actividades o procesos con nuevos riesgos. A nivel de la empresa, la obligación de informar debe hacerse a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y el Departamento de Prevención de Riesgos. Si éstos no existen se deberá buscar la forma adecuada de proporcionar dicha información a los trabajadores.

Es interesante mirar en conjunto estos dos instrumentos, Reglamento Interno y "Derecho a Saber", ya que si el primero enfatiza más las obligaciones de cumplir de los trabajadores señalando sanciones de no hacerse así, el segundo enfatiza las obligaciones de los empleadores de informar y de proporcionar todas las medidas preventivas para la protección de los que laboran en el centro de trabajo.

Departamento de Prevención de Riesgos

El Departamento de Prevención de Riesgos está diseñado para jugar un rol clave en la empresa en la protección de la vida y salud de las personas que en ella laboran y en la seguridad de las máquinas y equipos y del conjunto del proceso de trabajo.

En la legislación⁽⁵⁾ se define a este Departamento como la dependencia a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Para ello tiene que contar con los recursos necesarios para reconocer y evaluar riesgos laborales, controlar los riesgos en el ambiente o medios de trabajo, realizar acciones educativas en prevención, registro de información y evaluación estadística de resultados, asesoramiento a los comités paritarios de higiene y seguridad, supervisores y la línea de administración técnica.

Naturalmente, la magnitud y la complejidad del Departamento dependen del nivel y gravedad de los riesgos de cada centro de trabajo. Así, son distintas las exigencias en una empresa de servicios que en una empresa constructora o en una fábrica de explosivos.

Es obligatorio contar con este organismo para las empresas que ocupan a más de 100 trabajadores. Las de menos, no tienen dicha obligación. El Departamento debe estar a cargo de un experto en prevención de riesgos, que debe estar inscrito como tal en los registros de los Servicios de Salud.

Los expertos se clasifican en expertos profesionales y expertos técnicos, según su nivel de formación. Se consideran expertos profesionales los ingenieros, ingenieros de ejecución con especialidad en prevención de riesgos, constructores civiles con post-título en prevención de riesgos, ingenieros de ejecución con mención en prevención de riesgos en Institutos o Universidades reconocidas por el Estado. Se consideran expertos técnicos a los técnicos en prevención de riesgos titulados en una institución de Educación Superior del Estado.

El tamaño de la empresa y la importancia de los riesgos determina la categoría del experto a ocupar y definen también si sus servicios deben ser a tiempo parcial o a tiempo completo. El tamaño se mide por el número de trabajadores y la importancia de los riesgos por la cotización adicional genérica por el seguro contra riesgos de accidentes y enfermedades del trabajo⁽⁶⁾.

(5) El Decreto N° 40 fue modificado en julio de 1995, en los artículos 8° al 11, precisamente en lo que dice relación a los Departamentos de Prevención de Riesgos. Estas referencias se basan en esta nueva formulación.

(6) La tabla de cotización adicional genérica está definida en el Decreto N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

A continuación se presenta una tabla que relaciona tamaño de la empresa con nivel de riesgos, con el fin de ubicar el tipo de experto que se requiere en cada caso y la cantidad de tiempo que debe dedicar a las actividades del Departamento.

**Tiempo de Atención del Experto
(días a la semana)**

Nº trabajadores	Cotización Genérica (D.S. Nº 110)			
	0 a 0,85%	1,7%	2,5 %	3,4%
de 101 a 200	1,0	1,0	1,5	2,0
de 201 a 300	1,5	2,0	2,5	3,0
de 301 a 400	2,0	2,5	3,0	3,5
de 401 a 500	2,5	3,0	3,5	4,0
de 501 a 750	3,0	T.C.	T.C.	T.C.
de 751 a 1000	4,0	T.C.	T.C.	T.C.
más de 1000	T.C.	T.C.	T.C.	T.C.

Los Departamentos de Prevención de Riesgos deben llevar registros y estadísticas completos de los accidentes ocurridos en la empresa. Como mínimo deberán registrar la tasa mensual de frecuencia y semestral de gravedad. Si la empresa está afiliada a alguna Mutualidad debe informar a ésta dichas estadísticas quien a su vez tiene la obligación de hacerlo a los Servicios de Salud.

Para efectos de la implementación de una verdadera política de prevención de riesgos, el instrumento clave del Departamento es el programa de trabajo que el experto y, si es del caso, su equipo se haga respecto de la revisión periódica de los riesgos, de una jerarquización de las prioridades a modificar, de las etapas de la capacitación y otros.

El experto en prevención de riesgos participa por derecho propio como miembro del Comité Paritario, con derecho a voz pero no a voto y parte de sus funciones es prestar labores de asesoría a dicho comité.

La eficiencia del Departamento se debe manifestar en su programa de prevención y en la rigurosidad de los registros estadísticos de los accidentes.

Comites Paritarios de Higiene y Seguridad

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad son, como su nombre lo indica, órganos paritarios para la prevención de riesgos en la empresa. Son paritarios porque están formados por partes iguales por representantes de la empresa y de los trabajadores. Sus acuerdos se toman por mayoría y tienen carácter de obligatorio para las partes. Bien constituidos, es decir, con miembros laborales que hayan sido elegidos democráticamente por los representados y con el personal designado por la empresa con un buen nivel técnico y un vínculo directo con los procesos de trabajo, se convierten en el mejor promotor y vigilante de condiciones de trabajo seguras en la empresa.

De hecho sus atribuciones son muy amplias. Además de la aprobación del Reglamento Interno y de tener competencias para poner en práctica el "derecho a saber", las funciones más importantes consisten en: vigilar el cumplimiento tanto de la empresa como de los trabajadores de las medidas de

prevención, higiene y seguridad, asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección, investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que ocurran en la empresa, indicar las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales, organizar la capacitación en estas materias y cumplir otras funciones que le encomiende la Mutualidad u otro organismo administrador del seguro al que la empresa esté adscrito.

Los Comités deben reunirse una vez al mes, siempre que haya un accidente grave o mortal o cuando las partes lo soliciten. Deben levantar un acta de los acuerdos tomados en sus reuniones. Y deben trabajar en torno de un programa de trabajo, que igual que en el caso del Departamento de Prevención de Riesgos, haga una jerarquización de las prioridades.

En síntesis, podemos concluir que la prevención de los riesgos laborales está bien diseñada al interior de las empresas y que si estos cuatro instrumentos analizados operan efectivamente, más allá de su mera existencia burocrática, y se coordinan en su quehacer, la protección de la salud y la vida en el trabajo puede verse bien garantizada.

Principales acuerdos del Foro de Desarrollo Productivo AGENDA DE NUEVAS RELACIONES LABORALES: UN DESAFIO PARA EMPRESARIOS Y TRABAJADORES

Julio Valladares Muñoz (*)

El eje de la política laboral del Gobierno del Presidente Frei es promover la modernización de las relaciones laborales en las empresas, buscando generar una nueva cultura laboral marcada por una mayor cooperación entre empresarios y trabajadores. El desarrollo de alianzas estratégicas entre gerencia y trabajadores, empresas que incrementan las oportunidades de capacitación laboral de su personal y salarios que crecen en función de la productividad son, entre otras, las prácticas laborales emergentes que aspiramos a que sean predominantes en la mayoría de las empresas chilenas.

Por ello resulta alentador que esta agenda básica para las nuevas relaciones laborales haya sido concordada con dirigentes sindicales, empresariales, académicos y gerentes de empresas en el Tercer Foro de Desarrollo Productivo, desarrollado los días 21 y 22 de agosto en Reñaca.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social promoverá la realización de un ciclo de seminarios y talleres para dirigentes sindicales y gerentes, destinados a difundir las experiencias exitosas de empresas chilenas que están implementando estas nuevas relaciones laborales, tales como CODELCO, CTC y Compañía Minera Disputada de Las Condes, entre otras. Paralelamente, en regiones se impulsará un ciclo de seminarios sobre "Negociaciones Colectivas y Cooperación en las Empresas", el que se inició el viernes 5 de septiembre reuniendo más de 150 dirigentes empresariales y sindicales de la VI región para conocer el proceso de Negociación Colectiva de CODELCO - El Teniente y la empresa pyme Ticino.

Los principales aspectos del Nuevo Modelo de Relaciones Laborales acordado en el Foro de Desarrollo Productivo, los que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social promueve en el cumplimiento de su objetivo de promover una nueva cultura laboral en las empresas y en el país, buscan responder dos grandes preguntas: ¿Por qué deben mejorar las relaciones laborales en las empresas?, y ¿Cómo orientar las acciones futuras tendientes a lograr ese objetivo?. Los fundamentos para una nueva estrategia en este campo y las



Julio Valladares Muñoz
Subsecretario del Trabajo

orientaciones para la acción que a continuación se detallan reproducen fielmente el tenor de las discusiones y acuerdos adoptados en torno a este importante tema.

I. FUNDAMENTOS DE UNA NUEVA ESTRATEGIA

Es necesario, conveniente e imperativo mejorar las relaciones laborales en las empresas para incrementar su productividad y competitividad en beneficio de los trabajadores, los empresarios y del país. Esto permitirá mantener el sostenido crecimiento económico y, al mismo tiempo, hacer más equitativa la distribución de los beneficios, es decir, la retribución por el aporte común.

La generación de nuevas relaciones laborales debe fundarse en la confianza mutua entre empresarios, ejecutivos y trabajadores. Su contenido es la valoración de las personas como el principal capital de las empresas. Ello debe traducirse en un estilo de dirección que no se confunda con el mando de un modo autoritario, estímulo al trabajo en equipo compartiendo el conocimiento y apoyándose mutuamente, participación en la solución de los problemas, respeto mutuo entre los actores y en particular por las organizaciones representativas de los trabajadores. El objetivo final debe ser ganar-ganar (en vez de ganar a costa de otros), dentro y fuera de la empresa.

La coherencia entre las declaraciones y las prácticas de trabajo con las orientaciones antes señaladas, permitirá generar la necesaria credibilidad entre los actores para suscribir compromisos que impulsen el cambio de las relaciones laborales en las empresas.

Un instrumento que puede ser muy valioso para apoyar este proceso, es el conocimiento y difusión de las experiencias de empresas nacionales que han sido pioneras en este sentido.

II. ORIENTACIONES PARA LA ACCION

Para el éxito de las próximas fases del trabajo del Foro, debe ponerse mayor énfasis en la concreción de iniciativas. Para ello es necesario una disposición de todos los componentes del Foro a adquirir compromisos en esa dirección, en distintos niveles: nacional, sectorial, regional y en las empresas.

Con este propósito convenimos en seguir trabajando los siguientes temas:

a) Acuerdos de confianza ("Alianzas estratégicas").

Los acuerdos entre empresarios y trabajadores deben fundarse en una visión compartida de principios y valores que constituyan un proyecto común de empresa. Esto permitirá que las empresas logren los incrementos de productividad que requieren.

Con este propósito, es fundamental que exista información suficiente que permita sustentar el esfuerzo común, diseñar iniciativas en forma participativa, estimular las sugerencias de los trabajadores y compartir los beneficios o utilidades que se obtengan.

b) Capacitación.

La capacitación profesional es fundamental para la competitividad de las empresas, considerando que el personal es un factor de primera importancia. Se debe enfatizar la necesidad de

fortalecer la capacitación en equipo, en razón de que es la eficiencia del grupo la que genera los incrementos de productividad.

Se sugiere estimular la búsqueda de acuerdos entre empresarios y trabajadores para fortalecer las iniciativas de capacitación profesional. Según la realidad de cada empresa, los mecanismos adecuados pueden ser los comités bipartitos que crea la ley que reformó el SENCE o grupos de trabajo constituidos con ese fin.

c) Salarios y productividad.

Para estimular la generación de nuevas relaciones laborales que eleven la competitividad de las empresas, es útil estimular la creación de mecanismos que vinculen salarios a la productividad. Es conveniente profundizar el análisis, difusión y promoción que se ha venido haciendo en torno a experiencias de empresas nacionales en que existan estos mecanismos.

d) Seguridad en el trabajo.

Es necesario el compromiso conjunto de empresarios y sindicatos para que se apliquen las normas de seguridad establecidas. El aporte de los trabajadores y sindicatos es fundamental para su cumplimiento, porque eleva la productividad y, a la vez, mejora la calidad de vida de los trabajadores.

e) Nueva organización del trabajo.

Es conveniente difundir los principios y las técnicas que constituyen una organización del trabajo que permita y estimule la cooperación, una mayor horizontalidad en las relaciones de trabajo, respeto mutuo entre los actores, una activa participación de los trabajadores y un proyecto común.

III. TRABAJO FUTURO

El grupo concordó en que éstos son los temas que deben ser trabajados con el propósito de traducirlos en iniciativas concretas, para lo cual hay que avanzar en su análisis y darle contenido sustantivo a estos puntos.

En este sentido, se valoró el trabajo previo realizado en el Comité de Relaciones Laborales y se acordó seguir trabajando en grupos o talleres. Ello porque uno de los elementos esenciales es el conocimiento de los éxitos y dificultades que han tenido algunas empresas chilenas que han aplicado estos principios.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría del Trabajo
FIJA NUEVO ESTATUTO DE CAPACITACION Y EMPLEO (*)
Ley N° 19.518

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

Proyecto de ley:

"TITULO PRELIMINAR

Párrafo 1º

Normas Generales

Artículo 1º.- El sistema de capacitación y empleo que establece esta ley tiene por objeto promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos.

La formación conducente al otorgamiento de un título o un grado académico es de competencia de la educación formal, regulada en conformidad a las disposiciones de la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza.

Artículo 2º.- En materia de capacitación, el sistema contempla acciones encaminadas a:

- a) Promover la generación y difusión de la información pública relevante para el funcionamiento eficiente de los agentes públicos y privados que actúan en el Sistema;
- b) Fomentar y promover la calidad de los servicios que prestan las instituciones intermedias y ejecutoras que contempla esta ley, así como las acciones que organizan o ejecutan;
- c) Estimular y supervigilar las acciones y programas de capacitación que desarrollen las empresas, de acuerdo con las disposiciones contempladas en la presente ley, y
- d) Formular, financiar y evaluar programas y acciones de capacitación desarrolladas por medio de los organismos competentes, destinados a mejorar la calificación laboral de los beneficiarios del sistema que cumplan con los requisitos que establece la presente ley.

(*) Publicada en el Diario Oficial del 14.10.97.

Artículo 3º.- En materia de fomento del empleo, el sistema comprende acciones encaminadas a

- a) Fomentar el desarrollo de aptitudes y competencias en los trabajadores que faciliten su acceso a empleos de mayor calidad y productividad, de acuerdo a sus aspiraciones e intereses y los requerimientos del sector productivo, y
- b) Estimular el desarrollo y perfeccionamiento de mecanismos de información y orientación laboral, así como la asesoría técnica y la supervisión de los organismos que desarrollen dichas funciones.

Artículo 4º.- Las políticas de capacitación y de fomento del empleo y las acciones del sistema deberán formularse y llevarse a cabo de acuerdo con las necesidades de modernización productiva de la economía del país, sobre la base de los requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo y de las necesidades de los trabajadores.

Artículo 5º.- Serán beneficiarios del sistema los trabajadores que se encuentran en actividad, los cesantes y los desempleados que buscan trabajo por primera vez.

Artículo 6º.- Las referencias que se hacen en esta ley al Servicio Nacional y al Director Nacional deberán entenderse hechas respecto del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y del Director Nacional de Capacitación y Empleo, en su caso.

Artículo 7º.- Se entenderá por orientación ocupacional la entrega de información, aplicación de instrumentos técnicos y asesorías que faciliten la elección de una profesión, actividad u oficio, así como la entrega de los antecedentes que permitan lograr una adecuada capacitación y las entidades encargadas de proporcionarla.

Artículo 8º.- Corresponderá al Servicio Nacional la aplicación de las acciones que se contemplan en el Sistema de Capacitación y Empleo, y que regula la presente ley, bajo la supervigilancia del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a cuya aprobación deberá someter los programas correspondientes.

Párrafo 2º

Del Consejo Nacional de Capacitación

Artículo 9º.- Existirá un órgano nacional de conformación tripartita, denominado Consejo Nacional de Capacitación, cuya función será asesorar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social en la formulación de la política nacional de capacitación.

Dicho Consejo será presidido por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, y estará integrado, además, por los Ministros de Hacienda, de Economía, Fomento y Reconstrucción, de Educación y el Vicepresidente de la Corporación de Fomento de la Producción, o por quienes éstos designen en su representación. También lo integrarán cuatro consejeros provenientes del sector laboral y cuatro consejeros provenientes del sector empresarial, quienes serán designados por el Presidente del Consejo previa consulta a las organizaciones nacionales más representativas de dichos sectores.

El Consejo tendrá una Secretaría Técnica que estará a cargo del Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

El Consejo sesionará, a lo menos, cada tres meses convocado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, y emitirá, una vez al año, un informe público sobre las deliberaciones y acuerdos que haya adoptado en el ejercicio de sus funciones.

Además, deberá constituirse y funcionar en cada Región del país un Consejo Regional de Capacitación, que tendrá por función asesorar al Gobierno Regional en el desarrollo y aplicación de la política nacional de capacitación en el ámbito regional. Este órgano regional será presidido por el Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social y estará integrado por los Secretarios Regionales Ministeriales de los Ministerios que integran el Consejo Nacional. También lo integrarán dos consejeros provenientes del sector laboral y dos consejeros provenientes del sector empresarial, quienes serán designados por su Presidente de la misma forma como lo son los que integran el Consejo Nacional de Capacitación. Cada uno de estos consejos tendrá una Secretaría Técnica que estará a cargo del respectivo Director Regional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

TITULO I

DE LA CAPACITACION

Párrafo 1º

Normas Generales

Artículo 10.- Se entenderá por capacitación el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía.

Artículo 11.- Las actividades de capacitación corresponderán a las empresas con acuerdo de los trabajadores o decisión de la sola administración; o al Servicio Nacional, actuando en este último caso en conformidad con lo dispuesto en la letra d) del artículo 2º de esta ley.

Artículo 12.- Las acciones de capacitación se realizarán directamente por las empresas o a través de los organismos técnicos de capacitación. Podrán ser organismos técnicos de capacitación las personas jurídicas que tengan entre sus objetivos la capacitación, las universidades, los institutos profesionales y centros de formación técnica, registrados para este efecto en el Servicio Nacional, en conformidad a los artículos 19 y 21 de la presente ley.

Párrafo 2º

De los Comités Bipartitos de Capacitación

Artículo 13.- Las empresas podrán constituir un comité bipartito de capacitación. Ello será obligatorio en aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. Las funciones del comité serán acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación.

Artículo 14.- Los programas acordados con el comité bipartito de la empresa, darán derecho a las empresas a acceder al beneficio adicional establecido en el artículo 39 de esta ley.

Artículo 15.- El programa de capacitación contendrá a lo menos las siguientes menciones:

- a) Las áreas de la empresa para las cuales se desarrollarán actividades de capacitación, y el objetivo de dichas actividades;
- b) El número y características de los trabajadores que participarán en las actividades de capacitación, y
- c) La época del año en que se ejecutarán las referidas acciones.

Artículo 16.- El comité bipartito estará constituido por tres representantes del empleador y tres de los trabajadores.

El comité se reunirá a requerimiento de a lo menos cuatro de sus integrantes.

El comité adoptará sus decisiones con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos, y se formalizarán para los efectos del artículo 14 de esta ley en un programa de capacitación.

Artículo 17.- La administración de la empresa podrá designar a sus representantes de entre su personal calificado, debiendo al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma. En todo caso, se presume de derecho que el personal designado por la administración de la empresa cuenta con las facultades suficientes para representarla en el comité bipartito de capacitación.

Los trabajadores designarán a sus representantes conforme a las siguientes reglas:

- a) Los trabajadores sindicalizados de la empresa designarán tres representantes en el comité, si el conjunto de los afiliados al o los sindicatos representa más del setenta y cinco por ciento de los trabajadores de la empresa; designarán dos representantes, si el conjunto de afiliados representa entre el setenta y cinco y el cincuenta por ciento, y, designarán uno, si representa menos del cincuenta por ciento y más del veinticinco por ciento del total de trabajadores de la empresa.

Se entenderá por trabajadores sindicalizados los afiliados a un sindicato de empresa, interempresa, o a uno de trabajadores eventuales o transitorios.

- b) A su vez, los trabajadores no sindicalizados tendrán derecho a un representante si los trabajadores sindicalizados pueden designar dos miembros; tendrán derecho a dos si los trabajadores sindicalizados pueden designar sólo a uno de los miembros del comité, y, a tres, en el caso que los trabajadores sindicalizados representen menos del veinticinco por ciento de los trabajadores de la empresa, o no existiere sindicato en ella.

Los trabajadores no afiliados a sindicato elegirán a sus representantes para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada para tal efecto. Con todo, para nombrar los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes respectivamente.

En el evento que aplicadas las reglas anteriores resultare uno o más cargos sin elegir, por no cumplirse los quórum de votación señalados, dichos representantes serán elegidos en una votación en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa. Resultarán electos quienes obtengan las respectivas mayorías, sin importar el número de votantes efectivos.

Los representantes de los trabajadores en el comité deberán ser empleados de la respectiva empresa.

Artículo 18.- Será competencia de la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior, y conocer de las infracciones que por su incumplimiento se produjeren, salvo lo relativo a la aplicación del programa, cuya fiscalización corresponderá al Servicio Nacional.

Párrafo 3º

De los Organismos Técnicos de Capacitación y de los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación

Artículo 19.- El Servicio Nacional llevará un Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, el que será público y tendrá los siguientes objetivos:

- 1º Registrar los organismos habilitados para ejecutar las acciones de capacitación contempladas en esta ley, y
- 2º Informar acerca de los organismos técnicos de capacitación según sus características y el desempeño que exhiban al interior del sistema.

Para los efectos de proporcionar la información pública a que se refiere el inciso anterior, las entidades inscritas en el Registro señalarán las áreas de capacitación en que desarrollarán o han ejecutado su actividad, aportando la información sobre los medios humanos y materiales de que disponen para ello y, en su caso, los antecedentes de su desempeño en cuanto al número de acciones ejecutadas y trabajadores capacitados en los dos últimos años en dichas áreas. El Registro consignará la información anterior en forma clasificada por área de actividad de capacitación.

Artículo 20.- Sólo los organismos inscritos podrán ejecutar, indistintamente:

- a) Acciones de capacitación para empresas, que den derecho a beneficios tributarios que contempla esta ley, o
- b) Acciones de capacitación cuyo financiamiento provenga del Fondo Nacional de Capacitación a que se refiere el Párrafo 5º del Título I de la presente ley, o
- c) Acciones de capacitación cuyo financiamiento provenga de los presupuestos de los organismos públicos para la capacitación de sus funcionarios.

Artículo 21.- Para solicitar la inscripción en el Registro a que se refiere el artículo 19 de esta ley, los organismos deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- 1º Contar con personalidad jurídica.

- 2º Acreditar que los servicios de capacitación forman parte de los objetivos contemplados en sus Estatutos o normas por las que se rigen.
- 3º Disponer en forma permanente de una oficina administrativa en la región en la cual se solicita su inscripción en el registro, acreditada según lo establece el reglamento.
- 4º Acompañar los antecedentes y documentos que se requieran para los efectos de proporcionar la información pública a que se refiere el artículo 19.

La inscripción en el Registro se acreditará mediante copia de la respectiva resolución.

El Servicio Nacional no podrá negar la inscripción en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, salvo que la entidad que requiera la inscripción no cumpla con alguno de los requisitos establecidos en el inciso primero de este artículo.

Artículo 22.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21, no podrán inscribirse ni permanecer en el Registro las personas jurídicas que tengan como socios, directivos, gerentes o administradores a:

- a) Las personas que hayan sido condenadas o estén procesadas por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva. Esta inhabilidad sólo durará el tiempo requerido para la prescripción de la pena, señalado en el artículo 105 del Código Penal. El plazo de prescripción empezará a correr desde la fecha de la comisión del delito. Asimismo, los fallidos o los administradores o representantes legales de personas fallidas procesadas o condenadas por delitos de quiebra culpable o fraudulenta y demás establecidos en los artículos 232 y 233 de la Ley de Quiebras.

La inhabilidad a que se refiere esta letra cesará desde que el procesado fuere sobreseído o absuelto;

- b) Los funcionarios públicos que tengan que ejercer de acuerdo a la ley, funciones de fiscalización o control sobre las personas jurídicas inscritas en el Registro, y
- c) Los que hayan sido administradores, directivos o gerentes de un organismo técnico de capacitación sancionado con la revocación de la inscripción conforme a esta ley.

Para los efectos de este artículo se entenderá por administradores, directivos y gerentes a las personas que tengan poder de decisión y facultades de administración.

Artículo 23.- Existirán además de las entidades señaladas en el artículo 12, organismos técnicos intermedios para capacitación, cuyo objetivo será otorgar apoyo técnico a sus empresas adheridas, principalmente a través de la promoción, organización y supervisión de programas de capacitación y de asistencia técnica para el desarrollo de recursos humanos. Estos organismos no podrán impartir ni ejecutar directamente acciones de capacitación laboral, sino que servirán de nexo entre las empresas afiliadas y los organismos técnicos de capacitación.

Los organismos técnicos intermedios para capacitación no tendrán fines de lucro y se constituirán por la reunión de a lo menos 15 empresas que así lo acuerden, en sesión celebrada al efecto. Estas empresas deberán reunir, en su conjunto, a lo menos 900 trabajadores permanentes, cuyas remuneraciones mensuales imponibles no sean inferiores a diez mil unidades tributarias mensuales a la época de constitución; o, por un grupo de empresas, cualquiera sea su número, que cuenten con el patrocinio

de una organización gremial de empleadores, empresarios o trabajadores independientes, que disponga de personalidad jurídica y de la solvencia necesaria para responder por las obligaciones que pudiere contraer el organismo técnico intermedio para capacitación.

Las empresas podrán adherir libremente a los organismos técnicos intermedios para capacitación para cuyo fin deberán efectuar los aportes en dinero que se convengan, con arreglo a los Estatutos. A los aportes realizados por las empresas les será aplicable lo dispuesto en las normas del Párrafo 4º del Título I de esta ley.

En el acta constitutiva deberá constar la aprobación de los estatutos y la elección de la mesa directiva, así como la individualización de las empresas que concurran a la constitución.

Dichos estatutos deberán contemplar, a lo menos, lo siguiente:

- a) El nombre y domicilio del organismo;
- b) Los fines que se propone y los medios económicos de que dispondrá para su realización y el patrimonio inicial con que contarán;
- c) Las categorías de socios, sus derechos y obligaciones, las condiciones de incorporación y las formas y motivos de exclusión;
- d) Los órganos de administración, ejecución y control, sus atribuciones, la representación judicial y extrajudicial del organismo, las normas relativas a la elección y renovación de la directiva como asimismo los requisitos para elegir y ser elegidos, y
- e) El destino de los bienes en caso de disolución del organismo. Si nada dijeren, se destinarán al Servicio Nacional.

Artículo 24.- Los organismos técnicos intermedios para capacitación deberán constituirse por escritura pública o instrumento privado reducido a escritura pública, la que debe contener el acta de constitución de la entidad y los estatutos por los que han de regirse.

El organismo depositará una copia debidamente autorizada del instrumento constitutivo a que se refiere el inciso anterior, ante el Servicio Nacional, el que llevará un registro de éstos.

Estos organismos gozarán de personalidad jurídica, por el solo hecho de publicar en el Diario Oficial un extracto del instrumento constitutivo, incluyendo el número de registro que le haya sido asignado por el Servicio Nacional.

El extracto deberá contener a lo menos el nombre y domicilio del organismo, su objetivo, el nombre de los miembros de su directorio y el número de los asociados a él.

El depósito y publicación a que se refieren los incisos anteriores, deberá efectuarse dentro de los treinta días siguientes a la fecha del acta, y si no se realizaren dentro de ese plazo, deberá procederse nuevamente en la forma dispuesta en el artículo anterior.

Las modificaciones a los estatutos, aprobadas con el quórum y requisitos que éstos establezcan y reducidos a escritura pública, deberán registrarse dentro del plazo de treinta días contados desde la fecha de la escritura pública respectiva, aplicándose, además, en lo que sea pertinente, lo dispuesto en este artículo y el precedente.

Con todo, los organismos técnicos intermedios para capacitación no podrán funcionar como tales sino una vez transcurrido el plazo a que se refiere el artículo siguiente, siempre que el Servicio Nacional no hubiere objetado su constitución o sus estatutos.

Artículo 25.- El Servicio Nacional no podrá negar el registro de un organismo técnico intermedio para capacitación y deberá autorizar a lo menos tres copias del instrumento constitutivo, debiendo otorgarle un número de registro, el que constituirá su autorización de funcionamiento.

Sin embargo, dentro del plazo de treinta días, contado desde la fecha del depósito, el Servicio Nacional podrá objetar la constitución de este organismo si faltare cumplir alguno de los requisitos para constituirlo, o si los Estatutos no se ajustaren a lo prescrito por la ley.

Dentro del plazo de treinta días, contados desde la notificación de las observaciones, el organismo deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas. Si así no se procediere, el Servicio Nacional, mediante resolución dictada al efecto, cancelará la personalidad jurídica del organismo, ordenando su eliminación del registro respectivo.

En tal caso, los miembros de la mesa directiva responderán solidariamente por las obligaciones que el organismo haya contraído en el tiempo intermedio.

Artículo 26.- No podrán ser directores ni gerentes de un organismo técnico intermedio para capacitación las personas que:

- a) Incurran en algunas de las inhabilidades contempladas en el artículo 22 de esta ley, o
- b) Posean la calidad de socio, directivo, administrador o gerente de un organismo técnico de capacitación inscrito en el Registro.

La infracción a este artículo será sancionada en la forma contemplada en el artículo 75. La aplicación de dos multas por el mismo hecho será sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 78.

Artículo 27.- Los organismos contemplados en este Párrafo estarán obligados a conservar durante tres años sus libros, formularios, documentos y demás antecedentes justificatorios de las acciones comprendidas en esta ley. El plazo se contará desde la fecha en que se realizó la respectiva acción.

Corresponderá al Servicio Nacional velar por que estos organismos observen las disposiciones de esta ley, de su reglamento y de las instrucciones de carácter general que se dicten por los organismos respectivos para el desarrollo de acciones comprendidas en esta ley, y fiscalizar sus actividades. Para los efectos antes aludidos, el Servicio Nacional podrá examinar las operaciones, bienes, libros, cuentas, archivos y documentos de dichos organismos y requerir de sus administradores y personal, las explicaciones y antecedentes que juzgue necesarios sobre su funcionamiento, utilización de los recursos y, en general, respecto de cualquier situación que sea necesario esclarecer.

Los funcionarios del Servicio que tomen conocimiento de los antecedentes señalados en el inciso anterior, están obligados a mantener reserva de ellos. En caso de infracción serán castigados como responsables del delito de violación de secreto y se aplicarán las penas señaladas en el artículo 246 del Código Penal, según corresponda.

Lo expresado se entiende sin perjuicio de las facultades que le caben al Servicio de Impuestos Internos o a otros organismos fiscalizadores.

Artículo 28.- De la resolución referida en el artículo 25 podrá reclamarse ante el Juez de Letras en lo Civil correspondiente al domicilio del afectado, dentro de los quince días siguientes a la notificación de la resolución respectiva. El Juez resolverá sin forma de juicio, con informe del Servicio Nacional.

Artículo 29.- Los organismos técnicos de capacitación y los organismos técnicos intermedios para capacitación no podrán con ocasión del desarrollo de actividades autorizadas por esta ley, discriminar arbitrariamente según sexo, edad, raza, condición social, religión, ideología o afiliación sindical, y en ningún caso desarrollar acciones de proselitismo o fomento de estas discriminaciones.

Párrafo 4º

De la Capacitación y su Financiamiento

Artículo 30.- Incumbe a las empresas, por sí o en coordinación con los Comités Bipartitos de Capacitación, en todos los niveles jerárquicos, atender las necesidades de capacitación de sus trabajadores. Los programas de capacitación que desarrollen en conformidad al Estatuto darán lugar a los beneficios e impondrán las obligaciones que señala este cuerpo legal.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el término trabajador comprende también a las personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajan en las empresas de su pro-piedad.

Artículo 31.- Las empresas podrán efectuar directamente acciones de capacitación respecto de sus trabajadores.

Las acciones de capacitación podrán realizarse en la empresa misma o fuera de ella.

Artículo 32.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, las acciones de capacitación podrán ser efectuadas por las empresas, aislada o conjuntamente, pudiendo recurrir en cualquiera de esas dos modalidades a los organismos técnicos de capacitación y demás instrucciones editadas en el artículo 12, o a los organismos técnicos intermedios para capacitación, para que realicen u organicen programas de capacitación para su personal, según corresponda.

Artículo 33.- Los trabajadores beneficiarios de estas acciones mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera que fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración.

El accidente que sufriera el trabajador a causa o con ocasión de estos estudios, quedará comprendido dentro del concepto establecido en el artículo 5º de la Ley N° 16.744, y dará derecho a las prestaciones consiguientes.

La ejecución de acciones de capacitación que las empresas efectúen para sus trabajadores podrá exceder hasta tres meses la vigencia de la respectiva relación laboral, cuando dichas acciones de capacitación hayan sido comunicadas al Servicio Nacional con anterioridad a la fecha de terminación del contrato de trabajo del beneficiario de ellas y la última remuneración de éste no exceda de 25 unidades tributarias mensuales.

Asimismo, la ejecución de acciones de capacitación se podrá desarrollar antes de la vigencia de una relación laboral, cuando un empleador y un eventual trabajador celebren un contrato de capaci-

tación, por el cual se obliguen recíproca y exclusivamente, el primero, a entregar a través de un organismo capacitador las competencias y destrezas laborales requeridas para desempeñar una actividad laboral determinada en la empresa, según un programa de capacitación autorizado, y el segundo, a cumplir dicho programa en las condiciones establecidas. En todo caso, la vigencia de esta convención y sus prórrogas no podrá exceder en total de dos meses, ni podrá celebrarse entre las mismas partes más de una vez dentro del mismo año calendario.

El programa de capacitación a que se refiere el inciso anterior podrá incluir un módulo práctico a desarrollar en las instalaciones de la empresa, sólo en cuanto fuese necesario para la habilitación laboral, y no constituya una prestación de servicios personales.

Artículo 34.- Los desembolsos que demanden las actividades de capacitación a que se refiere este Párrafo serán de cargo de las empresas, las cuales podrán compensarlos, así como los aportes que efectúen a los organismos técnicos intermedios para capacitación, con las obligaciones tributarias que les afecten, en la forma y condiciones que se expresan en los artículos siguientes.

Artículo 35.- El Servicio Nacional deberá velar por la existencia de una adecuada correlación entre la calidad de la capacitación y su costo.

Para ello cautelará que las empresas y los organismos capacitadores cumplan con los requisitos y condiciones autorizados, en cuanto a horas de instrucción, cobertura del personal atendido y calidad de ésta, tendientes a que las acciones de capacitación se ejecuten bajo costos razonables y apropiados.

Artículo 36.- Los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquéllos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2º del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional, en las cantidades que sean autorizadas conforme a la presente ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso. Aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a 13 unidades tributarias mensuales, podrán deducir hasta este valor en el año.

El Servicio Nacional, para los efectos de determinar el monto de los gastos que se podrán imputar a la franquicia, deberá fijar anualmente un valor máximo a descontar por cada hora de capacitación realizada, denominada valor hora participante.

Lo dispuesto en este artículo, será aplicable a las actividades de capacitación que ejecuten las empresas por sí mismas, como a aquellas que contraten con las instituciones citadas en el artículo 12, o con los organismos técnicos intermedios para capacitación.

Artículo 37.- Con todo, las empresas deberán contribuir con:

- a) El cincuenta por ciento de los gastos de capacitación, cuando ésta fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales excedan las 25 unidades tributarias mensuales y no superen las 50, y
- b) El ochenta y cinco por ciento de los gastos de capacitación, cuando ésta fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales superen las 50 unidades tributarias mensuales.

Lo anterior se considerará para efectos de determinar el gasto imputable a que se refiere el artículo 39 de la presente ley.

Artículo 38.- Las empresas sólo podrán imputar como costos directos los gastos en que incurran con ocasión de programas de capacitación que desarrollen por sí mismas o que contraten con los organismos inscritos en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación y los aportes que las empresas adherentes efectúen a los organismos técnicos intermedios para capacitación.

Artículo 39.- El Servicio Nacional autorizará conforme a los artículos anteriores, el monto de los gastos de capacitación que las empresas podrán descontar en conformidad al inciso primero del artículo 36.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas que realicen actividades de capacitación incluidas en un programa acordado en los términos del artículo 13 y siguientes de la presente ley, podrán descontar hasta un veinte por ciento adicional al monto del gasto imputable.

Con todo, el monto autorizado a descontar no podrá exceder del gasto efectivamente realizado por la empresa.

Lo dispuesto en este artículo será aplicable a las acciones de capacitación que realicen las empresas a través de los organismos técnicos intermedios para capacitación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente.

Artículo 40.- Los desembolsos efectivos que realicen las empresas y que den derecho al crédito que se establece en el artículo 36, se reajustarán en la forma establecida en el Párrafo 3º del Título V de la Ley sobre Impuesto a la Renta, y no construirán un gasto necesario para producir renta. La parte de estos desembolsos que no den lugar al crédito aludido, se regirá por las normas contenidas en el artículo 31 de la referida Ley sobre Impuesto a la Renta.

Si efectuadas las imputaciones indicadas en el artículo 36 de esta ley resultare un remanente de crédito, éste será considerado como un saldo de pago provisional y se le aplicarán las normas contenidas en el artículo 97 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

El Reglamento fijará las normas que permitan la adecuada aplicación de lo establecido en este Párrafo.

Artículo 41.- El pago de las remuneraciones de los trabajadores por el tiempo que éstos destinen a su capacitación no podrá imputarse al costo de la misma, pero se estimará como gasto necesario para producir la renta, de acuerdo a las normas establecidas en la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Artículo 42.- El exceso por sobre el límite del 1% establecido en el artículo 36, que se produzca por aplicación de las normas de este Párrafo, se estimará como gasto necesario para producir la renta.

Artículo 43.- Para los efectos de cautelar una adecuada aplicación de los artículos anteriores las empresas deberán mantener a disposición del Servicio Nacional y del Servicio de Impuestos Internos una liquidación de todos los desembolsos que hayan realizado para la capacitación de sus trabajadores y que puedan deducirse del Impuesto de Primera Categoría establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta que les corresponda pagar, o considerarse como un gasto necesario para producir la renta,

Las empresas que realicen sus actividades de capacitación a través de un organismo técnico intermedio para capacitación deberán mantener con el mismo fin señalado en el inciso anterior un certificado de dicho organismo en que conste si éstas fueron realizadas o no en los términos del artículo 13 y siguientes de esta ley, así como el monto y la fecha en que se efectuaron los respectivos aportes.

Los antecedentes a que se refieren los incisos anteriores deberán estar visados por el Servicio Nacional quien, sin perjuicio de sus propias facultades de fiscalización, pondrá en conocimiento del Servicio de Impuestos Internos cualquier circunstancia que modifique los costos previstos en el programa o les haga aparecer como injustificados o excesivos, con el objeto que este último servicio ejercite sus facultades fiscalizadoras.

Párrafo 5º

De la Capacitación Financiada Directamente por el Estado y del Fondo Nacional de Capacitación

Artículo 44.- Existirá un Fondo Nacional de Capacitación, administrado por el Servicio Nacional, cuyo objetivo será producir un incremento en la calidad y cobertura de los programas de capacitación, con el fin de contribuir al incremento de la productividad y competitividad de las empresas y la economía en general.

Para el cumplimiento de los fines del Fondo Nacional de Capacitación, el Servicio Nacional podrá financiar acciones, programas, y asistencia técnica en el campo de la formación y capacitación de los recursos humanos, en conformidad a las prioridades y programas que se hayan fijado para el año, y los recursos que anualmente fije la Ley de Presupuestos.

Artículo 45.- El Servicio Nacional velará por que los programas que financie el Fondo Nacional de Capacitación se orienten, preferentemente, a beneficiarios de escasos recursos.

Artículo 46.- El Servicio Nacional podrá establecer cada año, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, programas destinados a:

- a) La ejecución de acciones de capacitación de trabajadores y administradores o gerentes, de empresas cuyas ventas o servicios anuales no excedan del equivalente a 13.000 unidades tributarias mensuales;
- b) La ejecución de acciones de reconversión laboral, cuando se trate de un sector productivo o parte de él, que no ofrece alternativas laborales a sus trabajadores por enfrentar procesos permanentes de declinación económica, ajuste tecnológico o cambios estructurales.

Estos programas se dirigirán a los trabajadores desplazados de dichos sectores, que por efecto de la inadecuación u obsolescencia de sus competencias para el trabajo no puedan reinsertarse laboralmente por sus propios medios. En ellos se podrán incluir acciones y beneficios tendientes a facilitar a dichas personas el acceso a otras actividades productivas.

Para cada programa se dictará un decreto supremo que llevará las firmas de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y de Economía, Fomento y Reconstrucción, que determinará el o los sectores productivos a que deberá orientarse el programa, como

asimismo, los requisitos de los beneficiarios, las prestaciones específicas que se otorgarán a éstos y los montos y límites pertinentes. Este decreto establecerá los mecanismos institucionales para la entrega de las prestaciones, y las modalidades de coordinación entre las instituciones públicas o privadas que participen.

El Reglamento fijará las demás condiciones y modalidades que han de regir el otorgamiento de estos beneficios;

- c) La ejecución de planes de aprendizaje que se desarrollen en conformidad a lo dispuesto en el artículo 57 y siguientes de esta ley;
- d) La ejecución de acciones de capacitación y formación dirigidas a personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez y trabajadores dependientes o independientes, de baja calificación laboral, con el fin de mejorar sus competencias laborales y facilitarles el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo.

Dichos programas o conjunto de acciones dirigidos a un tipo específico de beneficiarios, podrán ser individuales o colectivos, y en ambos casos el financiamiento podrá ser total o parcial;

- e) La ejecución de las acciones de capacitación y formación de jóvenes de escasos recursos, particularmente de aquellos que han abandonado prematuramente la educación formal, destinadas a calificarlos en oficios u ocupaciones que les permitan acceder a un empleo o actividad de carácter productivo.

Estas acciones cuando sean emprendidas por instituciones privadas sin fines de lucro, dedicadas exclusivamente a atender las necesidades de calificación laboral de dichos jóvenes y que al efecto dispongan de la infraestructura y personal adecuado, podrán ser objeto de financiamiento directo con cargo a recursos consultados en el Fondo Nacional de Capacitación.

Para estos efectos, dichas instituciones deberán presentar al Servicio Nacional un programa anual de acciones de capacitación y formación, para su aprobación antes del término del año precedente al de su ejecución, y deberán estar inscritas en una clase o categoría especial contemplada en el Registro a que se refiere el artículo 19 de esta ley, para los organismos técnicos de capacitación que cumplan con las condiciones señaladas en el inciso anterior.

Con todo, dichos organismos deberán someter el programa, en igualdad de condiciones, a una calificación previa efectuada por el Servicio Nacional, en conformidad a pautas o criterios generales orientados a medir la calidad y pertinencia de las acciones propuestas.

La selección de los programas será el resultado del proceso de calificación señalado en el inciso cuarto de esta letra e). Sin perjuicio de lo anterior, dichos programas se financiarán de acuerdo a los recursos presupuestarios disponibles para el año de ejecución de las acciones propuestas en el programa, y

- f) El desarrollo de estudios, investigaciones, actividades experimentales de acciones de capacitación y otras acciones destinadas al perfeccionamiento y modernización del Sistema Nacional de Capacitación.

Además, el Servicio Nacional podrá desarrollar con cargo al Fondo, programas extraordinarios tendientes a capacitar y favorecer la actividad laboral y productiva de personas de zonas o localidades específicas del país, que por circunstancias excepcionales así lo requieran, para lo cual deberá contar con la anuencia previa del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Para estos efectos, el Servicio Nacional podrá considerar la solicitud fundada de autoridades públicas o federaciones y confederaciones sindicales, organismos técnicos intermedios para capacitación, asociaciones gremiales u otras organizaciones con personalidad jurídica que tengan como fin el mejoramiento de las condiciones laborales o profesionales de los trabajadores.

Asimismo, el Servicio Nacional podrá establecer programas con cargo al Fondo, destinados a financiar el costo de acciones de capacitación que se desarrollen en el extranjero y que se dirijan a trabajadores e instructores laborales chilenos.

Dichos programas podrán ser individuales o colectivos y, en ambos casos, el financiamiento podrá ser total o parcial.

Artículo 47.- La asignación de los recursos del Fondo Nacional de Capacitación se realizará mediante licitación. Una vez asignados los recursos, se procederá a su transferencia mediante convenios con las personas jurídicas o naturales seleccionadas. Serán aplicables a estos procedimientos las normas sobre administración financiera del Estado.

Las características de estos procedimientos, así como los demás requisitos, garantías, condiciones y modalidades para la selección y adjudicación serán materia del Reglamento.

Las acciones de capacitación financiadas por el Fondo, deberán ser realizadas por los organismos técnicos de capacitación y demás instituciones citadas en el artículo 12.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, los recursos contemplados en la letra c) del artículo 46 y en los artículos 48 a 56, serán asignados directamente a las empresas beneficiarias, de acuerdo a lo establecido para estos casos en la presente ley y su Reglamento. Asimismo, serán asignados directamente los recursos destinados a la ejecución de los programas anuales a que se refieren los incisos segundo y tercero de la letra e) del artículo 46, mediante convenios que se celebrarán entre el Servicio Nacional y las instituciones debidamente inscritas a que se refiere dicha letra e).

Artículo 48.- Los desembolsos que demanden las actividades de capacitación que desarrollen las empresas en conformidad a la letra a) del artículo 46, podrán ser objeto de un financiamiento directo, con cargo a recursos consultados para estos efectos en el Fondo Nacional de Capacitación, cuando cumplan con las condiciones y se ejecuten en la forma que se expresa en los artículos siguientes.

En todo caso, esta modalidad de financiamiento será compatible con el mecanismo establecido en el artículo 36 de la presente ley en los términos que se establecen en el artículo 56.

Artículo 49.- Podrán ser beneficiarias de la modalidad de financiamiento señalada en el artículo anterior, las empresas que tributen en primera categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellas cuyas rentas provengan únicamente de las que tratan las letras c) y d) del número 2º del artículo 20 del citado cuerpo legal; que registren ventas o servicios anuales que no excedan el equivalente a 13.000 unidades tributarias mensuales; y tengan un ejercicio de actividades

continuo de a lo menos 18 meses anteriores a la solicitud del beneficio. Tratándose de personas jurídicas sus socios deberán ser exclusivamente personas naturales.

Con todo, no podrán acceder a este beneficio aquellas empresas que hayan cometido infracciones graves de carácter tributario o laboral en los 18 meses anteriores. Para estos efectos el reglamento establecerá las infracciones que causen esta inhabilidad.

Artículo 50.- Las empresas beneficiarias podrán acceder al financiamiento establecido en este Párrafo sólo por los gastos efectuados en programas de capacitación para sus trabajadores y administradores que se realicen dentro del territorio nacional en las cantidades que el Servicio Nacional haya autorizado, conforme a las normas que más adelante se expresan. Dicho financiamiento podrá alcanzar en cada año calendario hasta la suma máxima equivalente a 26 unidades tributarias mensuales por cada empresa beneficiaria.

Artículo 51.- Para determinar el monto del financiamiento fiscal para cada empresa beneficiaria se considerará como base de cálculo el 80% del valor hora participante a que se refiere el inciso segundo del artículo 36 de la presente ley, por cada hora de capacitación efectivamente realizada.

El monto de financiamiento será la cantidad que resulte de aplicar los siguientes porcentajes sobre la base de cálculo a que se refiere el inciso anterior, respecto de cada trabajador:

- a) El 100% cuando la capacitación fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales no excedan de 25 unidades tributarias mensuales;
- b) El 50% cuando la capacitación fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales excedan de 25 unidades tributarias mensuales y no superen las 50, y
- c) El 25% cuando ésta fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales fluctúan entre 50 y 75 unidades tributarias mensuales.

Cuando la capacitación fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales excedan de 75 unidades tributarias mensuales no se otorgará financiamiento de cargo fiscal, a través del Fondo Nacional de Capacitación.

Artículo 52.- Las empresas beneficiarias que realicen actividades de capacitación incluidas en un programa acordado en los términos del artículo 13 y siguientes de la presente ley, podrán acceder a un veinte por ciento adicional del monto de financiamiento determinado en la forma establecida en el artículo anterior.

Artículo 53.- Las empresas sólo podrán solicitar el financiamiento a que se refieren los artículos precedentes por los gastos en que incurran con ocasión de programas de capacitación que contraten con los organismos inscritos en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación.

Las empresas beneficiarias podrán solicitar además, el financiamiento de los gastos que requieran realizar por concepto de viáticos y traslados, cuando la ejecución del programa se realice en una localidad distinta de aquella donde los trabajadores capacitados desempeñen sus labores habitualmente. Este último beneficio será otorgado por el Servicio Nacional cuando estime que sea necesario para asegurar el éxito de la actividad. Con todo, el financiamiento de los gastos por concepto de viáticos y traslados no podrá exceder del 10% de los gastos directos de la respectiva actividad de capacitación.

Artículo 54.- La parte de estos gastos que no den lugar al financiamiento señalado en el artículo anterior y que sean pagados por las empresas beneficiarias, se regirán por las normas contenidas en el artículo 31 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

El monto de las remuneraciones de los trabajadores por el tiempo que éstos destinen a su capacitación no podrá imputarse al costo de la misma para los efectos del financiamiento establecido en los artículos 48 y siguientes. Sin perjuicio de lo anterior, dicho monto se estimará como gasto necesario para producir la renta, de acuerdo a lo establecido en el inciso precedente.

Artículo 55.- El pago del monto del financiamiento de las actividades de capacitación será efectuado por el Servicio Nacional una vez ejecutadas las acciones de capacitación presentadas a financiamiento y tan pronto estén cumplidas las exigencias y procedimientos legales y reglamentarios pertinentes.

Artículo 56.- En todo caso el monto total de los subsidios para capacitación establecidos en los artículos 36 y 48 de esta ley, no podrá exceder para una empresa beneficiaria del Fondo Nacional de Capacitación, en el mismo año calendario, del equivalente a 26 unidades tributarias mensuales.

Si la empresa hiciera uso, en el mismo año calendario, de la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 de esta ley y del financiamiento directo que establece el artículo 48, deberá deducir del monto de los gastos de capacitación calculado de acuerdo a los artículos 36 al 39, aquella suma que hubiese devengado por concepto de financiamiento directo.

El Reglamento fijará las normas que permitirán la adecuada aplicación de lo establecido en este artículo.

Artículo 57.- Los empleadores que contraten aprendices, que cumplan con las exigencias especiales establecidas en este Estatuto tendrán derecho a percibir con cargo a los recursos que para estos efectos haya asignado la Ley de Presupuestos al Fondo Nacional de Capacitación, una bonificación mensual de un 40% de un ingreso mínimo mensual por aprendiz, durante los primeros 12 meses de vigencia del contrato, tendiente a compensar los costos de formación en la empresa y, por una sola vez, una adicional de hasta 10 unidades tributarias mensuales por aprendiz, destinada a financiar los costos de la enseñanza relacionada.

Corresponderá al Servicio Nacional determinar, en conformidad al Reglamento de esta ley, cuando las ocupaciones u oficios y los programas propuestos reúnen los requisitos necesarios para obtener los beneficios señalados en este Estatuto.

El Servicio Nacional establecerá mediante resolución el o los mínimos de horas cronológicas de enseñanza relacionada y el valor hora por participante, con el objeto que dicha actividad se ejecute bajo costos reales y apropiados.

El contrato de aprendizaje a que se refiere este Estatuto podrá celebrarse sólo por menores de 21 años y tendrá una duración máxima de 2 años. Si el contrato terminare anticipadamente, las bonificaciones sólo se devengarán por el período efectivo.

Los trabajadores sujetos al contrato de aprendizaje establecido en este Estatuto, no podrán percibir una remuneración inferior a un ingreso mínimo mensual.

Con todo, no darán lugar a las bonificaciones a que se refiere el inciso primero, los aprendices cuya remuneración mensual exceda de dos ingresos mínimos.

Artículo 58.- Para acceder a los beneficios señalados en esta ley se deberá acompañar al contrato de aprendizaje, un programa que contendrá el plan de formación en la empresa y el de enseñanza relacionada que se impartirá al aprendiz.

Respecto de la formación en la empresa como de la enseñanza relacionada, el empleador deberá establecer en el programa respectivo, el número de horas de desempeño que el aprendiz realizará en cada una. La enseñanza relacionada podrá proporcionarla el empleador a través de los organismos a que se refiere el artículo 12, con instructores contratados al efecto o con personal de la propia empresa, autorizados por el Servicio Nacional.

Artículo 59.- Se entenderá por formación en la empresa, la que se desarrolle bajo la supervisión de un maestro guía, que comprende principalmente el desempeño práctico de las funciones y tareas inherentes a una ocupación u oficio, las que pueden relacionarse con el uso de máquinas, herramientas y equipos o con los procedimientos y actividades concernientes en la misma, a fin de desarrollar competencias efectivas para el trabajo; y por enseñanza relacionada, el conjunto de actividades ejecutadas principalmente fuera del puesto de trabajo, destinadas a impartir conocimientos y desarrollar habilidades directamente relacionadas con una ocupación u oficio y a fomentar valores y actitudes aplicables al trabajo, que se imparten como complementos en la formación de un aprendiz.

Con cargo al uno por ciento establecido en el artículo 36, se podrán impartir nociones básicas de pedagogía al maestro guía mencionado en el inciso anterior.

Artículo 60.- Corresponderá a las empresas, organismos técnicos de capacitación u organismos técnicos intermedios para capacitación, a que se encuentren afiliadas las primeras, la organización y elaboración de los programas de aprendizaje, los que deberán contener el plan de formación en la empresa y el de enseñanza relacionada, en los términos que establece el artículo anterior, pudiendo desarrollarse éstos en forma paralela o sucesiva.

Los organismos técnicos intermedios para capacitación que organicen programas de aprendizaje y que sean autorizados por el Servicio Nacional, tendrán derecho a percibir por una vez, una comisión equivalente a un 10% de un ingreso mínimo mensual por aprendiz, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, como compensación de todos los gastos en que incurran, tales como, los de promoción, organización, elaboración y administración de dichos programas.

Los excedentes, si los hubiere, ingresarán al patrimonio de los citados organismos.

Artículo 61.- Las empresas podrán contratar aprendices, siempre que con ello excedan el número promedio de los trabajadores ocupados en forma permanente en la misma en los doce meses anteriores a la fecha de celebración del contrato, excluidos los aprendices que pudiere tener contratados durante dicho período.

El número de aprendices que se contraten no podrá exceder del 10% del total de trabajadores que cumplan con las características mencionadas en el inciso precedente. Con todo, durante su primer año de funcionamiento las empresas podrán contratar hasta el equivalente al 10% del total de trabajadores ocupados en forma permanente. Si por aplicación de este porcentaje resultare una cifra inferior a dos se podrá optar por este último número. Asimismo, las fracciones iguales o superiores a 0.5 se elevarán al entero siguiente.

Artículo 62.- Son obligaciones especiales del aprendiz:

- a) Concurrir puntual y regularmente al lugar de trabajo y prestar sus servicios al empleador durante el programa de formación en la empresa, desempeñando dentro de la misma los trabajos correspondientes al plan de aprendizaje, ciñéndose a las instrucciones impartidas por el maestro guía;
- b) Concurrir puntual y regularmente al programa de enseñanza relacionada, dando cumplimiento a las exigencias de éste, y
- c) Aprobar los cursos de formación en la empresa y los de enseñanza relacionada, que forman parte del contrato que da origen al Programa de Aprendizaje.

La no observancia de las obligaciones que impone el contrato de aprendizaje configura la causal de término del contrato establecida en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Si el empleador pusiere término anticipado al contrato de aprendizaje por la causal contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, sólo habrá lugar al aviso anticipado o a la indemnización sustitutiva previstos en dicho artículo.

Artículo 63.- Las indemnizaciones que pudieren corresponder por la terminación del contrato de aprendizaje serán íntegramente de cargo del empleador.

Artículo 64.- Corresponderá al Servicio Nacional la visación de los contratos de aprendizaje que se desarrollen en conformidad a las disposiciones del presente Párrafo y la supervisión en la ejecución del plan de aprendizaje correspondiente.

Artículo 65.- En todo aquello que no se oponga a las normas precedentes serán aplicables las disposiciones del Código del Trabajo sobre contrato de aprendizaje.

Artículo 66.- Sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Dirección del Trabajo en virtud de las normas que la rigen, ésta deberá dar cuenta de inmediato al Servicio Nacional respecto de toda irregularidad que observe en la ejecución de los planes de aprendizaje de los trabajadores a que se refieren los artículos precedentes.

Artículo 67.- La infracción a la prohibición establecida en el artículo 182 del Código del Trabajo se sancionará de acuerdo a lo dispuesto en el Título III de esta ley.

Artículo 68.- El Servicio Nacional podrá celebrar convenios con organismos de la Administración del Estado con el objeto de que éstos desarrollen programas o acciones de capacitación, en beneficio de las personas señaladas en el artículo 5° de la presente ley.

Estos programas, que serán financiados total o parcialmente por el Fondo Nacional de Capacitación, podrán ser ejecutados directamente por el órgano de la Administración del Estado, o bien, por los organismos técnicos de capacitación aludidos en el artículo 12.

En todo caso, dichos programas o acciones se desarrollarán bajo la fiscalización y supervigilancia del Servicio Nacional.

El Servicio Nacional podrá, también, celebrar convenios con organismos de la Administración del Estado con el objeto de que con recursos de éstos, organice, administre y supervise programas de capacitación, en favor de los beneficiarios que dichos convenios determinen.

En la ejecución de estos convenios, el Servicio Nacional, deberá sujetarse a los procedimientos, normas técnicas y reglamentarias de que éste dispone para el desarrollo de sus propias actividades. En el convenio respectivo se indicará el monto máximo que el organismo deberá pagar al Servicio Nacional por concepto de gastos administrativos que demande su cumplimiento.

Artículo 69.- Los cursos de capacitación a que se refiere la letra d) del artículo 46, deberán desarrollarse fuera de las jornadas de trabajo, a menos que el empleador autorice la reducción de la jornada. Con todo, si las exigencias de aquéllos hicieren necesaria una disminución de la jornada laboral, los trabajadores seleccionados tendrán derecho a ella, y el empleador deberá reducir la jornada, pudiendo rebajar proporcionalmente las remuneraciones salvo en el caso que el curso tenga relación directa con las funciones y especialidades propias de la respectiva empresa.

Para los cesantes y personas que buscan trabajo por primera vez, los cursos podrán realizarse en cualquier horario.

Artículo 70.- El financiamiento que otorgue el Servicio Nacional para cursos de capacitación destinados a trabajadores cesantes y a los beneficiarios señalados en la letra d) del artículo 46, podrá incluir además de los gastos del curso, los de traslado, alimentación, alojamiento de los beneficiarios u otros que, a juicio del Servicio Nacional, sean necesarios para el cumplimiento del objetivo. Asimismo, podrá comprender la entrega de útiles o herramientas que en concepto del Servicio Nacional, sean indispensables para el posterior desempeño de la actividad u oficio aprendido.

Además, dicho financiamiento, comprenderá la suma necesaria para asegurar los riesgos o contingencias de accidentes a causa o con ocasión de la asistencia de los beneficiarios a los cursos de capacitación.

Facúltase al Director Nacional para celebrar los contratos de seguros a que se refiere el inciso anterior.

TITULO II

DE LA INFORMACION LABORAL

Artículo 71.- Se entenderá por colocación el conjunto de acciones destinadas a relacionar a quienes buscan ocupación con quienes la ofrecen, con el fin de celebrar un contrato de trabajo.

Artículo 72.- El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional, será el encargado de fiscalizar el fiel cumplimiento de las normas legales y técnicas que regulen la acción de las oficinas municipales de información laboral.

Para el mejor logro de la facultad señalada en el inciso anterior, respecto de las oficinas municipales de información laboral, el Servicio Nacional tendrá en consideración la información que le proporcionen acerca de su funcionamiento, comités integrados por representantes de los trabajadores y empleadores.

Artículo 73.- En cada Municipalidad podrá funcionar una Oficina de Información Laboral, que, además de cumplir con las actividades señaladas en el artículo 7º, tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir las ofertas y solicitudes de capacitación y de trabajo de la comuna.
2. Informar y orientar a los eventuales beneficiarios de programas de capacitación.
3. Relacionar al oferente y solicitante de trabajo.
4. Verificar los antecedentes laborales de los oferentes y demandantes, así como los requerimientos de los puestos de trabajo, conforme a normas técnicas impartidas por el Servicio Nacional.
5. Entregar periódicamente al Servicio Nacional y a los servicios públicos que la demanden, la información recogida en su Oficina en cuanto a la oferta y demanda de trabajo y capacitación.
6. Cumplir las funciones de orientación laboral, que el Servicio Nacional les indique.

El Servicio Nacional, a través de sus Direcciones Regionales, será el encargado de proponer normas técnicas y coordinar iniciativas en las materias a que se refiere este artículo.

Artículo 74.- Las Oficinas Municipales de Información Laboral no podrán negarse, expresa o tácitamente, a prestar sus servicios, ni podrán hacer discriminación alguna en el ejercicio de sus funciones.

Asimismo, dichas Oficinas no podrán intervenir en la celebración de los contratos de trabajo.

TITULO III

DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 75.- Las empresas, los organismos técnicos de capacitación o los organismos técnicos intermedios para capacitación que infrinjan las normas de la presente ley, podrán ser sancionados con multa de 3 a 50 unidades tributarias mensuales.

Las sanciones por las infracciones antes descritas se aplicarán administrativamente por los funcionarios del Servicio Nacional que determine el Reglamento. Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe y efectuarán la notificación de la resolución correspondiente.

Las resoluciones que apliquen las multas administrativas serán reclamables ante el Juez de Letras del Trabajo, conforme al procedimiento establecido en el Título II del Libro V del Código del Trabajo.

Artículo 76.- El administrador, gerente o director de una entidad que fingiere estar inscrita en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, y ejerciere los actos propios de los organismos inscritos, será penado con presidio menor en sus grados mínimo a medio y multa de hasta 50 unidades tributarias mensuales.

Artículo 77.- Los organismos técnicos de capacitación citados en el artículo 12, podrán ser sancionados con la cancelación de su inscripción en el Registro Nacional, cuando incurran en alguna de las siguientes causales:

- a) Cuando dejaren de cumplir con alguno de los requisitos exigidos en el artículo 21, en virtud de los cuales se les inscribió en el Registro Nacional;
- b) Por incumplimiento grave o reiterado de las normas de la presente ley, su Reglamento o de las instrucciones generales impartidas por el Servicio Nacional;
- c) Por infracción a lo dispuesto en el artículo 29 del presente Estatuto;
- d) Por la utilización de la autorización del Servicio Nacional en acciones o cursos diversos a los comprendidos en ella o en condiciones distintas a las aprobadas;
- e) Si dejare de prestar servicios al Sistema por más de tres años, y
- f) Si proporcionare información falsa o engañosa acerca de las características y el desempeño que exhiba al interior del Sistema.

Las entidades a quienes se les cancele la inscripción en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, no podrán inscribirse nuevamente sino después de transcurrido un año, contado desde la fecha de la cancelación.

La cancelación de la inscripción a que se refiere el inciso primero se efectuará mediante resolución fundada del Director Nacional, la que deberá publicarse en extracto en el Diario Oficial, dentro del plazo de treinta días, contado desde la fecha de la resolución.

Artículo 78.- El Servicio Nacional podrá cancelar el registro de un organismo técnico intermedio para capacitación, cuando incurra en alguna de las siguientes causales:

- a) Cuando dejare de cumplir con alguno de los requisitos exigidos en el artículo 23 para el otorgamiento de la personalidad jurídica;
- b) Si interfiriere en la libre afiliación o desafiliación de las empresas; o si fuere condenado por la Comisión Resolutiva por infracción al Decreto Ley N° 211, de 1973. Facúltase al Servicio Nacional para poner en conocimiento de dicha Comisión las presuntas infracciones a la norma legal antes citada, y
- c) Por incumplimiento grave o reiterado de las normas de la presente ley, su Reglamento o de las instrucciones generales impartidas por el Servicio Nacional.

Artículo 79.- Si los aportes que efectuaren los asociados a los organismos técnicos intermedios para capacitación no se destinaren a los fines previstos en el artículo 23, no habrá lugar a la franquicia tributaria correspondiente que contempla este cuerpo legal. Todo ello, sin perjuicio de la cancelación de la inscripción en el registro del organismo y de las acciones legales que procedieren.

Artículo 80.- La cancelación del registro de un organismo técnico intermedio para capacitación se hará mediante resolución fundada del Director Nacional.

La resolución del Director Nacional que cancela el registro de un organismo, deberá publicarse en extracto en el Diario Oficial, dentro del plazo de treinta días, contado desde la fecha de dicha resolución.

Los organismos a quienes se les cancele el registro no podrán nuevamente obtenerlo sino después de transcurridos dos años, contados desde la fecha de la publicación del extracto referido en el inciso anterior.

De esta resolución podrá reclamarse en los términos establecidos en el artículo 28 de esta ley.

Artículo 81.- Todo aquel que percibiera indebidamente alguno de los beneficios contemplados en los programas que el Servicio Nacional desarrolle con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, ya sea proporcionando antecedentes falsos o por cualquier medio fraudulento, será sancionado con la pena de presidio menor en su grado medio a máximo, sin perjuicio de la restitución de las sumas indebidamente percibidas.

TITULO IV

DEL SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO

Artículo 82.- El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, es un organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que estará sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su domicilio será la ciudad de Santiago, sin perjuicio de las Direcciones Regionales que existirán en cada región del país y de los domicilios especiales que puedan establecerse, en conformidad con lo dispuesto en el número 3 del artículo 85.

Artículo 83.- El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo tendrá las siguientes atribuciones y deberes:

- a) Recabar, procesar y difundir información relevante para el funcionamiento eficiente del Sistema de Capacitación;
- b) Desarrollar programas y campañas de difusión y promoción de la capacitación;
- c) Diseñar, formular, desarrollar y evaluar instrumentos de fomento para el desarrollo del Sistema de Capacitación;
- d) Proporcionar orientación ocupacional a los trabajadores en conformidad a lo previsto en la presente ley;
- e) Otorgar las autorizaciones y practicar las inscripciones a que se refieren los artículos 19, 21 y 23 de la presente ley;
- f) Supervigilar los programas de capacitación que desarrollan las empresas, autorizar y fiscalizar el uso de los incentivos y subsidios establecidos para ese fin, en conformidad a lo dispuesto en esta ley;
- g) Desarrollar, evaluar, supervigilar y fiscalizar los programas y acciones de capacitación laboral que contempla el Fondo Nacional de Capacitación, a que se refiere el Párrafo 5º del Título I de la presente ley;

- h) Elaborar y ejecutar los programas de acción necesarios para el cumplimiento de las funciones indicadas precedentemente, de acuerdo a las políticas fijadas por el Presidente de la República a propuesta del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
- i) Celebrar convenios con organismos públicos, privados, autónomos, nacionales, internacionales o extranjeros conducentes al cumplimiento de sus fines;
- j) Asesorar al Ministro del Trabajo y Previsión Social en todos los asuntos relacionados con las materias de que trata este cuerpo legal, y
- k) Cumplir las demás funciones que le asigna esta ley.

Artículo 84.- La dirección superior y la administración del Servicio Nacional corresponderá al Director Nacional del Servicio, quien tendrá las atribuciones y deberes señalados en este cuerpo legal y demás leyes y reglamentos que le sean aplicables.

El Director Nacional tendrá la representación legal del Servicio y, en el orden judicial, las facultades señaladas en ambos incisos del artículo 7º del Código de Procedimiento Civil, con excepción de la de transigir.

Artículo 85.- Corresponderá especialmente al Director Nacional:

- 1.- Dirigir, coordinar y controlar todas las actividades del Servicio.
- 2.- Designar a los funcionarios del Servicio.
- 3.- Crear o modificar unidades administrativas o de operación, establecer Direcciones Regionales y oficinas provinciales, fijarles sus funciones y dependencias y asignarle su personal y recursos, especialmente de acuerdo con las normas de regionalización.
- 4.- Autorizar al Jefe del Departamento Jurídico u otros funcionarios para resolver determinadas materias actuando por orden del Director.
- 5.- Celebrar los actos y contratos, impartir las instrucciones de carácter general y obligatorio, así como adoptar todas las resoluciones y providencias que sean necesarias para el cumplimiento de los fines del Servicio y su buena marcha administrativa.

Artículo 86.- Sin perjuicio de las instrucciones, resoluciones y providencias que dicte el Director Nacional respecto de las Direcciones Regionales, a éstas, en el ámbito de sus respectivas regiones, les corresponderá especialmente las siguientes funciones:

- a) Promover y ejecutar los planes y políticas generales de capacitación;
- b) Recabar, procesar y difundir información relevante para el funcionamiento eficiente del sistema de capacitación;
- c) Prestar asesoría a las oficinas municipales de información laboral;
- d) Recibir las solicitudes de inscripción de los organismos capacitadores a que se refieren los artículos 19 y siguientes de esta ley;

- e) Fiscalizar la correcta ejecución de las acciones y programas que financie el Fondo Nacional de Capacitación;
- f) Supervigilar los programas de capacitación que desarrollen las empresas de acuerdo a las disposiciones contenidas en la presente ley, así como autorizar y fiscalizar el uso de los incentivos y subsidios establecidos en el Párrafo 4º del Título I de esta ley, todo ello con arreglo a las instrucciones que les imparta el Director Nacional, y
- g) Las demás que disponga esta ley.

Artículo 87.- El Director Nacional será funcionario de la exclusiva confianza del Presidente de la República y será subrogado por el funcionario que éste designe.

Artículo 88.- Sustitúyense, a contar del día 1º de abril de 1995, las Plantas de Personal del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, adecuadas por el Decreto con Fuerza de Ley N° 3, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por las siguientes:

	Grado E.U.S.	Nº de cargos
Director Nacional	2	1
Planta Directivos		
Jefe Departamento	4	5
Director Regional	5	5
Director Regional	6	8
Jefe de Subdepartamento	7	1
Jefe de Subdepartamento	8	1
Directivo	10	2
Directivo	11	2
Directivo	12	3
Subtotal		27
PLANTA DE PROFESIONALES		
Profesional	4	1
Profesional	5	2
Profesional	6	4
Profesional	7	6
Profesional	8	3
Profesional	9	2
Profesional	10	2
Profesional	12	2
Profesional	13	2
Profesional	16	2
Subtotal		26

PLANTA DE TECNICOS

Técnico	9	3
Técnico	10	3
Técnico	11	2
Técnico	12	4
Técnico	13	2
Técnico	14	2
Técnico	16	2
Técnico	22	1
Subtotal		19

PLANTA DE ADMINISTRATIVOS

Administrativo	12	3
Administrativo	13	2
Administrativo	14	5
Administrativo	15	4
Administrativo	16	4
Administrativo	17	4
Administrativo	18	2
Administrativo	19	2
Administrativo	20	2
Administrativo	21	2
Administrativo	23	2
Administrativo	25	1
Subtotal		33

PLANTA DE AUXILIARES

Auxiliar	19	1
Auxiliar	20	2
Auxiliar	22	3
Auxiliar	24	2
Auxiliar	26	1
Subtotal		9

Total General 115

Artículo 89.- Fijanse los siguientes requisitos para el ingreso y promoción en las plantas y cargos que se indican:

Planta de Directivos

Jefes de Departamento, Directores Regionales y Jefe de Subdepartamento grado 7º E.U.S.:

- Título Profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres de duración, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.
- El cargo del Jefe de Departamento al que se le asignen funciones jurídicas requiere el título de abogado.

Planta de Directivos

Jefe de Subdepartamento grado 8º E.U.S.:

- Título de Contador Auditor o Contador Público.

Los cargos de Directivos grados 10º, 11º y 12º E.U.S. requieren alternativamente:

- Título Profesional de una carrera de a lo menos seis semestres de duración, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o
- Título de Técnico otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.

Planta de Profesionales

Los cargos de Profesionales entre grados 4º y 7º requieren:

- Título Profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres de duración, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.

Los cargos de Profesionales entre grados 8º y 16º requieren:

- Título Profesional de una carrera de a lo menos siete (7) semestres de duración, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.

Planta de Técnicos

Los cargos de Técnicos requieren, alternativamente:

- Título de técnico o equivalente otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, de cuatro (4) semestres a lo menos, o
- Título de programador de Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica de una carrera de a lo menos cuatro (4) semestres;
- Título otorgado por un Establecimiento de Educación Media Técnico Profesional del Estado o reconocido por éste, o título de contador; o

- Licencia de Educación Media y cursos de especialización o perfeccionamiento de a lo menos 120 horas en áreas de gestión o aquellas propias de las labores del Servicio y experiencia de a lo menos cinco años en funciones de supervisión de cursos o programas de capacitación, acreditados por el Director Nacional del Servicio.

Planta de Administrativos

Para grados 12º y 13º se requiere:

- Título de Secretaria Ejecutiva o de otra carrera equivalente.

Para grados 14º a 21º se requiere:

- Licencia de Educación Media o equivalente.

Planta de Auxiliares

Para grado 19º se requiere:

- Educación Básica aprobada y Licencia de conducir clase A o B.

Para grados 20º a 26º se requiere:

- Educación Básica aprobada.

Artículo 90.- El personal del Servicio Nacional se registrará por el Decreto Ley N° 249, de 1973, y por la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Artículo 91.- El Servicio Nacional se financiará:

- a) Con los fondos que le asigne anualmente la Ley de Presupuestos;
- b) Con los préstamos o créditos que pueda contratar con instituciones nacionales, extranjeras e internacionales, de acuerdo con las normas legales vigentes;
- c) Con las herencias, legados y donaciones que se le asignen, las que se entenderán siempre aceptadas con beneficio de inventario en los casos que proceda. Las donaciones no requerirán de insinuación.

Las herencias, legados y donaciones a que se refiere esta letra, estarán exentas de todo impuesto, derecho o gravamen, y

- d) Con los frutos de estos bienes y demás valores que perciba a cualquier título.

Artículo 92.- El Servicio Nacional abrirá una cuenta especial, subsidiaria de la Cuenta Unica Fiscal, en la que depositará las sumas que ingresen a su patrimonio en virtud de lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 93.- La Ley de Presupuestos del Sector Público consultará los aportes fiscales para el Servicio Nacional y el financiamiento de los programas que anualmente se ejecuten a través del Fondo Nacional de Capacitación.

Artículo 94.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente a la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

Derógase a partir de igual fecha, el Decreto Ley N° 1.446, de 1976, cuyo texto refundido y sistematizado fuera aprobado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 95.- Para todos los efectos el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo a que se hace referencia en la presente ley se entenderá como el continuador legal del organismo del mismo nombre creado por el Decreto Ley N° 1.446, de 1976.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo Primero.- Las acciones de capacitación iniciadas antes de la vigencia de la presente ley, continuarán rigiéndose por el Decreto Ley N° 1.446, de 1976, hasta su extinción.

Los organismos capacitadores y organismos intermedios para capacitación, que hubieren sido autorizados o reconocidos con anterioridad a la vigencia de esta ley, mantendrán dichas calidades, pero deberán ajustarse a las disposiciones de ésta en el plazo de un año, contado desde la fecha de su entrada en vigor.

Artículo Segundo.- El Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, dentro del plazo de 60 días contados desde la publicación de esta ley, mediante una o más resoluciones, procederá a encasillar al personal en actual servicio, de acuerdo al orden del escalafón vigente. No obstante lo anterior no serán objeto de encasillamiento un cargo de Director Regional (Metropolitano) grado 5º, un Jefe de Subdepartamento grado 7º y un cargo de Profesional grado 8º, todos los cuales quedarán vacantes y a su respecto no procederá, por esta única vez, el ascenso; estos cargos serán provistos mediante concurso público, a excepción del cargo de exclusiva confianza de Director Regional (Metropolitano) grado 5º, el cual será provisto mediante nombramiento del Director Nacional del Servicio.

Artículo Tercero.- No obstante la norma general contenida en el artículo anterior, en los cargos de Profesional grado 7º se encasillará a los funcionarios en actual servicio que posean título profesional y que ocupan los cargos de la Planta Directiva, Jefe de Departamento grado 7º.

En el cargo de Profesional grado 8º se encasillará al funcionario en actual servicio que posea título profesional y que ocupa un cargo de la Planta Directiva, Jefe de Departamento grado 8º.

En el cargo de Directivo grado 12º, se encasillará al funcionario más antiguo de la Oficina de Partes con conocimiento de computación a nivel de usuario y que ocupa un cargo de la Planta Administrativa.

En los cargos de Profesional grado 12º, se encasillará a dos funcionarios en actual servicio que ocupan cargos de la Planta Directiva y Administrativa, y que posean título de Bibliotecario y Profesor de Ciencias Naturales, Mención en Química, respectivamente, en el orden nombrado.

En los cargos de Técnico grado 9º, se encasillara a tres funcionarios en actual servicio, que ocupan cargos de la planta profesional del Servicio y que posean título de Técnico en Cooperativas, Cartógrafo y Técnico en Planificación, en el orden nombrado.

En uno de los cargos de Técnicos grado 10º, se encasillará al funcionario en actual servicio que ocupa el cargo de la Planta Directiva de Jefe de Sección Contabilidad.

En los cargos de Técnico grado 12º, se encasillara a dos funcionarios en actual servicio, que ocupan cargos grado 14º de la Planta Administrativa del Servicio y que hayan realizado Curso de Estadística de a lo menos 120 horas.

En los cargos de Técnico grado 13º, se encasillará a dos funcionarios en actual servicio que hayan realizado el Curso de Capacitación Básica de Administración en alguna Universidad y que ocupan cargos grado 14º de la Planta Administrativa del Servicio y que tengan a lo menos cinco años de experiencia en funciones de supervisión de cursos o programas de capacitación, acreditados por el Director Nacional del Servicio.

En los cargos de Técnico grado 14º, se encasillará a dos funcionarios en actual servicio que poseen título de Profesor de Educación Primaria Urbana o Contador, que ocupan cargos de la Planta Administrativa del Servicio.

En uno de los cargos de Técnico grado 16º, se encasillará al funcionario en actual servicio, egresado de técnico universitario en prevención de riesgos, que ocupa un cargo de la Planta Administrativa del Servicio.

Artículo Cuarto.- Los encasillamientos o nombramientos en la nueva Planta, no significarán, para el personal en actual servicio en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, modificación alguna en los regímenes de previsión y de desahucio al que estén sujetos, aunque se produjeran cambios de grados y plantas, como tampoco la disminución de remuneraciones ni la pérdida de otros beneficios de que estén gozando a la fecha del encasillamiento o nombramiento, tales como bienios, tiempo de permanencia en el grado, asignación profesional, derecho conferido en el artículo 2º transitorio de la Ley Nº 18.972.

Toda diferencia de remuneraciones que eventualmente pudiera producirse, será pagada mediante planilla suplementaria, la que será imponible y reajutable en la misma forma y porcentaje en que lo sean las remuneraciones de los funcionarios del Sector Público. Dicha diferencia no será absorbida por los aumentos de remuneraciones derivados de futuros ascensos o reconocimiento de nuevas asignaciones de antigüedad.

Artículo Quinto.- La sustitución de las plantas y los encasillamientos o nombramientos, que establece la presente ley, no serán considerados, en caso alguno, como causales de término de los servicios ni supresión o fusión de cargos ni, en general, cese de funciones o de término de la relación laboral para ningún efecto legal.

Artículo Sexto.- El personal que actualmente ocupe un cargo en extinción adscrito a la planta de directivos, por aplicación del derecho establecido en el artículo 2º transitorio de la Ley Nº 18.972, mantendrá inalterable su situación, no obstante la nueva planta establecida en esta ley, entendiéndose que dichos cargos quedan adscritos por el solo ministerio de la ley a la nueva planta.

Artículo Séptimo.- Los requisitos de ingreso establecidos en el artículo 89 para las diferentes plantas, no regirán respecto de los funcionarios actualmente en servicio, salvo para un cargo de Jefe de

Departamento al que se asignen funciones jurídicas, un Jefe de Subdepartamento grado 7º E.U.S. y un Jefe de Subdepartamento grado 8º E.U.S. y para los cargos de Administrativos grados 12º y 13º. Además, serán exigibles los requisitos para los cargos de carrera que sean provistos por concurso público, según lo dispuesto en el artículo segundo transitorio de esta ley.

Artículo Octavo.- El mayor gasto que origine la aplicación de esta ley durante el año 1997, se financiará con cargo al presupuesto del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo del año indicado, sin perjuicio que la parte del mayor gasto que no pueda financiarse con dicho presupuesto, lo será con cargo al ítem 50-01-03-25-33.104 de la partida del Tesoro Público del presupuesto de la Nación para dicho año.

Artículo Noveno.- No obstante lo dispuesto en el artículo 89, por única vez, los requisitos de ingreso y promoción para los cargos Directivos grados 10º, 11º y 12º E.U.S., serán poseer Licencia de Educación Media, haber seguido cursos de especialización o perfeccionamiento de a lo menos 200 horas en áreas propias de gestión del Servicio Nacional, y haber desarrollado funciones en el mismo Servicio por un período de a lo menos cinco años en las plantas de Profesionales, Técnicos o Administrativos.

Artículo Décimo.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 88, los funcionarios sólo tendrán derecho a percibir las diferencias de remuneraciones correspondientes a los primeros veinticuatro meses a contar de la fecha señalada en dicho artículo, que resultaren a su favor a consecuencia de la sustitución de plantas que en él se establece y que se produjeren antes de la fecha de publicación en el Diario Oficial de la presente ley. Con posterioridad a esta fecha, tendrán derecho a las remuneraciones que correspondan, a contar del primer día del mes siguiente a aquél en que se efectúe dicha publicación".

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

Santiago, 10 de septiembre 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.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

PROYECTO DE LEY QUE FIJA EL NUEVO ESTATUTO DE CAPACITACION Y EMPLEO

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 9º, 12, 28, 7 y 80 –inciso final–, y que por sentencia de 2 de septiembre de 1997, declaro:

1. Que las normas contenidas en los artículos 9º y 12 del proyecto remitido son constitucionales.

2. Que los preceptos de los artículos 28 y 80, inciso final, del proyecto enviado son constitucionales en el entendido que se precisa en los considerados 12 y 13 de esta resolución.
3. Que no corresponde al Tribunal pronunciarse sobre las normas del artículo 73 del proyecto remitido, por versar sobre materias que no son propias de ley orgánica constitucional.

Santiago, septiembre 3 de 1997.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

DEL DIARIO OFICIAL

3 OCTUBRE
11 OCTUBRE
14 OCTUBRE
16 OCTUBRE
18 OCTUBRE
23 OCTUBRE
27 OCTUBRE
31 OCTUBRE

- Ley N° 19.520. Otorga competencia a tribunales sobre infracciones a los tratados cometidos en la alta mar con naves chilenas.
- Resolución y Certificado N° E-142-97, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba división y reforma de estatutos de A.F.P. Planvital S.A.
- Ley N° 19.518. Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo (publicada en este boletín).
- Decreto N° 39, de 9.05.97, de la Subsecretaría de Previsión Social. Complementa Decreto N° 213, de 1996, que aprobó el Presupuesto para la aplicación del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales para el año 1997.
- Resolución N° E-143-97 y Certificado, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reforma de estatutos de A.F.P. Unión S.A.
- Ley N° 19.521. Modifica la Ley General de Pesca y Acuicultura, estableciendo la obligación de instalar un sistema de posicionamiento geográfico automático con apoyo satelital en naves que indica.
- D.F.L. N° 1, de 27.08.97, del Ministerio de Defensa Nacional. Establece Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas.
- Ley N° 19.527. Modifica el artículo 42 de la Ley N° 18.603, Orgánica Constitucional de los Partidos Políticos.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

Felipe Sáez Carlier (*)

GRATIFICACION

Comentario:

En esta oportunidad hemos querido centrar nuestra atención en la doctrina contenida en el fallo de la Excm. Corte Suprema de Justicia que corrige la jurisprudencia emanada de la misma Corte el año 1995, respecto de la obligación del empleador de gratificar anualmente a sus dependientes.

Una parte importante de la dogmática nacional presentó reparos a los considerandos y la decisión final contenidas en el citado fallo de 1995, por cuanto se pensó que tal doctrina atentaría gravemente contra la certeza jurídica buscada por las partes al pactar, en los instrumentos colectivos, la modalidad de gratificación del 25% con el tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales por trabajador a que se refiere el artículo 50 del Código del Trabajo, por cuanto, de conformidad a lo señalado por la Corte, este pago no se oponía al derecho del trabajador a devengar el 30% de las utilidades del respectivo ejercicio anual.

Las aprensiones de los autores se han visto confirmados en los hechos, por cuanto al amparo de la referida jurisprudencia, legítimamente se ha intentado la revisión de una gran cantidad de instrumentos colectivos en la parte referida al pago de las gratificaciones, demandándose el pago del 30% de las utilidades del ejercicio comercial respectivo, no obstante haberse pactado e incluso percibido el 25% de las utilidades conforme a la modalidad establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo.

La Corte en el fallo que a continuación se transcribe, y más específicamente en lo que se refiere a los considerandos del recurso de casación, ha estimado que el pacto de la gratificación legal sobre la base de una suma no inferior a la prevista en la modalidad establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo, constituye el ejercicio de una opción que el legislador le ha conferido al empleador entre la referida modalidad y la del 30% de las utilidades, de tal forma que el pacto de la modalidad contemplada en el artículo 50 del Código extinguirá el derecho a percibir la gratificación en los términos previstos en el artículo 47 del mismo cuerpo legal.

Finalmente es necesario hacer mención que, a nuestro juicio, la Excm. Corte Suprema, ha fallado correctamente, por cuanto ha hecho primar dos de los principios fundamentales del derecho del trabajo, a saber: la buena fe y la primacía de la realidad.

El primero de ellos encuentra su concesión en el hecho que las partes, al aplicar las cláusulas de los contratos deben estarse estrictamente a la intención que tuvieron al celebrarlos, evitando de este modo las ventajas circunstanciales que eventualmente se pueden producir por circunstancias externas a las que se tuvieron en vista primitivamente; el segundo principio también se ve fortalecido, toda vez que, las más de las veces, las mismas partes han hecho una aplicación práctica de estas cláusulas en el sentido que este fallo ha venido a confirmar.

(*) Asesor Jurídico. Dirección del Trabajo.

Santiago, 25 de septiembre de 1997.

Vistos:

En causas acumuladas bajo el Rol N°8.902-5, tramitadas ante el Primer Juzgado del Trabajo de San Miguel e iniciadas por los Sindicatos N°s. 1 y 2 de trabajadores de la empresa Reckitt & Colman Chile S.A., en representación de los respectivos trabajadores que señalan, se ha demandado a la empresa mencionada, en virtud de lo pactado según tales actores en sendos contratos colectivos, el pago de la suma proporcional que a cada uno de dichos trabajadores corresponda del 30% del total de las utilidades líquidas devengadas en los años laborales 1992, 1993 y 1994, correspondientes a los años tributarios 1993, 1994 y 1995, respectivamente, determinadas según las liquidaciones del Servicio de Impuestos Internos, deduciendo de las sumas que resulten por aquel concepto las remuneraciones pagadas con imputación expresa a las utilidades de la empresa durante los referidos años y aplicándose los correspondientes reajustes e intereses, con costas.

Por sentencia de seis de diciembre de mil novecientos noventa y cinco, corriente a fojas 198 y siguientes, el tribunal de primera instancia resolvió: I) rechazar las objeciones documentarias interpuestas por los actores a fojas 97; II) rechazar la objeción documentaria planteada por la demandada a fojas 168; III) rechazar la objeción de ineptitud del libelo opuesta por la demandada a fojas 26 y 71; IV) rechazar la acepción de prescripción opuesta por la demandada a fojas 26 y 71; V) acoger las demandas de fojas 13 y 58 respecto al saldo de gratificaciones por los años 1992, 1993 y 1994, de los actores representados por los Sindicatos N°s. 1 y 2 arriba nombrados, con más reajustes e intereses legales, condenándose a la empresa demandada, Reckitt & Colman Chile S.A., a pagar las diferencias de gratificaciones producidas entre el 30% de las utilidades líquidas obtenidas en los años comerciales 1992, 1993 y 1994, determinadas en los documentos de fojas 92 y 102 por el Servicio de Impuestos Internos, y lo pagado a los trabajadores por concepto de gratificaciones en dichos períodos, incluida la gratificación garantizada de uno y medio sueldos base mensuales vigente a la fecha de pago, según detalle del motivo 13° del fallo, efectuándose su determinación respecto de cada uno de los demandantes en la etapa de cumplimiento de la sentencia mediante liquidación que practique la señora secretaria del tribunal, conforme a lo señalado en el fundamento 21° del fallo, sujetándose a lo establecido para dicho efecto por la Dirección del Trabajo en los Dictámenes N° 1.155, de 1° de marzo de 1981 y N°2.058, de 12 de abril de 1984, con más reajustes e intereses legales; VI) rechazar las demás excepciones opuestas por la demandada; y VII) condenar en costas a la demandada.

Apelado el referido fallo por la parte demandada, fue confirmado por una de las salas de la Corte de Apelaciones de San Miguel mediante sentencia de veintitrés de mayo de mil novecientos noventa y seis, escrita a fojas 253.

En contra del fallo de segundo grado don Thomas McDermott, en representación de la empresa demandada Reckitt & Colman Chile S.A., ha interpuesto a fojas 260 y siguientes recurso de casación en el fondo, estimando infringidos los siguientes grupos de disposiciones legales, por las razones que, en síntesis, se indican: 1) por errónea interpretación legal los artículos 42 letra e), 46, 47, 50 y 51 del Código del Trabajo, normas a las que se habría dado un alcance distinto al que debería habersele otorgado si se hubiesen aplicado correctamente las disposiciones sobre interpretación de ley contenidas en los artículos 19, 20, 22 y 23 del Código Civil; 2) por contravención formal a los artículos 1499, 1500 y 1501 del Código Civil, al haberse fallado en oposición al texto expreso de tales normas; y 3) por falsa aplicación de ley, en la modalidad de prescindencia de aplicación de la norma legal, los artículos 5° inciso 2°, 6° inciso 3°, 8°, 9°, 344, 348 y 351 del Código del Trabajo y los artículos 1437, 1438, 1546, 1560, 1562, 1564 y 1566 del Código Civil. Todas las normas legales indicadas, en concepto del recurrente, se habrían vulnerado en la forma que se explica y con influencia substancial en lo dispo-

sitivo del fallo, para terminar solicitando la invalidación del fallo recurrido y la dictación de la correspondiente sentencia de reemplazo, en la cual se declare que se rechazan en todas sus partes las dos demandas deducidas, con costas.

Elevados estos autos por resolución de fojas 298, se han traído en relación a fojas 310 para conocer del recurso de casación en el fondo interpuesto.

Con lo relacionado y considerando:

- 1º) Que la recurrente, al fundamentar sobre los errores de derecho que le atribuye al fallo recurrido, confirmatorio de aquél de primer grado, impugna, en primer término, la errónea interpretación que en su concepto se ha dado a los artículos 42 letra e), 46, 47, 50 y 51 del Código del Trabajo, normas a las cuales se les ha asignado un alcance distinto del que les corresponde en derecho, razonando al efecto, resumidamente, de la siguiente manera: a) la esencia del error radica en forzar artificialmente el texto y contexto de los contratos colectivos en que se fundan las demandas de autos y el texto y contexto de las normas pertinentes a la gratificación legal contenidas en el Código del Trabajo, al considerar que la obligación legal de gratificación regulada por este Código es sólo la dispuesta en su artículo 47, que consiste en entregar a los trabajadores, necesariamente, el 30% de las utilidades de cada ejercicio y que, en consecuencia, si se pacta una gratificación contractual imputable a las gratificaciones legales, ello, necesariamente, implica que mientras esas gratificaciones convencionales no excedan el reparto del citado 30% de las utilidades, constituirán sólo un pago anticipado de tal porcentaje; b) se supone que la gratificación legal, propiamente tal, consiste siempre y exclusivamente en el 30% de las utilidades de la empresa; c) tales errores quedan en evidencia ante el texto expreso del artículo 50 del Código del Trabajo, que explícita y específicamente califica y define como "gratificación" la correspondiente al 25% de lo devengado en el ejercicio por concepto de remuneraciones mensuales actualizadas, con tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales, obligación legal alternativa que no se altera por el hecho que los contratantes hayan estipulado una gratificación contractual, máxime que el artículo 46 del Código del Trabajo se remite indistintamente a las dos alternativas; d) consecuentemente, son contrarios al texto de los artículos 46 y 50 los considerandos y conclusiones del fallo recurrido en cuanto pretenden sostener que la única gratificación legal es la participación de los trabajadores en el 30% de las utilidades de la empresa en el respectivo ejercicio y, por ende, que lo estipulado en los contratos colectivos que sirven de fundamento a las demandas, en cuanto establecen que "esta gratificación anual se imputará a la que pudiese corresponder pagar de acuerdo con la ley", está exclusivamente referido al pago del 30% de las utilidades y no a cualquiera de las dos alternativas que contempla la opción de pago de este beneficio que consultan los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo, siendo menester recordar que este artículo 50 previene que, ejercida la opción de pago que contiene, el empleador quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, fuere cual fuere la utilidad líquida que obtuviere; e) en el caso de autos, se estipuló con los trabajadores precisamente el pago de gratificación conforme a la opción contenida en el artículo 50 del Código del Trabajo, comprometiéndose la empleadora a pagar por este concepto cuatro y medio sueldos bases mensuales y excediéndose substancialmente los 4,75 ingresos mínimos mensuales que por sí solos ya bastaban para excluir la ya referida participación de 30% de la utilidad a que se refiere el artículo 47 del Código del Trabajo; f) la empresa empleadora, al cumplir cabalmente lo estipulado en los contratos colectivos, excedió en mucho el pago exigido por el artículo 50 del Código del Trabajo, bastando ello, por sí solo, para excluir el pago del 30% de las utilidades contemplado en la modalidad del artículo 47 del mismo cuerpo legal; y g) de acuerdo a la historia fidedigna del establecimiento de las normas sobre gratificación, como de la aplicación práctica del contrato colectivo, se puede concluir que el empleador es quien puede optar, y así lo hizo, por la alternativa de pagar gratificaciones según el artículo 50 del Código Laboral. La infrac-

ción de las normas legales anotadas ha influido substancialmente en lo dispositivo del fallo, según el recurso, pues de no haberse incurrido en su errada interpretación la sentencia, en lugar de acoger una demanda improcedente, habría dispuesto su rechazo al estimarse que con lo pagado por gratificaciones en cumplimiento de los contratos colectivos se satisfacerían las exigencias de los artículos 46 y 50 del Código del Trabajo, por lo que la empresa empleadora se hallaba eximida de la obligación prevista en el artículo 47 del mismo cuerpo legal;

- 2º) Que, previo a las consideraciones referidas al recurso de casación en el fondo, es conveniente precisar que en el debate parlamentario en el Senado (sesión 14, de 16 de noviembre de 1993), al discutirse los términos de la reforma introducida al Código de Procedimiento Civil por la Ley N° 19.374, se planteó la indicación de mantener el concepto de "infracción de ley" y no incorporar el que podría llamar a equívocos como es el de "error de derecho", respondiéndose que el cambio era de toda conveniencia, argumentándose que este nuevo concepto diferenciaría la causal de casación en el fondo de los errores de procedimiento, puesto que uno es el error in procedendo y otro el error in iudicando, pudiendo este último tener tres fundamentos: la aplicación de una ley que no corresponde; la no aplicación de una normativa pertinente al caso y, por lo mismo, que debió considerarse, y, en fin, aplicar una ley con una extensión o interpretación distinta a la que realmente corresponde, lo que fue expresamente consignado para los efectos de la historia fidedigna de su establecimiento y así se aprobó.

Lo anterior trajo como consecuencia lo que se denominó "la innovación más importante", esto es, "que no se obliga (al recurrente) a hacer mención expresa y determinada de la ley o leyes que se suponen infringidas,...sino que basta con precisar en qué consiste el error o los errores de derecho de que adolece la sentencia recurrida y de qué modo ése o esos errores de derecho influyen substancialmente en lo dispositivo del fallo";

- 3º) Que esta Corte Suprema entiende que la modificación legislativa contenida en la Ley N° 19.374, que entre otras disposiciones afectó las que reglamentan el recurso de casación en el fondo, específicamente el artículo 772 del Código de Procedimiento Civil, incorporando el concepto de error de derecho, en reemplazo de infracción de ley, no obstante que mantiene esta última terminología en los artículos 767 y 785 del citado cuerpo legal, amplió la causal del recurso de casación en el fondo en resguardo de todos los preceptos de carácter legal, entre los cuales deben incluirse los principios generales de la legislación, que se desprenden de la misma ley, ya por mención expresa, como en el caso del inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo, como aquellos que emanan del conjunto de sus normas, todos los cuales tienen por objeto dar mayor estabilidad y certidumbre a las relaciones particulares;
- 4º) Que, para resolver la impugnación debe dejarse dicho, además, que constituye un aspecto de derecho y sujeta a la revisión de esta Corte de Casación, lo referido a la calificación jurídica de los hechos, que no es otra cosa que determinar si la hipótesis fáctica establecida por los jueces de la instancia se encuadra o queda asumida en las normas dadas por el legislador, específicamente, en lo que es materia de la presente litis, las partes se encuentran acordes en que lo pactado por ellas corresponde a gratificaciones, en las cláusulas que se transcribirán más adelante.

Efectuada la labor anterior, corresponde precisar los caracteres legales que deben reunir tales hechos para producir los efectos jurídicos que le atribuyen los jueces del fondo, lo que igualmente constituye un aspecto de derecho (Causales de Casación de Fondo en Materia Civil, José Florencio Infante Díaz, página 99), que en el presente caso es decidir si lo pactado por las partes reúne los requisitos y se encuadra en los términos del artículo 47 del Código del Trabajo o en lo reglado por el artículo 50 del mismo cuerpo legal;

5º) Que, en la perspectiva dada por las consideraciones anteriores, se revisará el recurso interpuesto teniendo para ello presente que los jueces de la instancia dieron por establecidos como hechos no controvertidos:

- a) Que la demandada está obligada por ley a pagar gratificaciones a sus trabajadores;
- b) Que las partes suscribieron sendos contratos colectivos para regular, entre otros aspectos, las gratificaciones que se otorgarían por la empresa demandada a los trabajadores afiliados a los sindicatos demandantes, cuyo tenor literal es el que señalan las partes y que es menester recordar. El Sindicato N° 1 y la empresa demandada, en contrato colectivo de fecha 30 de diciembre de 1991 (corriente a fojas 1), con vigencia desde el 1º de enero de 1992 hasta el 31 de diciembre de 1994, convinieron lo siguiente sobre gratificaciones: "Los trabajadores recibirán una gratificación anual equivalente a cuatro y medio sueldos bases mensuales vigentes a la fecha de pago. Esta gratificación se cancelará distribuida de la siguiente manera:
 - En los meses de marzo, julio y septiembre, se pagará un mes de sueldo base vigente en cada uno de dichos meses en calidad de anticipo a esta gratificación.
 - En el mes de diciembre, se pagará un mes y medio de sueldo base vigente en diciembre.

De estas gratificaciones un mes y medio de sueldo mensual se considera gratificación garantizada y los tres restantes se pagarán proporcionalmente siempre que la empresa obtuviese utilidades suficientes para ello y de acuerdo con la ley (artículo 46 del Código del Trabajo). Esta gratificación anual convencional se imputará a la que pudiese corresponder pagar de acuerdo con la ley".

Por su parte, el Sindicato N° 2 y la empresa demandada, en contratos colectivos de fecha 30 de diciembre de 1989 (corriente a fojas 43 y también contenido en el documento 23 del legajo separado acompañado al expediente) y de 31 de diciembre de 1992 (corriente a fojas 51 e igualmente contenido en el documento 24 del legajo precitado), con vigencia, el primero, desde el 1º de enero de 1990 hasta el 31 de diciembre de 1992 y, el segundo, desde el 1º de enero de 1993 hasta el 31 de diciembre de 1995, convinieron la misma estipulación sobre gratificaciones arriba transcrita, aunque con el siguiente párrafo final: "En los 3 primeros pagos a cuenta de la gratificación, vale decir, marzo, julio y septiembre, se efectuará una retención provisoria por los descuentos legales que correspondan. Junto con el pago de diciembre se efectuará la liquidación final de dichas retenciones legales"; y

- c) Que la empresa pagó a los trabajadores las cantidades acordadas en los meses señalados en dichos convenios, específicamente, en los ejercicios comerciales 1992, 1993 y 1994. Así es como se verificó, conforme al documento acompañado a fojas 94, aludido en el fundamento 13º del fallo de primer grado, que, sin considerar los empleados ejecutivos, durante los ejercicios que se indicarán, los trabajadores beneficiados con los contratos colectivos celebrados por los Sindicatos N°s. 1 y 2 devengaron remuneraciones por las cifras que se señalan y recibieron gratificaciones por las cantidades que en seguida se mencionan: año 1992, gratificaciones percibidas por \$143.833.585, esto es, un 30, 88% de las remuneraciones devengadas por \$465.747.253; año 1993, gratificaciones percibidas por \$167.120.924, esto es, un 32,44% de las remuneraciones devengadas por \$516.798.304; y año 1994, gratificaciones percibidas por \$189.936.620, esto es, un 32,97% de las remuneraciones devengadas por \$576.020.121;

- 6º) Que, de acuerdo a lo expuesto, resulta pacífico el antecedente que las partes suscribieron sendos contratos colectivos, entre cuyos aspectos acordaron lo que señalan las cláusulas que fueron transcritas, esto es, la regulación de las gratificaciones legales que debía pagar la empleadora, como que la empresa pagó lo pactado, en la forma que también se relacionó;
- 7º) Que el Código del Trabajo trata sobre las gratificaciones que los empleadores han de pagar a sus trabajadores en los artículos 46, 47, 48, 49, 50, 51 y 52. El artículo 46 se refiere a las gratificaciones que se pactan y dice: "Si las partes convinieren un sistema de gratificaciones, éstas no podrán ser inferiores a las que resulten de la aplicación de las normas siguientes". Entre estas normas se encuentran los artículos 47 y 50, que se transcriben a continuación: "Artículo 47: Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho". En seguida, los artículos 48 y 49 señalan el procedimiento para la determinación de la utilidad líquida anual. Y luego, el artículo 50 prescribe: "El empleador que abone o pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo";
- 8º) Que según los artículos 47 y 50 precedentemente transcritos, nuestro legislador ha establecido una opción entre dos alternativas distintas para que el empleador obligado a gratificar a sus trabajadores pueda hacerlo a su libre elección. Y son distintas porque en uno y otro caso ha consignado parámetros o variables diferentes para determinar el mínimo necesario para cumplir la exigencia legal. De allí que en ambos casos se trate de gratificaciones legales, para distinguirlas de aquellas convencionales a que alude el artículo 46. En el caso del artículo 47, el empleador satisface la exigencia legal pagando anualmente a sus trabajadores, en forma proporcional a lo devengado por cada uno de ellos, una cantidad no inferior al 30% de sus utilidades o excedentes líquidos. En el evento del artículo 50, el empleador igualmente satisface la exigencia legal abonando o pagando a sus trabajadores el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con un tope máximo de gratificación, por cada trabajador, equivalente a 4,75 ingresos mínimos mensuales, todo ello sin consideración a la utilidad líquida que el empleador obtuviere y sea cual fuere ésta. La del artículo 47 genera una obligación que está sujeta a la obtención de utilidades por el empleador y la del artículo 50 se establece sin considerar utilidades o su monto; la primera no necesita de pacto especial y se debe calcular concluido el ejercicio anual y, la segunda, requiere de la opción por el empleador al inicio del año respectivo, satisfaciéndola en la forma establecida por el legislador o en aquella que pacten las partes, pero con el mínimo que la norma expresa. Así cuando el empleador, en ejercicio del derecho que le otorga el artículo 50 elige la que esta norma establece, a cambio de la contemplada en el artículo 47, extingue la exigencia de esta última quedando eximido de ella;
- 9º) Que de lo dicho en el fundamento que antecede fluye que cuando trabajadores y empleadores, en ejercicio de la amplia libertad que el artículo 46 les otorga, pactan sistemas de pago de gratificaciones, éstas no pueden ser inferiores a las legales, esto es, a las que resulten de una cualquiera de las alternativas

contenidas en los artículos 47 y 50. Cuando convengan un sistema de gratificaciones que tenga en vista el artículo 47, habrán de pactar un porcentaje de utilidades líquidas no inferior al 30%, que es la exigencia mínima legal, sistema que conlleva la incertidumbre del resultado final de cada ejercicio comercial. En cambio, cuando se opta por el sistema de gratificaciones del artículo 50, deberá pagarse un porcentaje no inferior al 25% de lo devengado por remuneraciones por cada trabajador que aquella norma establece, sin perjuicio que el empleador pueda renunciar al tope legal;

- 10º) Que, en lo relativo a los contratos colectivos, debe considerarse que pueden quedar dentro de sus estipulaciones todas las condiciones comunes de trabajo, entre ellas las remuneraciones y, específicamente, las gratificaciones. Una de las limitaciones impuestas por el legislador, a la amplia libertad de contratación colectiva, es que no se afecten los derechos mínimos que los preceptos legales establecen en beneficio de los trabajadores. Por los importantes efectos que produce el contrato colectivo, el legislador lo ha regulado en diferentes disposiciones, cuidando que éste sea cumplido en la forma acordada.

Las partes en la relación laboral tienen libertad para contratar o no respecto de las gratificaciones, pero en lo referente al monto o proporción de los beneficios deben observar las reglas siguientes: a) Pueden fijar un monto superior, pero no inferior al treinta por ciento de las utilidades o excedentes líquidos de la empresa (artículo 47); y b) El empleador puede optar por eximirse de la obligación de pagar gratificaciones en la proporción indicada, para cuyos efectos podrá pagar una suma superior al mínimo que le exige el legislador en el artículo 50 del Código Laboral, sin considerar utilidades o su monto;

- 11º) Que los preceptos constitucionales como legales, referidos a la legislación laboral, consagran diferentes principios a los cuales, por ejemplo, hace expresa mención al inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo, es así como en diversas disposiciones el legislador efectúa aplicación del principio de la realidad, entre cuyos ejemplos más claros se cuenta la presunción de contratación indefinida en el artículo 159 Nº 4 del Código del Trabajo. Este principio general de la legislación laboral, por su claridad, debe ser considerado respecto de los instrumentos colectivos, especialmente al momento de determinar lo que constituyó el acuerdo de voluntades entre las partes y no entenderlo de este modo importa un error de derecho que permite la anulación del fallo por la vía del recurso de casación en el fondo;

- 12º) Que corresponde ahora resolver con qué carácter legal y con qué consecuencias jurídicas convinieron las partes el pago de las gratificaciones correspondientes, esto es, si conforme a lo establecido en el artículo 47 o de acuerdo con lo reglamentado al efecto en el artículo 50, ambas disposiciones del Código del ramo;

- 13º) Que, conforme al principio de la realidad y a los hechos establecidos por los jueces del fondo, no hay constancia en autos que con anterioridad o con posterioridad a los años comerciales 1992, 1993 y 1994 los actores hayan pretendido el pago de diferencias de gratificaciones, existiendo estipulaciones referidas a iguales o parecidos parámetros de remuneraciones sin tope en los instrumentos colectivos correspondientes, de donde fluye que las partes han estado acordes en entender que al reglamentar expresamente sobre las gratificaciones en el contrato colectivo, el empleador optó por satisfacer esta obligación legal en la forma contemplada en el artículo 50, dando a tales estipulaciones una aplicación práctica precisamente en los términos del artículo 50 del Código del Trabajo;

- 14º) Que resulta útil recordar, respecto del Sindicato N° 1, lo siguiente: a) en el contrato colectivo de 29 de septiembre de 1983 (corriente a fojas 112), se convino una gratificación anual ascendente

al 25% de lo pagado por concepto de sueldos mensuales, sin tope máximo, sobresueldos, bonos de producción y casa; b) en el contrato colectivo de 9 de octubre de 1985 (que rola a fojas 118), se pactó una gratificación anual similar a la precedente; c) en el proyecto de contrato colectivo de 19 de noviembre de 1987 (corriente a fojas 134), se solicita por los trabajadores una gratificación anual equivalente a cuatro y medio sueldos mensuales, sin contener tope; d) en el contrato colectivo de 30 de diciembre de 1987 (que rola a fojas 129), se estipula una gratificación anual equivalente a cuatro y medio sueldos mensuales vigentes, sin convenir tope. Por vez primera, en este contrato se incluye, entre paréntesis, las palabras "Artículo 46 del Código del Trabajo"; e) en el proyecto de contrato colectivo de 17 de noviembre de 1989 (contenido bajo el N°18.2 en el legajo acompañado separadamente), se solicita una gratificación similar a la del contrato de 30 de diciembre de 1987; f) en el contrato colectivo de 30 de diciembre de 1989 (corriente a fojas 104), se conviene una gratificación similar a la del contrato en que se fundamenta la demanda de autos; g) en el proyecto de contrato colectivo de 21 de noviembre de 1991 (incluido bajo el N°18.3 en el legajo separado de documentos), se solicita por los trabajadores una gratificación equivalente a cinco sueldos bases mensuales, sin incluir tope. Se agrega, al final de la cláusula correspondiente: "Esta gratificación se imputará a la que pudiere corresponder pagar de acuerdo con la ley". Este proyecto, que antecede inmediatamente al contrato de 30 de diciembre de 1991, no contiene las palabras entre paréntesis anteriormente referidas, de donde puede inferirse que no estuvo en la intención de los trabajadores incluirla; y h) en el proyecto de contrato colectivo de 18 de noviembre de 1994 (acompañado bajo el N°18.5 en el legajo separado de documentos), que tiene la importancia de haber sido formulado pocos meses antes de la demanda de autos y para regir entre el 1° de enero de 1995 y el 31 de diciembre de 1996, los trabajadores proponen una gratificación anual equivalente a cinco sueldos bases anuales, sin señalar tope, agregando al final de la cláusula correspondiente, lo siguiente: "Esta gratificación anual convencional se imputará a la que pudiere corresponder pagar de acuerdo con los artículos 47 al 50 del Código del Trabajo (D.F.L. N° 1, de 1994)". En lo que toca al Sindicato N°2, conviene recordar lo que sigue: 1) en el proyecto de contrato colectivo de 16 de noviembre de 1989; (acompañado bajo el N°18.1 en el legajo separado de documentos) y antecesor inmediato del contrato colectivo de 30 de diciembre de 1989; uno de los cuales en que el Sindicato N° 2 funda su demanda, los trabajadores proponen una gratificación anual equivalente a 11.25 días de remuneración, sin indicar tope, lo que viene a equivaler a cuatro y medio sueldos bases anuales. Aquí tampoco hay referencia entre paréntesis al artículo 46 del Código del Trabajo; y 2) en el contrato colectivo de 31 de diciembre de 1995 (corriente a fojas 242), celebrado con posterioridad a la presentación de la demanda de autos, las partes pactaron un sistema de gratificación anual regulado por el artículo 50 del Código del Trabajo;

- 15º) Que no constituye obstáculo a lo precedentemente dicho la circunstancia que en la cláusula contractual aparezcan, entre paréntesis, las palabras "Artículo 46 del Código del Trabajo" (47 del actual Código), por cuanto constituye más una alusión al concepto "utilidades líquidas" contenido en tal norma, antes que una convención para establecer el pago de un sistema de gratificaciones diferentes al del artículo 50;
- 16º) Que, establecida que fue la existencia del contrato colectivo y los términos de sus cláusulas, la labor destinada a determinar la intención de las partes, queda bajo la revisión de este Tribunal de Casación, tanto por estar referida a la aplicación de normas legales consultadas por el Código Civil en sus artículos 1560 a 1566, como por el hecho que su interpretación fijará el alcance de la convención, la cual constituye una ley para las partes;
- 17º) Que nuestro legislador, no obstante adherir al sistema subjetivo de interpretación de los contratos, ha dispuesto en el artículo 1560 del Código Civil que se estará a la intención de los contratantes cuando su voluntad aparezca claramente manifestada en la convención, esto es, sin que exista

controversia a su respecto, de lo contrario se aplicarán las reglas que señala en los artículos siguientes con el objeto de determinar su alcance y sentido. Entre tales disposiciones se contempla la del artículo 1564, inciso tercero del Código Civil, en relación a la cual el profesor Jorge López Santa María señala: "las cláusulas de un contrato podrán interpretarse por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra. Esta disposición consagra la regla llamada de la interpretación auténtica. Subrayando su capital importancia, los autores chilenos, Claro Solar, por ejemplo, estiman que en un eventual orden de prelación, ella debería figurar inmediatamente a continuación del artículo 1560". Citando a Claro Solar, expresa: "La interpretación auténtica es la reina de todas las interpretaciones y no hay que creer en aquellos tratadistas que rechazan esa especie de interpretación en materia contractual. Tal error nace de la mala aplicación de un principio muy verdadero, el cual dice que después de concluido el contrato, ninguna de las partes tiene libertad para modificar a su capricho la voluntad ya declarada e interpretarlo a su guisa. Pero este principio no es, ciertamente, atacado, si las dos partes se ponen de acuerdo para interpretar su voluntad...En la hermenéutica de los contratos, la inteligencia, el sentido que le dan los contratantes es el faro más seguro para conocer la voluntad". Expone luego, el mismo autor, que "interpretando auténticamente, la Corte Suprema ha dicho: La regla del inciso tercero del artículo 1564 es de importancia principalmente en la interpretación de los contratos que contienen obligaciones de dar o de hacer, ya que nada puede indicar con más acierto la voluntad de las partes en esta materia que la ejecución llevada a cabo por ellos mismos de las cosas, con arreglo a lo pactado, estaban obligadas a dar o a hacer" (Jorge López Santa María, Sistema de Interpretación de los Contratos, página 96);

- 18º) Que, conforme a las reglas de interpretación de los contratos, se llega a establecer que las cláusulas cuyos efectos jurídicos se cuestionan, constituyen una forma de pago de gratificaciones por la empresa, las que se efectuaron por las sumas y en las fechas indicadas en los instrumentos colectivos, sin que se formularan objeciones o protestas por los actores, lo que importa, entonces, aplicación práctica de lo que empleador y trabajadores entendieron fue su intención común al celebrar la convención, conforme a los términos del inciso 3º del artículo 1564 del Código Civil, lo que debió llevar, de igual modo, a desestimar las alegaciones posteriores esgrimidas en autos;
- 19º) Que la interpretación contractual indicada se encuadra, además, en el principio general de la legislación del trabajo de la realidad, según el cual los efectos jurídicos de los actos y contratos en las relaciones laborales, están dados, preferentemente, por la forma en que ellos efectivamente se desarrollan por lo sujetos a quienes están destinados;
- 20º) Que, consecuentemente, los magistrados de la instancia han incurrido en error de derecho, al determinar el carácter legal del instrumento colectivo, infringiendo con ello: a) La ley del contrato establecida en el artículo 1545 del Código Civil; b) Las normas sobre gratificaciones contempladas en los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo; c) Las normas sobre interpretación de los contratos de los artículos 1560 y 1564 inciso 3º del citado Código Civil, y d) El principio general de la legislación laboral de la realidad. En efecto, en la especie se cumplió lo pactado por las partes en el instrumento colectivo, lo que correspondía claramente a una gratificación anual convencional acordada en forma anticipada, por la que el empleador optó expresamente; hecho que le exime del pago de la gratificación dispuesta por el legislador de modo general en el artículo 47 antes citado, lo que debió llevar a los jueces del fondo a otorgar dicho carácter legal a la cláusula contractual pertinente, aplicando las normas que de dicha conclusión se desprenden, lo que no hicieron, incurriendo con ello en los errores de derecho denunciados. Igualmente se produce este error si se considera que las partes cumplieron el contrato colectivo del modo pactado, lo que conforme al principio general de la legislación laboral de la realidad, como de acuerdo a las reglas de interpretación de los contratos, especialmente conforme a su aplicación práctica, debió deter-

minar a los sentenciadores a otorgar el correcto alcance a la convención colectiva, lo que no ocurrió;

- 21º) Que los errores de derecho expresados influyen substancialmente en lo dispositivo del fallo, desde el momento que la equivocada determinación del carácter legal del contrato en relación con el artículo 47, debiendo serlo respecto del artículo 50, ambos del Código Laboral, llevó a acoger una pretensión improcedente y que, por lo mismo, debió ser desestimada;
- 22º) Que la sentencia impugnada al incurrir en error de derecho, con influencia substancial en lo dispositivo de lo resuelto, conduce a acoger el recurso de casación en el fondo interpuesto y a la invalidación del fallo impugnado;
- 23º) Que, como se ha dicho con anterioridad, la falta de referencia específica de algún precepto legal infringido por los jueces del fondo, no constituye obstáculo para acoger el recurso, si quien impugna la decisión señala en qué consisten los errores de derecho y la forma como ellos influyen substancialmente en lo dispositivo del fallo, lo que se cumplió cabalmente por el recurrente.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 463 del Código del Trabajo, 764, 767, 772, 783, 784, 785, 805 y 807 del Código de Procedimiento Civil, se acoge al recurso de casación en el fondo interpuesto a fojas 260 y siguientes por la parte demandada, "Reckitt & Colman Chile S.A.", en contra de la sentencia de veintitrés de mayo de mil novecientos noventa y seis, escrita a fojas 253, dictada por una de las salas de la Corte de Apelaciones de San Miguel, la que es nula y se la reemplaza por la que se dicta separadamente a continuación.

Regístrese.

Rol Nº 2.667-96.

Santiago, 25 de septiembre de 1997.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 785 del Código de Procedimiento Civil, aplicable en materia laboral de acuerdo a lo normado por el artículo 463 del Código del Trabajo, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo:

Vistos:

Se reproduce la sentencia de primera instancia con las siguientes modificaciones:

- a) En su considerando 14º, se eliminan las 5 líneas finales, a partir de las palabras "así por lo demás lo confirma el artículo 47..."; y
- b) Se suprimen sus fundamentos 15º, 16º, 17º, 18º 19º, 20º y 21º.

Y teniendo en su lugar y, además, presente:

- 1º) Que, del mérito de los antecedentes, si bien resulta que en los contratos colectivos las partes al convenir el pago de una gratificación anual convencional equivalente a un mes y medio de sueldo base mensual garantizado y, además, tres sueldos bases mensuales, en el evento que la empresa obtenga utilidades suficientes, es el hecho que en la aplicación de la misma, los trabajadores aceptaron reiteradamente que el empleador la cumpliera con los parámetros

señalados en el artículo 50 del Código del Trabajo, esto es, gratificaciones no inferiores a las señaladas en la referida disposición; las que, por lo demás, quedaron enteramente solucionadas en los meses de diciembre de cada uno de los años 1992, 1993 y 1994, períodos a que aluden las demandas de autos;

- 2º) Que, consecuencialmente, la empresa demandada ha estado en su derecho al imputar lo pagado por gratificaciones convencionales en los años comerciales 1992, 1993 y 1994, a la alternativa de gratificaciones legales contemplada en el artículo 50 del Código del Trabajo, cuyas exigencias ha cumplido en exceso, quedando eximida, por tanto, de la obligación establecida en el artículo 47 del mismo cuerpo legal y sin que nada adeude a los actores por concepto de las diferencias de gratificaciones demandadas en autos.

De conformidad, además, con lo razonado en los motivos quinto y decimoquinto, ambos inclusive, del fallo de casación, se revoca la sentencia apelada de seis de diciembre de mil novecientos noventa y cinco, escrita a fojas 198, en cuanto por ella se acogen las demandas de fojas 13 y 58, se rechazan las excepciones y se condena en costas a la demandada, en las decisiones V, VI y VII, declarando en su lugar:

- a) Que se acogen las excepciones de pago efectivo opuestas por la demandada a fojas 26 y 71;
- b) Que se rechazan en todas sus partes las demandas de fojas 13 y 58, interpuestas por los actores representados por los Sindicatos N° 1 y N°2 de la empresa "Reckitt & Colman Chile S.A.", y
- c) Que no se condena en costas a la demandante, por haber tenido motivos plausibles para litigar, debiendo pagar cada parte las propias y, las comunes, por mitades.

Se confirma, en lo demás apelado, la antedicha sentencia en alzada.

Regístrese y devuélvanse con sus agregados.

Pronunciado por los Ministros señores Hernán Álvarez G., Mario Garrido M. y Marcos Libedinsky T. y los Abogados Integrantes señores Jorge Rodríguez A. y José Bernales P., no firma el Abogado Integrante señor Rodríguez no obstante haber concurrido a la vista del recurso y acuerdo del fallo, por encontrarse ausente.

Rol N° 2.667-96.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

FERIADO. COMPENSACION.

6.017/310, 9.10.97.

Procede indemnizar la totalidad de períodos de feriado acumulados en caso de término de contrato, aun cuando se exceda el máximo de dos períodos de acumulación que permite la ley.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 70, inciso 2º, y 73, inciso 2º.

Concordancias: Oficio Nº 1.654, de 18.03.96; Dictamen Ord. Nº 78, de 12.01.82.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre obligatoriedad de compensar feriados anuales devengados terminada la relación laboral si existen períodos acumulados superiores a los permitidos por la ley.

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

El artículo 70, incisos 2º y 3º, del Código del Trabajo, dispone:

"El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.

"El empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos períodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período".

De la disposición legal citada se desprende que el feriado podrá acumularse, habiendo acuerdo de las partes, hasta por dos períodos consecutivos, y si el trabajador ya tiene acumulados dos períodos, el empleador está obligado a otorgar el primero de ellos antes del año que da derecho a un nuevo período.

De este modo, la ley hace recaer sobre el empleador la obligación de otorgar el feriado como descanso cuando ya se han acumulado dos períodos, lo que debe hacer antes de completarse un nuevo período para feriado.

No obstante, si por cualquier circunstancia, y a pesar de la prohibición antedicha, se hubiere acumulado más de dos períodos, la doctrina reiterada de esta Dirección, manifestada, entre otros, en Dictamen Nº 78, de 12.01.82, ha señalado que el trabajador tiene derecho a impetrar la totalidad de los días que comprende la acumulación, y sostener que se pierda alguno de los períodos involucraría imponer una renuncia de derechos al dependiente, lo que se encuentra prohibido por el artículo 5º del

Código del Trabajo. Agrega que la acumulación excesiva de períodos constituiría sólo una infracción a la legislación laboral, que en ningún caso puede traer como consecuencia la privación del derecho al descanso, procediendo únicamente sancionarla administrativamente respecto del empleador con multa a beneficio fiscal.

Por su parte, el artículo 23, inciso 2º, del mismo Código, señala:

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

La norma legal preinserta consagra el derecho del trabajador que se retira de una empresa por cualquier circunstancia, de exigir a su empleador una indemnización por concepto de feriado equivalente al tiempo que le hubiere correspondido por este rubro de continuar prestando servicios.

Ahora bien, aplicada la disposición legal precedentemente citada al caso previsto en la primera de las normas comentadas, esto es, resolver cual es el alcance de la indemnización o compensación en dinero del feriado cuando por cualquier causa se ha acumulado más de dos períodos de feriado, la doctrina igualmente uniforme de este Servicio ha señalado, entre otros, en Oficio Ord. N° 1.654, de 18.03.96, y Dictamen Ord. N° 78, de 12.01.82, que el trabajador tiene derecho a impetrar el pago de la totalidad de los días que comprende la acumulación, aun cuando ésta haya excedido el máximo permitido por la ley.

En efecto, estimar que se podría perder alguno de los períodos acumulados, especialmente los que exceden el margen legal significaría a lo menos imponer forzosamente una renuncia de derechos al dependiente, circunstancia que como se ha visto, se encuentra prohibida mientras subsista el contrato de trabajo, según artículo 5º del Código del Trabajo, y extinguido aquél el trabajador es dueño de disponer de tales derechos pero la ley no puede determinar su voluntad obligando su renuncia.

Con todo, también obligaría a indemnizar la totalidad de los períodos por razones tendientes a evitar el enriquecimiento sin causa del empleador, o al menos sin causa legítima, toda vez que si no se ha hecho uso del descanso por el trabajador excediendo los períodos máximos que permite la ley, el empleador ha continuado recibiendo la prestación de servicios por lo que si no indemniza estaría obteniendo un aprovechamiento ilícito del no uso del descanso que la ley confiere al trabajador.

De esta manera, la acumulación de más de dos períodos consecutivos de feriado sólo podría constituir una infracción a la ley laboral sancionable administrativamente respecto del empleador, pero en ningún caso puede originar como consecuencia la privación de un derecho al descanso del trabajador o a la indemnización o compensación por no uso del feriado en el evento de término del contrato de trabajo.

De todos modos, cabe hacer presente que de acuerdo al artículo 480 del Código del Trabajo, los derechos que consagra el mismo Código prescriben en el plazo de dos años contados desde que se hicieron exigibles.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que procede indemnizar la totalidad de períodos de feriado acumulados en caso de término de contrato, aun cuando se exceda el máximo de dos períodos de acumulación que permite la ley.

Terminación de contrato individual. Necesidades de la empresa. Aviso. Computo.

6.018/311, 9.10.97.

El plazo de preaviso por término de contrato por la causal de desahucio dado personalmente a la trabajadora ... el día 16 de enero de 1997, debe computarse desde las 0 horas del día 17 de dicho mes, venciendo, por lo tanto, a las 24 horas del día 15 de febrero del mismo año.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 161 inciso 2º, y 162, inciso 4º. Código Civil, artículos 19, 20 y 48 inciso 1º.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la forma de computar el plazo del preaviso por la causal de desahucio cuando el trabajador ha sido notificado personalmente del término de contrato por dicha causal.

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

El artículo 162 del Código del Trabajo, en su inciso 4º prescribe:

"Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente".

A su vez, el inciso 2º del artículo 161, del mismo Código, establece:

"En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos".

De los preceptos legales preinsertos se colige que si el contrato de trabajo termina en virtud de las causales señaladas en los artículos 161 inciso 2º, y 162 inciso 4º, del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio, el empleador debe dar aviso por escrito al dependiente, con una anticipación de, a lo menos, treinta días, enviando copia dentro del mismo plazo a la Inspección del Trabajo respectiva. Asimismo se infiere que no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada.

Ahora bien, con el objeto de determinar la forma de computar el plazo de preaviso, que establecen los preceptos en estudio, cabe recurrir a las normas generales sobre la materia contenidas en el Código Civil, y específicamente a aquella que se establece en el artículo 48, inciso 1º, el que al efecto prescribe:

"Todos los plazos de días, meses o años de que se haga mención en las leyes o en los decretos del Presidente de la República, de los Tribunales o Juzgados, se entenderán que han de ser completos, y correrán hasta la media noche del último día del plazo".

De la norma legal anotada se infiere que los plazos a que la misma se refiere son completos y corren hasta la medianoche del último día del plazo.

Ahora bien, atendido que el plazo legal de que se trata es un término de días, se hace necesario precisar el verdadero sentido y alcance de dicha expresión, para cuyo efecto cabe tener presente las normas de interpretación legal contenidas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, conforme a la primera de las cuales "cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu", agregando la segunda que "las palabras de la ley se entenderán en un sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras".

Al respecto, la jurisprudencia ha sostenido invariablemente que "el sentido natural y obvio" es aquel que a la palabras da el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, según el cual "día" es el "tiempo comprendido entre dos medias noches consecutivas", o bien "tiempo siempre igual que tarda la tierra en dar una vuelta alrededor de su eje polar" o "tiempo que el sol emplea en dar aparentemente una vuelta alrededor de la tierra".

De ello se sigue que el día tiene una duración de 24 horas y se comienza a contar desde las 0 horas de uno determinado hasta las 24 horas del mismo.

Armonizando todo lo expuesto, preciso es concluir que para los efectos de computar el plazo de preaviso, tanto en el caso de aplicación de la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, como en la de desahucio, deben contabilizarse días completos en los términos antes señalados, debiendo, por tanto, excluirse para dicho cómputo aquellas fracciones de horas que no alcanzan a conformar un día.

Así, a vía de ejemplo, si el trabajador es notificado personalmente de término de contrato por alguna de las citadas causales el día 17 de mayo a las 18 horas, el cómputo del plazo de que se trata deberá iniciarse a las 0 horas del día siguiente, esto es, el 18 de mayo, venciendo, por lo tanto, el 16 de junio a las 24 horas.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a los antecedentes aportados a la trabajadora a que se refiere la consulta planteada, doña ..., se le comunicó personalmente el término de contrato por la causal de desahucio el día 16 de enero de 1997, fijándose como fecha de vencimiento del mismo el 14 de febrero del mismo año.

Analizada tal situación, a la luz de las normas legales transcritas y antecedentes aportados, no cabe sino concluir que, en el caso en consulta el cómputo del plazo de 30 días de preaviso debió efectuarse a partir de las 0 horas del día 17 de enero de 1997 y, por ende, su vencimiento debió producirse a las 24 horas del día 15 de febrero de dicho año.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que el plazo de preaviso por término de contrato por la causal de

desahucio dado personalmente a la trabajadora ... el día 16 de enero de 1997, debe computarse desde las 0 horas del día 17 de dicho mes, venciendo, por lo tanto, a las 24 horas del día 15 de febrero del mismo año.

Negociación colectiva. Huelga. Facultades del empleador. Última oferta. Requisitos.

6.019/312, 9.10.97.

La expresión idénticas estipulaciones que utiliza la letra a) del artículo 381 del Código del Trabajo, significa que las estipulaciones de la última oferta del empleador deben ser en sustancia y accidentes las mismas que las contenidas en el contrato, convenido o fallo arbitral vigente; debiendo entenderse excluidas por el ministerio de la ley sólo las relativas a la reajustabilidad de las remuneraciones.

Fuentes: Artículo 381, del Código del Trabajo.

Concordancias: Dictamen Nº 5.413/287, del 3.09.97.

Se ha solicitado a este Servicio por presentación de ... un pronunciamiento acerca del sentido en que debe ser entendida la expresión "idénticas estipulaciones" contemplada en la letra a) del artículo 381 del Código del Trabajo.

La presentación señalada si debe entenderse cumplido el requisito contemplado en dicho precepto legal si la respuesta del empleador no contiene exactamente las mismas cláusulas del contrato de trabajo que vence, pero que significan un aumento mayor en dinero para los trabajadores.

Al respecto cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 381 del Código del Trabajo dispone, en la parte pertinente, lo siguiente, a saber:

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

"a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento, y

"b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses".

De la norma legal precedentemente citada se infiere que tres son, entonces, los requisitos que copulativamente se deben cumplir para que, en virtud de la última oferta, el empleador pueda contratar

a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva, a saber:

- 1) Que la última oferta haya sido formulada en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372 del Código del Trabajo;
- 2) Que contemple, a lo menos, idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento; y,
- 3) Que contemple, por último, una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses.

Pues bien, la dilucidación de la pregunta formulada por los solicitantes pasa, por consiguiente, por establecer si el empleador cumplió efectivamente los requisitos recién señalados.

Ahora, respecto del requisito en consulta cabe consignar que este Servicio ha dispuesto, en Dictamen N° 5.413/287, del 3.09.97, que si "algo es idéntico en la misma medida que ese algo es en substancia y accidente lo mismo que otra cosa que se compara", la expresión legal "idénticas estipulaciones" significa que "las estipulaciones de la última oferta deben ser en substancia y accidentes las mismas que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente; debiendo entenderse excluidas por el ministerio de la ley sólo las relativas a reajustabilidad de remuneraciones, ya que la letra b) del artículo 381 expresamente señala como requisito mínimo que la última oferta deberá sólo contener la reajustabilidad que allí se indica para los efectos de su plena licitud laboral".

En consecuencia, se puede concluir, sobre la base de las consideraciones jurídicas efectuadas, que la expresión idénticas estipulaciones que utiliza la letra a) del artículo 381 del Código del Trabajo, significa que las estipulaciones de la última oferta del empleador deben ser en sustancia y accidentes las mismas que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente; debiendo entenderse excluidas por el ministerio de la ley sólo las relativas a la reajustabilidad de las remuneraciones.

Estatuto docente. Remuneración total mínima. Incremento Ley Nº 19.504. Procedencia.

6.020/313, 9.10.97.

El Liceo ... se encontrará obligado a incrementar la Remuneración Total Mínima de sus docentes de acuerdo al nuevo monto fijado por el artículo 3º de la Ley Nº 19.504, sólo en el evento que al 1º de febrero de 1997 los mismos tuvieron convenido con su empleador una remuneración mensual total inferior a dicho mínimo legal, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Fuentes: Ley Nº 19.504, artículo 3º inciso 1º.

Se han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la procedencia de reajustar la Remuneración Total Mínima de los docentes que laboran en dicho establecimiento particular subvencionado en el porcentaje en que fue incrementada dicha remuneración de acuerdo a lo establecido en el artículo 3º de la Ley Nº 19.504.

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

El artículo 3º de la Ley Nº 19.504, publicada en el Diario Oficial de fecha 31.05.97, en su inciso 1º, prevé:

"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".

De la norma legal precedentemente transcrita, aplicable entre otros, a los docentes que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados, aparece que el legislador ha incrementado, a partir del 1º de febrero de 1997 el monto de la Remuneración Total Mínima, fijándola para el año 1997 en \$269.867, mensuales, para quienes tengan una designación o contrato de 44 horas cronológicas semanales.

Se infiere, asimismo, que si la jornada convenida fuere inferior a las 44 horas cronológicas semanales, dicha remuneración total mínima debe calcularse proporcionalmente.

Conforme con lo expuesto, posible es afirmar que ningún profesional de la educación puede percibir mensualmente por concepto de remuneración total un monto inferior al mínimo fijado por la norma legal antes transcrita y comentada, toda vez que se trata de un derecho que por ser de carácter laboral debe estimarse irrenunciable, al tenor del inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo.

Resuelto lo anterior, preciso es sostener, entonces, que la obligación de incrementar la Remuneración Total Mínima de acuerdo al nuevo monto fijado por el artículo 3º de la Ley Nº 19.504, sólo será procedente en la medida que al 1º de febrero de 1997 el respectivo docente tuviere convenido con su empleador una remuneración mensual inferior a dicho mínimo legal.

Lo anterior, obviamente, ha de entenderse sin perjuicio de lo que las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad acuerden incrementar la remuneración convenida en un porcentaje igual o superior al referido incremento legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Uds. que el Liceo ... se encontrará obligado a incrementar la Remuneración Total Mínima de sus docentes de acuerdo al nuevo monto fijado por el artículo 3º de la Ley Nº 19.504, sólo en el evento que al 1º de febrero de 1997 los mismos tuvieran convenido con su empleador una remuneración mensual total inferior a dicho mínimo legal, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Recurso de reposición Ley Nº 18.575. Procedencia.

6.190/314, 14.10.97.

El ejercicio de los recursos administrativos de reposición y jerárquico de la Ley Nº 18.575, supone el agotamiento previo y completo de los recursos especiales más cercanos en el tiempo al acto que se impugna.

Fuentes: L.O.C. de Bases Generales de la Administración del Estado Nº 18.575, artículo 9º; Código del Trabajo, artículo 482.

Concordancias: Dictamen Nº 4.443/246, de 28.07.97.

Se interpone reposición respecto al Ordinario Nº 0409, de 2.04.97, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, que denegó una solicitud de reconsideración de multas administrativas que le fueron aplicadas a la empresa Maquinarias y

Como se señala en el texto de la presentación, ésta se funda en el artículo 9º de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, que establece:

"Los actos administrativos serán impugnados mediante los recursos que establezca la ley. Se podrá siempre interponer el de reposición ante el mismo órgano del que hubiese emanado el acto respectivo y, cuando proceda, el recurso jerárquico, ante el superior correspondiente, sin perjuicio de las acciones jurisdiccionales a que haya lugar".

De la norma precedente se infiere, que esta Ley Orgánica Constitucional dispone un sistema de recursos para impugnar presuntas ilegalidades o arbitrariedades en que pueda incurrir la Administración, dentro de los cuales contempla el de reposición ante el mismo órgano y el jerárquico ante el superior correspondiente, "sin perjuicio de las acciones jurisdiccionales a que haya lugar".

Ahora bien, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, ha precisado como se compatibiliza en su aplicación, este recurso constitucional general con el recurso especial del artículo 482 del Código del Trabajo, que dispone:

"El Director del Trabajo hará uso de esta facultad mediante resolución fundada, a solicitud escrita del interesado, la que deberá presentarse dentro del plazo de treinta días de notificada la resolución que aplicó la multa administrativa".

En efecto, por Dictamen N° 4.443/246, de 28.07.97, se dejó establecido que "al no haberse recurrido oportunamente ante esta Superioridad impugnando las multas aplicadas por una autoridad subalterna, no es dable que prospere una acción cautelar general, cuyo ejercicio supone el agotamiento previo y completo de las instancias de reclamo más próximas en el acto que se impugna". Es decir, los requerimientos administrativos de eficacia, eficiencia y oportunidad, hacen necesario priorizar el ejercicio de aquellos medios especiales de impugnación de plazos más breves y perentorios, que al no hacerse efectivos, tampoco pueden ser sustituidos por los recursos de reposición o jerárquico de la invocada Ley Orgánica Constitucional, porque es evidente que una profusión de estas acciones legales resultaría contraproducente y dilatoria de la actividad de la Administración del Estado.

Similar predicamento han tenido los Tribunales Superiores de Justicia –como se destaca en el dictamen precedente– respecto a la admisibilidad del recurso constitucional de protección, "puesto que éste no constituye un sustituto jurisdiccional de cualquier acción o recurso cuando las leyes contemplan instancias y recursos específicos y determinados".

En consecuencia, sobre la base de las normas legales y jurisprudencia administrativa citadas, se deniega la solicitud de reconsideración de la Resolución N° 0409, de 2.04.97, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, y se confirman las multas administrativas N° 13.08.96-942-p y 12.08.96-943-p, ambas de la misma Inspección.

No constando en la presentación el domicilio del recurrente, tenga a bien esa Inspección transcribir este oficio ordinario al interesado.

Quiebra. Efectos.

6.191/315, 14.10.97.

Deniega solicitud de reconsideración de Dictamen Ord. N° 3.929/155, de 12.07.96, que concluye que la declaratoria de quiebra de la empresa y con mayor razón su continuidad de giro no afecta la existencia del sindicato que tiene por base a la misma empresa, al no haber mérito suficiente para su modificación.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3° inciso final, 159, 160 y 161. Ley N° 18.175, artículo 164 N° 2.

Concordancias: Dictámenes Ords. N° 3.929/155, de 12.07.96 y 3.471/165, de 16.06.94.

Se solicita reconsideración de Dictamen Ord. N° 3.929/155, de 12.07.96, por el cual se concluye que "la declaratoria de quiebra de la empresa, y con mayor razón la aprobación de su continuidad de giro, no ha podido afectar la existencia del sindicato que tiene por base a la misma empresa".

Se fundamenta la petición en que el Síndico al hacerse cargo de los bienes de la fallida procede a poner término a los contratos de trabajo del personal y eventualmente a contratar personal necesario

para la liquidación, dentro de los cuales puede que estén o no los de la fallida, lo que lleva a que los sindicatos queden sin socios, por lo que incurrirían en causal de disolución.

Se agrega que la administración del giro de la quiebra tiene un fin absolutamente distinto a la empresa fallida, por lo que sería una empresa distinta; que el despido del personal es necesario para fijar sus derechos en el procedimiento como acreedores de la quiebra y, finalmente, que la declaratoria de quiebra significa que la empresa ya no existe, ha desaparecido, y sus trabajadores ya no tienen empleador por lo que no se concibe contrato de trabajo.

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

El dictamen impugnado, Ord. N° 3.929/155, de 12.07.96, luego de comentar el artículo 295, letra f) del Código del Trabajo, referido a la causal de disolución de los sindicatos por extinción de la empresa, respecto de los sindicatos que tienen por base a la empresa, concluía que la declaratoria de quiebra no significa la extinción de ésta si se trata de un procedimiento que tiene por objeto proceder a la liquidación de los bienes de la fallida y al pago de sus deudas, subsistiendo mientras tanto la empresa hasta que no cese completamente su actividad, por lo que dicha declaratoria no produce de por sí la terminación de los contratos de trabajo del personal ni extingue las organizaciones sindicales.

Lo expresado anteriormente guarda armonía con la doctrina reiterada de este Servicio contenida, entre otros en los dictámenes citados en el mismo instrumento recurrido y además en Dictamen Ord. N° 3.471/165, de 16.06.94, que en cuanto a los efectos de la declaratoria de quiebra en la subsistencia de la empresa empleadora y de los contratos de trabajo con la fallida, y por ende en la afiliación y mantención de los sindicatos constituidos en ella, señala que:

"Las causales de terminación del contrato de trabajo son de derecho estricto, vale decir, que las situaciones de facto que se invoquen por las partes para poner término a la relación laboral deben encuadrarse, necesariamente, en alguna de las causales precisadas expresamente por el propio legislador en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, o en algunas de las otras específicas que contiene el propio texto legal citado como serían el artículo 17, respecto de los menores, y el 152, respecto de los trabajadores de casa particular, o que existan en leyes especiales, cuyo no es el caso de la declaración de quiebra de la empresa, por lo que no puede el solo hecho de declararse la quiebra de la empresa, determinar que tal acto jurídico produzca el efecto de poner término ipso facto a las relaciones laborales de sus dependientes, continuando por tanto, vigente los derechos y obligaciones que ellas generaron.

"Es del caso tener presente que lo resuelto encuentra pleno apoyo en la doctrina jurídica, señalando entre otros el autor señor Guido Macchiavello en su obra "Derecho del Trabajo" tomo I, página 4483, Ed. Fondo de Cultura Económica, Edición 1986 que:

"En otras palabras, el contrato de trabajo termina sólo por las causales establecidas en la ley, debiendo seguirse los procedimientos por ella prescritos".

"En efecto, en Chile el ordenamiento laboral sólo contempló la quiebra como causal de término del contrato de trabajo durante la vigencia del antiguo Código del Trabajo, D.F.L. N° 178, de 13 de mayo de 1931, que así lo señalaba en el N° 5° del artículo 164 como causal de caducidad del contrato, disposición que fue derogada por el artículo 19 de la Ley N° 16.455, de 6.04.66, que dictó "normas para la terminación del contrato de trabajo".

"Con posterioridad ni el D.L. N° 2.200, de 1978, ni la Ley N° 19.010, ni el actual Código del Trabajo que también tratan sobre esta materia específica, contemplan la declaración de quiebra como causal legal de término del contrato de trabajo.

"Lo anterior, no solamente se ajusta a la realidad jurídica en que se observa que, por lo común, las empresas siguen laborando bajo la administración del síndico, quién pasa a representar al empleador, sino que los dirigentes sindicales siguen su quehacer en apoyo de sus afiliados actuando ante el propio síndico y autoridades del Trabajo.

"En opinión de este Servicio lo expresado se justifica por otra parte en atención a que la propia Ley de Quiebras, Ley N° 18.175, permite que en cualquier momento cese el estado de quiebra mediante la institución del sobreseimiento definitivo que contemplan sus artículos 164 y siguientes, especialmente el N° 2 de su artículo 164, que previene que tiene lugar el sobreseimiento definitivo "cuando el deudor, o un tercero por él, consigna el importe de las costas y los créditos vencidos y cauciona los demás a satisfacción de los acreedores", declaración que no da existencia a otra empresa, si no que regulariza la ya existente, que no se había extinguido.

"Se sigue de lo expuesto que, tras la declaración de quiebra en una empresa, siguen vigentes, tanto los contratos individuales como colectivos, motivo por el cual, el Síndico de Quiebras deberá ajustarse a las causales legales para poner fin a la relación laboral según la situación de hecho de cada caso particular", subsistiendo asimismo, las organizaciones sindicales conformadas por tales trabajadores, pudiendo invocar en representación del empleador, las causales legales ordinarias que estime procedentes para el término de los contratos o disolución de los Sindicatos, cuando lo estime oportuno y conveniente para el resguardo de los derechos de los trabajadores durante el procedimiento de la quiebra.

Por otra parte, cabe agregar que la función propia del síndico, de administrar la empresa fallida y proceder a su liquidación para el pago de las acreencias, en la medida que requiera de prestación de servicios de personal, y todo el tiempo que ello demande, configura el concepto legal de empresa, que en términos amplios consagra el artículo 3º, inciso final del Código del Trabajo, como 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".

En otros términos, mientras no cese completamente la actividad de la empresa fallida aun cuando sea en su fase de liquidación, si ocupa medios personales, materiales e inmateriales destinados a un fin económico con una individualidad legal determinada la empresa no se ha extinguido, manteniéndose los contratos de trabajo mientras no les afecte causal legal de término así como las organizaciones sindicales que tengan por base a dicha empresa. Asimismo, encontrándose vigentes los contratos de trabajo la persona del empleador subsiste y sólo pasa por ministerio de la ley su representación al síndico, de acuerdo a la legislación de quiebras.

De este modo, como la declaratoria de quiebra a juicio de este Servicio no afecta a la empresa en sí, ni a los contratos de trabajo ni a las organizaciones sindicales constituidas en aquélla ni tampoco a la persona del empleador, aun cuando si a su capacidad de ejercicio, se estima que no procede reconsiderar el dictamen impugnado.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas cúmpleme informar a Ud. que se deniega solicitud de reconsideración de Dictamen Ord. N° 3.929/155, de 12.07.96, que concluye que la declaratoria de quiebra de la empresa y con mayor razón su continuidad de giro no

afecta la existencia del sindicato que tiene por base a la misma empresa, al no haber mérito suficiente para su modificación.

Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.

6.192/316, 14.10.97.

Cláusula sobre indemnización convencional por renuncia voluntaria.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 306 inciso 1º.

Se solicita a esta Dirección del Trabajo que determine el sentido y alcance de una norma convencional incorporada a un contrato colectivo, que otorga a los trabajadores el derecho a renunciar voluntariamente a su trabajo con derecho a percibir el cincuenta por ciento de la indemnización legal, con un límite de dos trabajadores por año y con la condición de que éstos tengan, más de cinco años de antigüedad.

Desde luego, cabe hacer presente que el inciso 1º del artículo 306 del Código del Trabajo establece que:

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

A su vez, el Sindicato de Trabajadores N° 1 de la empresa comercial ..., ha suscrito con su empleadora un contrato colectivo de trabajo que en su cláusula segunda dispone:

"Los trabajadores con contrato de trabajo vigente y afectos al presente contrato colectivo, tendrán derecho a una indemnización por años de servicio y por cada año de vigencia de éste, imputable e incompatible con cualquier otra, equivalente a quince días de remuneración o por el promedio si es el caso, por cada año completo y fracción de seis meses, en el siguiente caso:

"2.1 Por renuncia voluntaria:

"El beneficio tendrá un tope máximo de dos (2) renunciaciones voluntarias dentro del Año Calendario y deberá tener una antigüedad en la empresa de al menos cinco (5) años continuados, al momento de otorgar el beneficio.

"El trabajador que quiera acogerse a este beneficio, deberá solicitarlo por escrito al sindicato y éste se encargará de presentarlo a la Gerencia Comercial y será el sindicato el único organismo que determinará quién tendrá derecho al beneficio".

Así entonces, de acuerdo a las normas convencionales y legal precedentes, dentro del marco de materias que es jurídicamente permitido negociar colectivamente, el sindicato de trabajadores y la empleadora han acordado un régimen especial de retiros de la empresa por renuncia voluntaria, que significa para los trabajadores que resulten favorecidos por esta indemnización pactada, percibir el

equivalente al cincuenta por ciento de la indemnización legal ordinaria por término del contrato de trabajo, imputable e incompatible con cualquier otra.

Precisa esta norma convencional –además– que este beneficio tendrá un tope de dos renuncias voluntarias por cada año calendario, que el trabajador deberá contar con cinco años continuos de desempeño para ... al momento de otorgarse el beneficio y que el Sindicato de Trabajadores N° 1 será el único que determinará quién tendrá derecho al beneficio.

Respecto a este último aspecto, la organización sindical –al ejercer esta prerrogativa– deberá observar en sus procedimientos y decisiones los principios de igualdad y no discriminación, estableciendo y dando a conocer a sus afiliados las reglas objetivas e imparciales conforme a las cuales se asignará este beneficio.

En consecuencia, de acuerdo a las normas legales y convencionales citadas, esa organización sindical y la empresa ..., deberán observar los criterios precedentes para determinar las personas y otorgar la indemnización especial pactada por renuncia voluntaria al trabajo.

Indemnización legal por años de servicio. Base de calculo. Incremento Ley N° 19.504. Procedencia.

6.193/317, 14.10.97.

Procede reliquidar la indemnización legal por años de servicio percibida por el docente señor ..., ex-dependiente del Colegio Parroquial San Nicolás de Hijuelas, como consecuencia de la terminación de su contrato de trabajo por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, producida el 28.02.97, incorporando a su base de cálculo los incrementos remuneracionales establecidos por la Ley N° 19.504.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 172 inciso 1°. Ley N° 19.504, artículo 12.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si le asiste el derecho a exigir que su ex-empleador, el Colegio Parroquial San Nicolás de Hijuelas, proceda en recalcular la indemnización legal por años de servicio percibida como consecuencia de la terminación de su contrato de trabajo por la causal de necesidades de la empresa, incluyendo en la respectiva base de cálculo el incremento especial de remuneraciones establecido por la Ley N° 19.504.

Hace presente que el término de su relación laboral se produjo el 28.02. del año en curso, según consta del finiquito que se acompaña.

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

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

"Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabaja-

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 al 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.

Ahora bien, la Ley N° 19.504, publicada en el Diario Oficial de 31.05.97, dispuso un mejoramiento especial de remuneraciones para los profesionales de la educación de establecimientos dependientes del sector municipal, para aquellos que se desempeñan en establecimientos de educación técnico-profesional administrados por instituciones del sector público o personas jurídicas de derecho privado en conformidad con el Decreto Ley N° 3.166, de 1980 y para los docentes del sector particular subvencionado, disponiendo en su artículo 12, lo siguiente:

"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 7° y 9° transitorios de la Ley N° 19.410, respectivamente".

De la norma legal antes transcrita se infiere, en primer término, que el incremento de remuneraciones que establece el mencionado cuerpo legal para los profesionales de la educación de que se trata, rige con efecto retroactivo a partir del mes de febrero de 1997.

Ello significa que por expresa disposición del legislador manifestada en el precepto en comento, los beneficiarios tienen derecho a percibir los aumentos de remuneraciones que deriven de la aplicación de dicha ley a partir del 1° de febrero de 1997, no obstante que su publicación se haya producido en una época posterior.

De la citada norma se colige, igualmente, que el valor que represente el citado aumento debe excluirse de la base de cálculo de la indemnización por años de servicio prevista en los artículos 7° y 9° transitorios de la Ley N° 19.410.

Analizada la situación en consulta a la luz de los antecedentes aportados y de las normas legales antes transcritas y comentadas, dable resulta afirmar que, en la especie, los incrementos de remuneraciones establecidos por la Ley N° 19.504 pasaron a formar parte de la última remuneración mensual percibida por el recurrente, esto es, la correspondiente al mes de febrero de 1997 y, por consiguiente, éste tiene derecho a exigir una reliquidación de la indemnización legal por años de servicio proveniente del término de su contrato por la causal de necesidades de la empresa, incorporándose a su base de cálculo los valores correspondientes a dicho incremento.

En nada altera la conclusión anterior, la disposición contenida en la parte final del artículo 12 de la Ley N° 19.504, antes analizado, toda vez que la exclusión de los beneficios de la misma que allí se establece dice relación exclusivamente con la base de cálculo de las indemnizaciones por años de

servicio previstas en los artículos 7º y 9º transitorios de la Ley N° 19.410, esto es, indemnizaciones de naturaleza jurídica distinta a la que corresponde percibir al docente de que se trata, según ya se expresara.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud. que procede reliquidar la indemnización legal por años de servicio percibida por el docente señor ..., ex-dependiente del Colegio Parroquial San Nicolás de Hijuelas, como consecuencia de la terminación de su contrato de trabajo por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio producida el 28.02.97, incorporando a su base de cálculo los incrementos remuneracionales establecidos por la Ley N° 19.504.

Descanso semanal. Licencia médica.

6.194/318, 14.10.97.

- 1) La jurisprudencia de este Servicio ha sostenido reiteradamente, entre otros, en Dictámenes N°s. 8.174/328, de 6.02.96 y 964/43, de 18.12.95, que el derecho a licencia médica es independiente del derecho a descanso, por lo que es posible sostener que ambos derechos no pueden excluirse entre sí.**
- 2) El derecho a un feriado superior de 25 días hábiles, en conformidad al artículo 2º transitorio del Código del Trabajo, sólo se conserva si se mantienen los requisitos exigidos por la ley al momento de su nacimiento, entre ellos, que los servicios se presten en las zonas correspondientes a un yacimiento minero o plantas de beneficio.**
- 3) No corresponde aplicar unilateralmente a un instrumento colectivo vigente un reglamento interpretativo de un contrato colectivo anterior que ha perdido vigencia, debiendo entenderse que dicho reglamento, en atención a su naturaleza jurídica de acto dependiente, se extingue conjuntamente con el contrato para cuya interpretación se acordó el reglamento en cuestión.**

Fuentes: Artículo 2º transitorio del Código del Trabajo y artículo 72 del Decreto Ley N° 2.200.

Concordancias: Dictámenes Ord. N°s. 8.174/328, de 18.12.95 y 964/43, de 6.02.96.

Se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento por presentación del Sindicato N° 1 de Profesionales de la Compañía ... referida a los siguientes aspectos:

- 1) Se fije la interpretación jurídica referente a las licencias médicas, especialmente, en aquellos casos en que su ejercicio podría entrar en conflicto con el derecho a descanso semanal.
- 2) Se emita pronunciamiento acerca de la situación de trabajadores a quienes corresponde un feriado legal de 25 días hábiles por prestar servicios en sectores mineros de cordillera que son trasladados a prestar servicios en otros lugares, específicamente en la ciudad.
- 3) Se emita pronunciamiento acerca de la factibilidad legal de que se aplique unilateralmente el reglamento interpretativo de un contrato colectivo anterior convenido por las partes, a un nuevo contrato colectivo.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) La consulta signada con el número 1) se encuentra referida a la situación que se produce cuando la Compañía Minera El Indio, cita a los trabajadores que están finalizando su licencia médica y a quienes le corresponden su descanso semanal, porque su turno está con descanso.

La situación descrita motiva que el sindicato recurrente plantee si el tiempo que un trabajador emplea en una licencia médica puede ser considerado como trabajado para estos efectos y qué ocurre cuando la licencia médica coincide con un descanso.

Frente a estas consultas sobre licencias médicas y el descanso cumpla con enviar a Ud. Dictámenes N°s. 964/43, de 6.02.96 y 8.174/328, de 18.12.95, en cuyos textos se responde respectivamente a las interrogantes señaladas.

En efecto, respecto de la ya citada consulta, el Dictamen N° 8.174/328, de 18.12.95, señala que:

"Considerando que el trabajador que se encuentra con licencia médica está ejerciendo un derecho expresamente consagrado por la legislación y si tenemos presente que el fundamento que se tiene en consideración para concederla (enfermedad) es absolutamente diferente en su naturaleza y finalidad al que se tuvo en vista para otorgar el descanso compensatorio, es posible sostener que ambos derechos no pueden excluirse entre sí".

Así, ese mismo acto administrativo, señala que:

"Aceptar que el descanso compensatorio pueda ser afectado por la licencia médica de que está haciendo uso un trabajador significaría, a juicio de este Servicio, que por esta vía se estaría privando a aquél del descanso que le corresponde y que le es reconocido legalmente".

A su turno, en ese mismo sentido, el Dictamen N° 964/43, ya citado, señala que:

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

- 2) La consulta signada con el número 2) se refiere a la situación de los trabajadores a quienes corresponde un feriado legal de 25 días hábiles por trabajar en sectores mineros de cordillera, en el caso de ser trasladados a prestar servicios por la misma empresa a la ciudad.

Cabe señalar que el artículo 2° transitorio del Código del Trabajo dispone que:

"Los trabajadores con contrato vigente al 15 de junio de 1978, o al 14 de agosto de 1981, que a esas fechas tenían derecho a un feriado anual superior al que establecieron el Título VII del Decreto Ley N° 2.200, de 1978 antes de su modificación por la Ley N° 18.018, y el artículo 11

transitorio del primero de estos cuerpos legales, conservarán ese derecho, limitado al número de días que a esas fechas les correspondían, de acuerdo a las normas por las cuales se rigieron".

De dicha disposición legal se sigue que el legislador permitió conservar, a aquellos trabajadores con contrato vigente al 15 de junio de 1978 ó 14 de agosto de 1981, los feriados superiores que disfrutaban a esa fecha, en conformidad con los requisitos señalados en las normas legales respectivas.

A su turno, dichas normas legales, en la especie, el inciso tercero del artículo 72 del Decreto Ley N° 2.200, derogado por el artículo 1° N° 46 de la Ley N° 18.018, disponía:

"El feriado será de veinticinco días hábiles dentro de cada año para los trabajadores que residen en la I, II, III, XI y XII regiones del país o en la provincia de Chiloé y para los que desempeñen en yacimientos mineros o plantas de beneficio".

El análisis conjunto de las disposiciones precitadas permite sostener que sólo han podido continuar disfrutando de 25 días de feriado como mínimo aquellos trabajadores que reunían los siguientes requisitos copulativos:

- a) Que sus contratos de trabajo al 14 de agosto de 1981, hubieren estado vigentes por más de un año; y
- b) Que a la fecha antes señalado hubieren estado residiendo en la I, II, III, XI y XII regiones del país o en la provincia de Chiloé o desempeñándose en yacimientos mineros o plantas de beneficio.

En todo caso, y en relación con la consulta en análisis, resulta preciso puntualizar que, en conformidad con la jurisprudencia anterior de este Servicio contenida en Ordinario N° 2.180, del 28.09.82, aquellos trabajadores que por aplicación del artículo 2° transitorio del Código del Trabajo, conservaron el feriado especial de 25 días hábiles que contemplaba el artículo 72 del Decreto Ley N° 2.200, mantienen dicho beneficio mientras sigan concurriendo a su respecto los requisitos o supuestos legales que lo originaron, de forma tal que sí, con posterioridad al 14 de agosto de 1981, dejan de existir todas o algunas de las dichas condiciones se extingue necesariamente el derecho a un feriado anual superior, siendo dicho caso, precisamente, aquél en que el trabajador que se desempeña en un yacimiento minero es trasladado a prestar servicios fuera de dicho lugar.

- 3) Respecto de la consulta signada con el número 3) aclarada por Ordinario N° 949, de 10.07.97, de la Dirección Regional del Trabajo de Coquimbo, está referida a si es factible que se aplique el reglamento que interpretó en lo pertinente el anterior contrato colectivo al instrumento colectivo vigente.

Cabe señalar que el referido reglamento correspondía a un acto jurídico convencional y dependiente, de manera que, desde el punto de vista jurídico, extinguido el acto principal debe entenderse extinguido el acto dependiente.

De este modo, no corresponde que un reglamento, cuya finalidad expresa era interpretar un contrato colectivo anterior, hoy extinguido, sea utilizado para interpretar un acto jurídico distinto y posterior como es el contrato colectivo vigente.

En consecuencia, de las consideraciones de hecho y de derecho precedentemente transcritas, respecto de su presentación de antecedente cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

- 1) La jurisprudencia de este Servicio ha sostenido reiteradamente, entre otros, en Dictámenes N°s. 8.174/328, de 6.02.96 y 964/43, de 18.12.95, que el derecho a licencia médica es independiente del derecho a descanso, por lo que es posible sostener que ambos derechos a descanso, no pueden excluirse entre sí.
- 2) El derecho a un feriado superior de 25 días hábiles, en conformidad al artículo 2º transitorio del Código del Trabajo, sólo se conserva si se mantiene los requisitos exigidos por la ley al momento de su nacimiento, entre ellos, que los servicios se presten en las zonas correspondientes a un yacimiento minero o plantas de beneficio.
- 3) No corresponde aplicar unilateralmente a un instrumento colectivo vigente un reglamento interpretativo de un contrato colectivo anterior que ha perdido vigencia, debiendo entenderse que dicho reglamento, en atención a su naturaleza jurídica de acto dependiente, se extingue conjuntamente con el contrato para cuya interpretación se acordó el reglamento en cuestión.

Dirección del Trabajo. Competencia. Contraloría General de la República.

6.195/319, 14.10.97.

La Dirección del Trabajo carece de facultades para requerir a la Contraloría General de la República la modificación de la doctrina contenida en dictámenes emitidos por dicho organismo dentro de la esfera de sus atribuciones.

Concordancias: Dictamen N° 1.831/115, de 20.04.93.

Se solicita a esta Dirección su intervención ante la Contraloría General de la República, a fin que la doctrina contenida en el Dictamen N° 621/038, de fecha 5.02.97 de este Servicio se aplique al personal docente que labora en establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades, que se encuentren en igual situación a la prevista en el N° 1 de dictamen aludido.

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

En conformidad a la reiterada jurisprudencia de la Contraloría General de la República, contenida entre otros, en los Dictámenes N°s. 021721, 021713, 023262 y 031265, todos de 1991 y 002658, de 1992, a la Dirección del Trabajo, de acuerdo con las atribuciones que le otorga su ley orgánica, le corresponde tanto la facultad de interpretar como la de fiscalizar las normas de carácter laboral por las que se rigen los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos administrados por las corporaciones a que se refiere el D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, dado que no revisten la condición de funcionarios públicos.

Por el contrario, y según las instrucciones contenidas en el Oficio Circular N° 032357, de 30 de

septiembre de 1981, y en Dictamen N° 009747, de 16 de abril de 1984, ese Organismo Contralor ha resuelto que los trabajadores que laboran para los servicios traspasados a la Administración municipal y administrados directamente por el respectivo ente edilicio, no obstante regirse por el Código del Trabajo, se encuentran sometidos a la fiscalización de la Contraloría General de la República, por cuanto mantienen la calidad de servidores públicos o funcionarios del Estado, dado su vínculo con un ente público como lo es la municipalidad.

Acorde con lo expresado en los párrafos que anteceden, esta Dirección ha concluido en Dictamen N° 722, de 8 de febrero de 1984 que "La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los funcionarios traspasados a las municipalidades, correspondiendo esta facultad a la Contraloría General de la República".

De consiguiente, a la luz de lo expuesto en acápites que anteceden, posible es afirmar que tanto la Contraloría General de la República como este Servicio son organismos que actúan válidamente y con plena autonomía en el ámbito de sus respectivas competencias.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de facultades para requerir a la Contraloría General de la República la modificación de la doctrina contenida en dictámenes emitidos por dicho organismo dentro de la esfera de sus atribuciones.

Descanso compensatorio. Día domingo. Alcance.

6.196/320, 14.10.97.

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.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.896/136, de 17.05.94; 2.411/125, de 25.04.97; 3.094/17, de 25.05.97 y 3.552/189, de 16.06.97.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar la 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.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en el artículo 38, inciso 4º, establece:

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

De la norma legal transcrita se infiere que el legislador otorga a los trabajadores comprendidos en los N°s. 2 y 7 del inciso 1° 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.

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 compensatorios que corresponden por los días domingo y festivos laborados en el respectivo mes.

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 desempeñan en las explotaciones, labores o servicios a que se refiere el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo y a aquellos que prestan servicios en los establecimientos de comercio y de servicios a que alude el N° 7 del mismo precepto legal, no confiere a los mismos el derecho a un día adicional de descanso semanal.

Precisado lo anterior, cabe referirse a los mecanismos que contempla la legislación laboral vigente que permiten dar cumplimiento al precepto en estudio en los términos indicados precedentemente, pudiendo señalarse que el primero de ellos consiste en la posibilidad que tiene el empleador en efectuar las correspondientes adecuaciones en la distribución de la jornada de trabajo, la cual debe contar con el consentimiento de los respectivos trabajadores, si dicha distribución se encuentra contenida en los contratos individuales o colectivos de trabajo, acorde con lo previsto en el inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo.

Por su parte, si la jornada de trabajo existente en la empresa se cumple a través de un sistema de turnos cuya duración y distribución se encuentra únicamente establecida 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.

Con todo, necesario es hacer 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 ésta que se encuentra en armonía con lo sostenido por esta Repartición en los Dictámenes N°s. 305/24, de 18.01.94, 1.220/61, de 11.03.97, 3.044/170, de 27.05.97 y 3.552/189, de 16.06.97.

Asimismo, 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 éste que debe permitir al trabajador, en un período de doce meses, descansar, a lo menos doce días domingo.

Finalmente, en relación con esta materia cabe consignar que este Servicio mediante Dictamen N° 1.981/80, de 28.03.96, resolvió que resulta ajustado a derecho que "el empleador pacte con sus trabajadores, dependientes de establecimientos de comercio y de servicios exceptuados del descanso dominical que atiendan directamente al público, compensar los días festivos efectivamente laborados por tales trabajadores y que excedan de uno en la respectiva semana laboral otorgándoles un día de descanso compensatorio en un domingo, del mismo mes 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 al mes", doctrina ésta que resulta plenamente aplicable respecto de los trabajadores que se desempeñan en las labores, explotaciones o servicios a que se refiere el N° 2 del citado artículo 38.

Concordando lo expuesto en los párrafos anteriores, posible resulta sostener que 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 que en dicho precepto se señalan, un día de descanso en domingo en compensación por los días domingo y festivos trabajados, sistemas éstos que conforme a lo indicado en acápites precedentes, requieren el acuerdo de ambas partes contratantes, excepto en el caso que la respectiva jornada de trabajo se cumpla mediante turnos contemplados exclusivamente en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

Con todo, necesario es consignar que no obstante lo sostenido en este informe en orden a que la aplicación de la norma prevista en el inciso 4° del artículo 38, no implica para los trabajadores de que se trata un día adicional de descanso semanal, en opinión de esta Dirección, el descanso en día domingo adquirirá tal carácter, 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.

La afirmación señalada en el párrafo precedente, se encuentra acorde con lo sostenido por esta Repartición, entre otros, en los Dictámenes N°s. 2.411/125 de 25.04.97; 2.896/136, de 17.05.94; 3.094/17, de 25.05.97 y 3.552/189, de 16.06.97.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina administrativa invocada 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 4° 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 topes máximos de la jornada ordinaria de 48 horas semanales y de 10 horas diarias.

Gratificación legal. Imputación de beneficios.

6.200/321, 14.10.97.

Se ajusta a derecho la cláusula 16 del convenio colectivo de 2.12.94, celebrado entre la empresa Constructora ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, en cuanto hace posible imputar a gratificación legal con tope de 4.75 ingresos mínimos mensuales la participación de utilidades pactada en la cláusula 6ª del mismo convenio.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 51.

Concordancias: Dictamen Nº 3.204/160, de 23.05.95.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de procedencia de imputar a gratificación la participación de utilidades pactada en convenio colectivo suscrito con la empresa Constructora

Se agrega que la empresa ha pagado por concepto de gratificación \$16.402 mensuales, en circunstancias que debiera ser, según el beneficio legal, \$25.927, y la diferencia entre ambas cantidades, de \$9.525, se ha imputado a participación de utilidades, según interpretación dada al convenio colectivo, lo que no se conformaría a derecho.

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

El convenio colectivo de 2.12.94, celebrado entre empresa Constructora ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, en su cláusula Nº 16, estipula:

"Gratificaciones:

"a) La empresa pagará a cada trabajador las siguientes gratificaciones, imputables a cualquier gratificación o bonificación que fuere decretada o correspondiere legalmente pagar:

"\$ 40.800 en marzo

"\$ 40.800 en junio

"\$ 40.800 en septiembre

"\$ 40.800 en diciembre".

"b) Sin perjuicio de que el régimen de participación de utilidades convenido en la cláusula 6ª, al igual que las gratificaciones señaladas arriba, son imputables a la gratificación legal, en caso de que no proceda el pago de participaciones según el régimen de la cláusula 6ª, la empresa complementará la gratificación de diciembre de ese año, hasta enterar 4.75 ingresos mínimos en el año, en forma proporcional al tiempo servido por cada trabajador, a cuyo efecto se deducirán las gratificaciones pagadas según esta cláusula en marzo, junio y septiembre, debidamente reajustadas al mes de diciembre".

De la cláusula citada se desprende que la empresa pagará una gratificación convencional en cuotas determinadas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, imputable a gratificación legal.

Asimismo, se deriva que si la participación de utilidades de la cláusula 6ª imputable a gratificación legal, al igual que la gratificación convencional ya referida, no correspondiera ser pagada se complementará la cuota de gratificación convencional del mes de diciembre hasta enterar 4.75 ingresos mínimos en el año, deduciéndole las cuotas de marzo, junio y septiembre, reajustadas a diciembre.

De esta suerte, las partes han acordado una gratificación convencional imputable a la gratificación legal con tope de 4,75 ingresos mínimos, y lo mismo respecto de una participación de utilidades, que de no proceder su pago, y de no alcanzarse el tope de gratificación señalado llevará a complementar la cuota de gratificación del mes de diciembre hasta lograr dicho tope.

A su vez, la cláusula 6ª letra a), del mismo convenio, estipula:

"Participación de utilidades.

"a) Aplicación del régimen.

"El régimen operará únicamente en los ejercicios financieros que acusen resultados económicos positivos que hagan posible su aplicación.

"Para este efecto los ejercicios financieros se calificarán en:

"BUENO", considerándose como tal aquel ejercicio que copulativamente presente las siguientes características: arroje una satisfactoria rentabilidad del capital con prescindencia del patrimonio de la empresa, invertido en las empresas afiliadas y de las utilidades provenientes de dichas empresas afiliadas, la empresa exhiba una situación presente sólida desde el punto de vista del volumen de los trabajos en ejecución y de las condiciones económicas de los mismos, y se permita visualizar perspectivas futuras favorables desde el punto de vista de estos mismos factores.

"NORMAL", entendiéndose por tal el ejercicio que arroje utilidades contables superiores al monto de la participación que corresponda distribuir entre los empleados por aplicación de este régimen, previa deducción de las utilidades generadas por empresas afiliadas.

"REGULAR", siendo tales los ejercicios que, si bien presentan una pérdida en la operación propia, arrojan utilidad final en el balance incluyendo las utilidades provenientes de empresas afiliadas.

"MALO", aquellos que arrojen pérdidas contables".

De la cláusula anterior se desprende que se ha pactado un beneficio denominado participación de utilidades, que opera cuando los ejercicios financieros de la empresa acusan resultados positivos, es decir, obtienen utilidades, para lo cual se procede a clasificar tales ejercicios según su mayor o ninguna utilidad.

De este modo, analizando en forma conjunta esta cláusula y la anterior es posible concluir que lo que corresponda pagar por participación de utilidades lograda por la empresa, se imputará a la gratificación legal con tope de 4.75 ingresos mínimos, previa consideración de lo pagado por concepto de gratificación convencional.

En la especie, según lo señalado en la presentación, la empresa, al mes de julio recién pasado, habría pagado en forma trimestral gratificación convencional por \$49.205, adeudando diferencia por

\$9.525 si la gratificación legal mensual con tope de 4.75 ingresos mínimos asciende a \$25.927, diferencia que habría imputado a participación de utilidades pactada.

Ahora bien, atendido el tenor de las cláusulas comentadas la empresa habría imputado a la gratificación legal con tope de 4.75 ingresos mínimos lo pagado por gratificación convencional y, parte de participación de utilidades pactada, proceder que guardaría concordancia con las cláusulas convenidas.

Precisado lo anterior, corresponde analizar si las cláusulas en cuanto establecen una imputación a gratificación de la participación de utilidades guardan conformidad con la legislación laboral vigente.

Al efecto, el artículo 51 del Código del Trabajo, dispone:

"En todo caso, se deducirán de las gratificaciones legales cualesquiera otras remuneraciones que se convengan con imputación expresa a las utilidades de la empresa".

De la disposición legal citada se desprende que cualquier remuneración que se convenga con imputación a utilidades de la empresa se deducirá de las gratificaciones legales.

Ahora bien, en el caso en estudio, como ha quedado visto, se ha pactado un beneficio de participación de utilidades según los ejercicios positivos de la empresa que, de proceder, se imputa a la gratificación legal con tope de 4.75 ingresos mínimos mensuales, de resultar ésta superior a la gratificación convencional igualmente pactada.

De esta manera, como la participación de utilidades es un beneficio que procede cuando los ejercicios arrojan utilidades factible resulta que la misma se impute a la gratificación legal de acuerdo a la norma en comento.

De esta suerte, la empresa Constructora ... se ha ajustado a derecho si ha imputado a diferencia de gratificación convencional y hasta completar la gratificación legal con tope de 4.75 ingresos mínimos mensuales la participación de utilidades pactada en convenio colectivo.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y a la disposición legal citada cúmpleme informar a Uds. que se ajusta a derecho la cláusula 16 del convenio colectivo de 2.12.94, celebrado entre la empresa Constructora ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, en cuanto hace posible imputar a gratificación legal con tope de 4.75 ingresos mínimos mensuales la participación de utilidades pactada en la cláusula 6ª del mismo convenio.

Negociación colectiva. Extinción de beneficios. Aporte sindical. Procedencia.

6.378/322, 21.10.97.

Se encuentran obligados a efectuar la cotización a que alude el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo, los trabajadores no sindicalizados que laboran en la empresa Fábrica de Cocinas y Estufas a Leña y Fundición ..., a quienes se les han hecho extensivos los beneficios contenidos en el contrato colectivo vigente en la empresa.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 346.

Concordancias: Ord. Nº 4.918/263, de 19.08.97.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la empresa Fábrica de Cocinas y Estufas a Leña y Fundición ..., se encuentra obligada a practicar el descuento de que trata el artículo 346 del Código del Trabajo a aquellos trabajadores no sindicalizados a los que se les habrían hecho extensivos beneficios estipulados en el contrato colectivo vigente. En especial, se trataría de la gratificación garantizada.

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

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

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

De la norma legal transcrita se infiere que la obligación de 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, según el caso, se apliquen o se extiendan a trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a los de aquéllos cubiertos por el respectivo instrumento colectivo.

Asimismo, de dicho precepto se colige que la obligación de cotizar en favor del sindicato que hubiere obtenido los beneficios, debe cumplirse durante toda la vigencia del instrumento colectivo a partir de la fecha en que éste se aplique.

Ahora bien, este Servicio mediante Dictamen Nº 6.097/198, de 9.09.91, en el punto Nº 1, concluyó que *"la norma contenida en el inciso 1º del artículo 122 de la Ley Nº 19.069, de 1991, sólo resulta aplicable a los trabajadores que ocupen cargos iguales o parecidos o ejerzan funciones semejantes o análogas a las de aquellos dependientes cubiertos por el instrumento colectivo cuyos beneficios les hiciere extensivos el empleador".*

Dicho pronunciamiento jurídico establece además que, *"la norma contenida en el precepto en aná-*

lisis, no resulta aplicable a los trabajadores que no obstante habérseles otorgado los beneficios de un instrumento colectivo, no ocupen cargos o ejercen funciones iguales o semejantes, a los de aquéllos cubiertos por tal instrumento y, por ende, a dichos dependientes no les asiste la obligación de efectuar la cotización de que se trata".

Cabe hacer presente que la referencia hecha al artículo 122 de la Ley N° 19.069 debe entenderse hecha actualmente al artículo 346 del Código del Trabajo.

Como es dable apreciar, la disposición aludida obliga a hacer el aporte a que se refiere el inciso 1º, en dos situaciones:

- a) Cuando los trabajadores a quienes se les han hecho extensivos los beneficios del instrumento colectivo ocupan cargos iguales o parecidos a los de aquellos afectos por dicho instrumento, o
- b) Cuando los mismos ejercen funciones iguales o similares a los dependientes cubiertos por tal instrumento.

En la especie, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, especialmente del informe del fiscalizador señor C.H.D., de la Inspección Provincial del Trabajo de Temuco, se ha podido determinar que la empresa ha hecho extensivos los beneficios del contrato colectivo suscrito con el sindicato de trabajadores que existe en ella, a todo el resto de dependientes no sindicalizados. Entre dichos beneficios se encuentra la gratificación garantizada, aguinaldo de Fiestas Patrias, reajuste de remuneraciones, bonos de antigüedad, etc.

Asimismo, de dicho informe aparece que la mayoría de los trabajadores a quienes se les han hecho extensivos dichos beneficios ejercen funciones similares a los dependientes cubiertos por el instrumento colectivo. Los que no ejercen las referidas funciones, según los mismos antecedentes, serían los que ocupan cargos de jefaturas de secciones.

En estas circunstancias, analizados los hechos antes descritos a la luz de la doctrina invocada en párrafos anteriores, posible es convenir en la situación en análisis, que los trabajadores no sindicalizados de la empresa, que ejercen funciones similares a las de los dependientes cubiertos por el contrato colectivo vigente en ella, y a quienes el empleador les ha hecho extensivos los beneficios de dicho instrumento, se encuentran obligados a efectuar la cotización a que alude el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Uds. que los trabajadores por los cuales se ha consultado están obligados a efectuar la cotización prevista en el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo.

Asociaciones de funcionarios. Candidaturas.

6.379/323, 21.10.97.

No se ajusta a derecho la actuación de la comisión electoral de la Federación Nacional de Asociaciones de Funcionarios del Ministerio de Obras Públicas de rechazar la candidatura de don ..., en cuanto no existe disposición legal que le otorgue dicha facultad, la que ha sido reservada por el ordenamiento jurídico a la Dirección del Trabajo que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley Nº 19.296, califica las inhabilidades que afecten a directores de las asociaciones de funcionarios públicos una vez que éstos hayan sido electos.

Fuentes: Artículo 19 de la Ley Nº 19.296.

Se ha solicitado a este Servicio por el Jefe del Departamento de Relaciones Laborales un pronunciamiento acerca de la legalidad de la negativa de la comisión electoral de la Federación Nacional de Asociaciones de Funcionarios del Ministerio de Obras Públicas a recepcionar la candidatura de don ..., Presidente Regional de la Asociación Nacional de Funcionarios de la Dirección de Arquitectura del Ministerio de Obras Públicas.

Según el memorándum citado, la negativa de la comisión electoral se basa en que, de conformidad al artículo 18 de la Ley Nº 19.296 para "ser director, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos".

A su turno el artículo 11 de los Estatutos de la Federación indicada, señala como requisito especial para postular a un cargo en el directorio de la asociación afiliada lo siguiente:

"Para postular a un cargo del Directorio de la Federación, a lo menos se deberá estar en posesión de un cargo en el directorio de la asociación afiliada".

En consecuencia, se entiende como requisito esencial para postular al cargo de director de la Federación el ser director de alguna de las asociaciones afiliadas.

Ahora, según se señala en el memorándum citado, dicho requisito no sería cumplido por el señor ..., quien está en posesión del cargo de director regional de la asociación, y no del cargo exigido por los Estatutos de director de la asociación afiliada.

Al respecto cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

Sin perjuicio de las consideraciones acerca del fondo del asunto planteado acerca de si el señor ... cumple con los requisitos señalados, cabe destacar que de la revisión de la normativa contenida en la Ley Nº 19.296 no es posible encontrar ninguna disposición jurídica que faculte o autorice a las comisiones electorales de las Federaciones de Asociaciones ni de las Asociaciones propiamente tales, para calificar o rechazar las candidaturas a las directivas respectivas.

La única disposición sobre la materia, contenida en el artículo 19 de la Ley Nº 19.296 señala textualmente que *"la inhabilidad o incompatibilidad, actual o sobreviniente, será calificada de oficio por la Dirección del Trabajo, a más tardar dentro de los noventa días siguientes a la fecha de la elección*

o del hecho que la originare. Sin embargo, en cualquier tiempo podrá calificarla, a petición de parte. En todo caso, tal calificación no afectará los actos válidamente celebrados por el directorio.

El afectado por la calificación señalada en el inciso anterior podrá reclamar de ella ante el Juzgado de Letras del Trabajo respectivo, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde que le sea notificada".

Dicha disposición legal, sin embargo, se refiere al control "a posteriori" que la Dirección del Trabajo puede efectuar respecto de las personas que ya han resultado elegidas directores de organización de funcionarios respectivas, y no, como el caso en cuestión, a las candidaturas de los miembros para dichas elecciones.

De esta manera, armonizando las consideraciones anteriores cabe señalar que no corresponde a la comisión electoral de una Asociación de Funcionarios Públicos calificar ni rechazar las candidaturas que sus miembros presenten a las elecciones de directiva respectivas en razón de inhabilidades o incompatibilidades establecidas en el estatuto correspondiente, sólo pudiendo hacerse efectivas dichas inhabilidades una vez electos dichos candidatos por la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, en conformidad con el artículo 19 de la Ley N° 19.296.

En consecuencia, de las consideraciones precedentemente transcritas, cabe concluir que no se ajusta a derecho la actuación de la comisión electoral de la Federación Nacional de Asociaciones de Funcionarios del Ministerio de Obras Públicas de rechazar la candidatura de don ..., en cuanto no existe disposición legal que le otorgue dicha facultad, la que ha sido reservada por el ordenamiento jurídico a la Dirección del Trabajo que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley N° 19.296, califica las inhabilidades que afecten a directores de las asociaciones de funcionarios públicos una vez que éstos hayan sido electos.

Estatuto docente. Remuneración total mínima. Incremento Ley N° 19.504. Procedencia.

6.380/324, 21.10.97.

La Escuela Básica Particular Subvencionada ... no se encuentra obligada a incrementar la remuneración total mínima de aquellos docentes que al 1º de febrero de 1997, percibían por tal concepto un monto superior al mínimo establecido en el artículo 3º de la Ley N° 19.504, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Fuentes: Ley N° 19.504, artículo 3º inciso 1º.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta procedente reajustar la remuneración total mínima de los docentes que laboran en dicho establecimiento particular subvencionado en el porcentaje en que fue incrementada la remuneración total mínima de acuerdo a lo establecido en el artículo 3º de la Ley N° 19.504.

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

El artículo 3º de la Ley Nº 19.504, publicada en el Diario Oficial de fecha 31.05.97, en su inciso 1º prevé:

"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".

De la norma legal precedentemente transcrita, aplicable entre otros, a los docentes que se desempeñan en establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, de 1996, aparece que el legislador ha incrementado, a partir del 1º de febrero de 1997 el monto de la remuneración total mínima, fijándola para todo el año 1997 en \$269.867, mensuales, para quienes tengan una designación o contrato de 44 horas cronológicas semanales.

Se infiere, asimismo, que si la jornada convenida fuere inferior a las 44 horas cronológicas semanales, dicha remuneración total mínima debe calcularse proporcionalmente.

Conforme con lo expuesto, posible es afirmar que ningún profesional de la educación puede percibir mensualmente por concepto de remuneración total un monto inferior al mínimo fijado por la norma legal antes transcrita y comentada, toda vez que se trata de un derecho que por ser de carácter laboral debe estimarse irrenunciable al tenor del inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo.

Resuelto lo anterior, preciso es sostener, entonces, que la obligación de incrementar la remuneración total mínima de acuerdo al nuevo monto fijado por el artículo 3º de la Ley Nº 19.504, sólo será procedente en la medida que al 1º de febrero de 1997 el respectivo docente tuviere convenido con su empleador una remuneración mensual inferior a dicho mínimo legal.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a información proporcionada en su presentación los profesionales de la educación por los cuales se consulta tenían pactada a esa data con dicho establecimiento educacional, una remuneración total superior al mínimo legal, razón por la cual, a la luz de lo expuesto en párrafos que anteceden, preciso es sostener que no tendrán derecho al incremento previsto en el artículo 3º de la Ley Nº 19.504.

Lo expuesto ha de entenderse sin perjuicio de que las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad acuerden incrementar la remuneración convenida en un porcentaje igual o diferente al referido incremento legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Uds. que la Escuela Básica Particular Subvencionada ... no se encuentra obligada a incrementar la remuneración total mínima de aquellos docentes que al 1º de febrero de 1997, percibían por tal concepto un monto superior al mínimo establecido en el artículo 3º de la Ley Nº 19.504, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Incremento Ley N° 19.504. Incidencia en instrumentos colectivos.**6.381/325, 21.10.97.****Incidencia de la dictación de la Ley N° 19.504 en el reajuste de sueldos a que se refiere la cláusula V 1) del contrato colectivo suscrito el 10.04.96 entre el Colegio ... y un grupo de trabajadores de dicho establecimiento.**

Fuentes: Ley N° 19.504, artículos 1° y 2°.

Mediante la presentación de don ..., presidente del Sindicato del Colegio ... solicita un pronunciamiento respecto a la procedencia jurídica de reajustar, una vez dictada la Ley N° 19.504, el sueldo del personal afecto al contrato colectivo suscrito el 10 de abril de 1996 entre el Colegio ... y un grupo de trabajadores de dicho establecimiento, en conformidad a lo prevenido en la cláusula V 1) del referido instrumento.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

La cláusula V 1) del contrato colectivo suscrito el 10 de abril de 1996 entre el Colegio ... y el grupo de trabajadores individualizados en el anexo N° 1 del mismo instrumento, establece:

"Cada vez que se reajuste durante la vigencia de este contrato, la Unidad de Subvención Escolar (USE), el 100% de este reajuste será destinado para reajustar los sueldos de los trabajadores afectos al presente contrato en forma proporcional a su remuneración".

De la norma convencional preinserta se colige que cada vez que se reajuste durante la vigencia del contrato, la Unidad de Subvención Escolar (USE), el cien por ciento de este incremento será destinado a reajustar los sueldos de los trabajadores regidos por el instrumento, en forma proporcional a la remuneración de cada dependiente.

La Ley N° 19.504, publicada en el Diario Oficial de 31 de mayo de 1997, por su parte, otorgó un mejoramiento especial de remuneraciones para los profesionales de la educación que ella misma indica, específicamente respecto del beneficio denominado "remuneración básica mínima nacional".

Ahora bien, este incremento especial de remuneraciones no constituye reajuste de la Unidad de Subvención Escolar (USE), que permanece inalterable, sino sólo de los factores de USE que corresponden a cada nivel, modalidad y tipo de enseñanza, al tenor de lo informado por el Ministerio de Educación, el que consultado sobre este particular, mediante Oficio N° 07.1215, de 3 de septiembre de 1997, expresa:

"1.- La Ley N° 19.504, establece montos mínimos para las horas cronológicas establecidas en el artículo 5° transitorio de la Ley N° 19.070 vigentes al 31 de enero de 1997, diferenciando valores para la educación pre-básica, básica y especial y valores para la educación media humanístico-científica y técnico-profesional, al 1° de febrero de 1997 y al 1° de febrero de 1998.

"Además, fija cual es la remuneración total mínima que pueden percibir los profesionales de la educación a contar de esas mismas fechas. Para simplificar la aplicación de la norma se define que estipendios constituyen remuneración total y cuales no la constituyen.

"2.- Con el objeto de que los sostenedores pudiesen pagar las posibles diferencias que se produjeran entre lo percibido y aquéllo a que están obligados por ley, se otorgaron incrementos a la subvención establecida en los artículos 9º y 9º bis del D.F.L. N° 2, de Educación de 1996.

"Estos incrementos se concedieron a través de aumentos en los factores de los valores de la subvención para cada nivel, modalidad y tipo de enseñanza.

"3.- Por lo tanto, los aportes que la Ley N° 19.504, ordena pagar a los sostenedores del sector municipal y particular subvencionado para que éstos puedan pagar los mínimos de la hora cronológica establecidos en la misma ley, no constituyen reajuste de la Unidad de Subvención Educativa porque el valor de ésta permanece inalterable, sólo se incrementan los factores de USE que corresponden a cada nivel, modalidad y tipo de enseñanza".

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas cúmpleme informar que no resulta jurídicamente procedente, una vez dictada la Ley N° 19.504, reajustar el sueldo del personal afecto al contrato colectivo suscrito el 10 de abril de 1996 entre el ... y un grupo de trabajadores de dicho establecimiento, en conformidad a lo prevenido en la cláusula V 1) del referido instrumento.

Descanso compensatorio. Actividad pesquera.

6.382/326, 21.10.97.

Forma de otorgar el descanso compensatorio contemplado en el artículo 2º de la Resolución N° 28, de 18.01.95, de la Dirección del Trabajo.

Fuentes: Resolución exenta N° 28, de la Dirección del Trabajo, de 18.01.95.

Concordancias: Dictamen N° 994/49, de 7.02.96.

Mediante el oficio del antecedente se remite la presentación efectuada por Uds. a la Inspección Comunal del Trabajo Talcahuano relativa a la forma en que debe otorgarse el descanso compensatorio correspondiente a los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras en el evento de haber cumplido navegaciones de seis o más días continuos, en conformidad con lo prevenido en la Resolución exenta N° 28, de 18 de enero de 1995, de esta Dirección.

Al respecto, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 2º de la citada resolución, dispone:

"Los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras, que por las circunstancias enunciadas en los considerandos de la presente resolución no pudieron gozar en tierra del descanso

compensatorio, al cumplir seis días continuos de labor, tendrán derecho a hacer uso de él, una vez que la nave arribe al puerto de embarque del trabajador, o aquel que convengan expresamente las partes.

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

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

En relación con la disposición precedentemente transcrita, este Servicio, mediante Dictamen Nº 994/49, de 7 de febrero de 1996, ha resuelto que el descanso compensatorio que nos ocupa debe otorgarse en su totalidad e íntegramente, esto es, de una sola vez, y en toda su extensión, sin que sea posible interrumpirlo, luego que el trabajador lo hubiere comenzado, sin perjuicio de las excepciones legales. De esta suerte, no resultaría jurídicamente procedente, por ejemplo, si el trabajador tiene derecho a tres días de descanso compensatorio, que éste se interrumpa al día y medio de iniciado, situación a que aluden los consultantes.

Por otra parte, cabe hacer presente que del precepto en comento se desprende que los trabajadores gozarán de este beneficio en tierra, una vez que la nave arribe al puerto de embarco o a aquel que se convenga para tal efecto, lo cual, obviamente, implica su desembarco real.

Asimismo, el análisis de la norma de que se trata permite afirmar que el ejercicio de este derecho no puede sujetarse, bajo ninguna circunstancia, a condición alguna.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y lo prevenido en la Resolución exenta Nº 28, de 18 de enero de 1997, de la Dirección del Trabajo, cúpleme informar que el descanso compensatorio contemplado en el artículo 2º de la citada resolución debe otorgarse en la forma señalada en los párrafos que anteceden.

Negociación colectiva. Contrato colectivo forzado. Clausulas de reajustabilidad.

6.383/327, 21.10.97.

La aplicación de la letra c) de la cláusula tercera del contrato colectivo suscrito entre la A.F.P. ... y el Sindicato de Trabajadores Nº 2 constituido en la misma, en especial, la tabla de tramos que en ella se consigna no constituye cláusula de reajustabilidad para los efectos indicados en el inciso 3º del artículo 369 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 369 incisos 2º y 3º.

Concordancias: Dictámenes Nºs. 5.551/265, de 21.09.94 y 5.794, de 30.11.83.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la aplicación de la letra c) de la cláusula tercera del contrato colectivo suscrito entre la A.F.P. ... y el Sindicato de Trabajadores Nº 2 constituido en la misma, en especial, de tabla de tramos que en ella se consigna, constituye

cláusula de reajustabilidad para los efectos indicados en el inciso 3º del artículo 369, del Código del Trabajo.

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

El artículo 369 del Código del Trabajo en sus incisos 2º y 3º dispone:

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

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

De los preceptos legales transcritos se desprende que por expresa disposición del legislador la comisión negociadora se encuentra facultada para exigir al empleador, durante todo el proceso de negociación, que se suscriba un nuevo contrato colectivo de trabajo con idénticas cláusulas a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de la presentación del proyecto.

Se infiere, asimismo, que en el evento de que la comisión negociadora haga uso de dicha facultad el nuevo contrato tendrá una vigencia de dieciocho meses, quedando excluidas de éste las cláusulas relativas a reajustabilidad de las remuneraciones y de otros beneficios pactados en dinero.

Ahora bien, en relación a la consulta específica planteada, cabe tener presente que este Servicio, al fijar el correcto sentido y alcance de la expresión "cláusulas relativas a reajustabilidad" utilizada en la norma en comento ha establecido, mediante Dictamen N° 5.794, de 30.11.83, que el legislador se ha referido a aquellas cláusulas cuyo objetivo es aumentar o incrementar las remuneraciones y beneficios en dinero a fin de mantener el poder adquisitivo de las mismas.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que la estipulación por la cual se consulta, dispone:

"c) Incentivo de Producción: El Agente Previsional tendrá derecho a un incentivo por su rendimiento o producción, de carácter adicional y mensual, el que será calculado aplicando un factor multiplicador sobre el total de las remuneraciones imponibles de los afiliados por traspaso, acreditados y aceptados por la Administradora.

"Se conviene entre las partes establecer la siguiente forma de cálculo de este beneficio:

"a) Se considerará la totalidad de las remuneraciones mensuales imponibles de los trabajadores que suscriban una orden de traspaso a la Administradora por intermedio del Agente Previsional dentro del mes calendario indicado en la cláusula cuarta de este Instrumento.

"b) Se deducirán de tales remuneraciones mensuales imponibles aquellas que correspondan a órdenes de traspaso nulas o que sean rechazadas dentro del mes siguiente al referido en la letra anterior, por no cumplir con los requisitos establecidos por la normativa vigente.

"c) La cantidad resultante de la operación anterior se utilizará para ubicar el tramo de la tabla que a continuación se señala, con el fin de determinar el monto de este beneficio que corresponderá mensualmente al Agente Previsional.

"TRAMO		TABLA
(Total de R.I. de Traspasos)		(Factores de cálculo expresados en porcentajes)
DESDE	HASTA	%
\$ - 0 -	\$ 1.000.000.-	0,00%
\$ 1.000.001.-	\$ 1.500.000.-	0,79%
\$ 1.500.001.-	\$ 2.000.000.-	1,86%
\$ 2.000.001.-	\$ 2.500.000.-	2,50%
\$ 2.500.001.-	\$ 3.000.000.-	3,57%
\$ 3.000.001.-	\$ 3.500.000.-	4,30%
\$ 3.500.001.-	\$ 4.000.000.-	5,90%
\$ 4.000.001.-	\$ 4.500.000.-	7,06%
\$ 4.500.001.-	\$ 5.000.000.-	8,07%
\$ 5.000.001.-	\$ 5.500.000.-	8,77%
\$ 5.500.001.-	\$ 6.000.000.-	9,75%
Más de \$ 6.000.000.-		10,76%

"Se deja constancia que las partes han estipulado que los tramos indicados precedentemente corresponden a valores vigentes al mes de junio de 1995, que deben actualizarse el 1º de enero de 1996, de acuerdo a la variación del IPC del semestre inmediatamente anterior, esto es, entre los meses de julio y diciembre de 1995 y, posteriormente, los días 1º de julio de 1996 y 1º de enero de 1997, también de acuerdo a la variación del IPC en el semestre anterior".

De la estipulación convencional aparece que la tabla de tramos que en ella se establece tiene por objeto servir de base para determinar el monto que, por concepto de incentivo de producción, corresponde percibir a los agentes de ventas, conforme al procedimiento de cálculo que la misma señala.

Asimismo, se desprende que la tabla de tramos referida debe actualizarse de acuerdo a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC) en los períodos y oportunidades previstas en la estipulación mencionada.

De consiguiente, analizada la situación en comento a la luz de lo expuesto en párrafos que anteceden, es viable concluir que, en la especie, la estipulación de que se trata no constituye cláusula de reajustabilidad para los efectos de lo dispuesto en el inciso 3º del artículo 369, del Código del Trabajo, toda vez que no tiene por objeto conservar el poder adquisitivo del incentivo de producción sino que, única y exclusivamente, actualizar los montos de la tabla de tramos que sirve de base para el cálculo del mencionado incentivo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que la aplicación de la letra c) de la cláusula tercera del contrato colectivo suscrito entre la A.F.P. ... y el Sindicato de Trabajadores Nº 2 constituida en la misma, en especial, la tabla de tramos que en ella se consigna no constituye cláusula de reajustabilidad para los efectos indicados en el inciso 3º del artículo 369 del Código del Trabajo.

Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.

6.502/328, 28.10.97.

No resulta jurídicamente procedente considerar como sueldo base las sumas fijas de dinero garantizadas mensualmente en el contrato colectivo a los vendedores de ruta de Santiago y a los vendedores de ruta sucursales de la empresa comercial ... que se encuentran remunerados exclusivamente en base a comisiones.

Fuentes: Código Civil, artículos 1560 y 1564.

Concordancias: Ord. N° 4.929/272, del 19.08.97; Ord. N° 1.659/56, de 04.03.91; Ord. N° 3.901/165, de 17.07.92; Ord. N° 8.217/397, de 26.11.86.

Se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento respecto de la procedencia de considerar como sueldo base las sumas garantizadas a los trabajadores remunerados exclusivamente en base a comisiones.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Las cláusulas del contrato colectivo suscrito en la empresa con fecha 26 de noviembre de 1996, disponen en la parte que interesa, lo siguiente:

"a) *Vendedores de ruta Santiago:*

"Los trabajadores que se desempeñan como vendedores de ruta de Santiago, que se encuentren afectos al presente instrumento y que sean remunerados exclusivamente en base a comisiones, que obtuviesen por concepto de comisiones y séptimo día, un monto inferior a \$360.000 (trescientos sesenta mil pesos) en un determinado mes calendario, la Sociedad Comercial ... se obliga por el presente instrumento a pagar a dicho trabajador la diferencia existente entre lo efectivamente obtenido por concepto de comisiones y séptimo día y la cantidad de \$360.000 (trescientos sesenta mil pesos), ya señalada.

"b) *Vendedores de ruta sucursales:*

"Los trabajadores que se desempeñan como vendedores de ruta de sucursales, que se encuentren afectos al presente instrumento y que sean remunerados exclusivamente en base a comisiones, que obtuviesen por concepto de comisiones y séptimo día, un monto inferior a \$300.000 (trescientos mil pesos) en un determinado mes calendario, la Sociedad Comercial ... se obliga por el presente instrumento a pagar a dicho trabajador la diferencia existente entre lo efectivamente obtenido por concepto de comisiones y séptimo día y la cantidad de \$300.000 (trescientos mil pesos), ya señalada".

De las cláusulas transcritas se desprende que los vendedores de ruta Santiago y los vendedores de ruta sucursales tienen pactada una remuneración "exclusivamente en base a comisiones", asegurándoles la empresa la suma mensual mínima de \$360.000 y \$300.000, respectivamente, todos los meses calendario.

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

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

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

En otros términos, al interpretarse el contrato debe buscarse o averiguarse ante todo cual ha sido la intención de las partes, puesto que los contratos se generan mediante la voluntad de éstas.

En la especie, aparece claramente que la intención de las partes fue que la empresa se obligare al pago de una remuneración constituida exclusivamente por comisiones y eventualmente, en el caso que procediere, al pago del complemento o "diferencia" existente entre lo que el trabajador obtiene por concepto de comisiones y séptimo día y la suma mensual mínima asegurada.

Lo precedentemente expuesto permite sostener que en la situación en análisis no estamos en presencia de trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto, vale decir, conformado por un sueldo base mensual de un monto equivalente al mínimo mensual garantizado en el contrato y por ratos, sino que, por el contrario, nos encontramos frente a dependientes remunerados exclusivamente en base a comisiones, con un mínimo garantizado de 360.000 y 300.000 mensuales respectivamente, que se imputan al valor de los mismos.

Por lo tanto, forzoso resulta concluir que la remuneración de los trabajadores que se desempeñan como Vendedores de ruta de Santiago y los Vendedores de ruta sucursales de la empresa Comercial ..., sólo está constituida por los valores correspondientes a las comisiones, a cuyo monto se imputa el valor correspondiente a la suma mensual garantizada contractualmente, no siendo jurídicamente procedente, en consecuencia, calificar esta última suma como sueldo base mensual.

Incremento Ley Nº 19.504. Incidencia en instrumentos colectivos.

6.503/329, 28.10.97.

No resulta procedente reajustar las remuneraciones del personal docente del Establecimiento Educacional Colegio ..., regido por el contrato colectivo vigente, en virtud de lo estipulado en la cláusula tercera del mismo, en razón del incremento del valor de la hora cronológica mínima y de la remuneración total mínima dispuesto por los artículos 1º y 3º, respectivamente de la Ley Nº 19.504.

Fuentes: Ley Nº 19.504, artículos 1º y 3º.

Se han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta procedente reajustar las remuneraciones del personal docente del Establecimiento Educacional Colegio ..., regido por el contrato colectivo vigente, en virtud de lo estipulado en la cláusula tercera del mismo, atendido el

incremento del valor de la hora cronológica mínima y de la remuneración total mínima dispuesto por los artículos 1º y 3º, respectivamente de la Ley N° 19.504.

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

La cláusula tercera del contrato colectivo de trabajo, celebrado con fecha 31 de julio de 1995, entre el Sindicato de Trabajadores de la empresa Colegio ... y esta última, establece:

"El Establecimiento Educativo, reajustará el sueldo base de todos los trabajadores sujetos a este contrato, en un 100% del porcentaje en que se reajuste la Unidad de Subvención Educativa (U.S.E.), en el mismo mes en el que el sostenedor perciba dicho reajuste.

"Por sueldo base se entenderá el resultante de la aplicación de la escala de la cláusula siguiente (CUARTA)".

De la disposición contractual precitada se desprende que el sueldo base de los trabajadores afectos a dicho contrato se reajustará en igual porcentaje de reajuste de la Unidad de Subvención Educativa (U.S.E.), en el mes en que el sostenedor perciba dicho reajuste.

Con el objeto de resolver la consulta planteada, es preciso determinar previamente si el incremento tanto del valor de la hora cronológica mínima, como de la remuneración total mínima, dispuesto por los artículos 1º y 3º respectivamente de la Ley N° 19.504, puede ser calificado jurídicamente como reajuste de la Unidad de Subvención Educativa.

Al respecto, cabe tener presente que el Ministerio de Educación, Organismo competente para estos efectos, a solicitud de este Servicio, ha informado sobre dicha materia, mediante Ordinario N° 07/1215, de 3.09.97, lo siguiente:

"1) La Ley N° 19.504, establece montos mínimos para las horas cronológicas establecidas en el artículo 5º transitorio de la Ley N° 19.070 vigentes al 31 de enero de 1997, diferenciando valores para la educación pre-básica, básica y especial y valores para la educación media humanístico-científica y técnico-profesional, al 1º de febrero de 1997 y al 1º de febrero de 1998.

"Además, fija cual es la remuneración total mínima que pueden percibir los profesionales de la educación a contar de esas mismas fechas. Para simplificar la aplicación de la norma se define que estipendios constituyen remuneración total y cuales no la constituyen.

"2) Con el objeto de que los sostenedores pudiesen pagar las posibles diferencias que se produzcan entre lo percibido y aquéllo a que están obligados por ley, se otorgaron incrementos a la subvención establecida en los artículos 9º y 9º bis del D.F.L. N° 2, de Educación, de 1996.

"Estos incrementos se concedieron a través de aumentos en los factores de los valores de la subvención para cada nivel, modalidad y tipo de enseñanza.

"3) Por lo tanto, los aportes que la Ley N° 19.504, ordena pagar a los sostenedores del sector municipal y particular subvencionado para que éstos puedan pagar los mínimos de la hora cronológica establecidos en la misma ley, no constituyen reajuste de la Unidad de Subvención Educativa porque el valor de ésta permanece inalterable, sólo se incrementan los factores de U.S.E. que corresponden a cada nivel, modalidad y tipo de enseñanza".

De esta suerte, considerando que de acuerdo al informe del Ministerio de Educación el incremento del valor de la hora cronológica mínima y de la remuneración total mínima en comento, no constituyen reajuste de la U.S.E., preciso es sostener que los trabajadores afectos al contrato colectivo vigente no tendrán derecho al reajuste pactado en la cláusula tercera del mismo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y convencional citadas, informe del Ministerio de Educación referido y razones expuestas, cumpla con informar a Uds. que no resulta procedente reajustar las remuneraciones del personal docente del Establecimiento Educacional Colegio ..., regido por el contrato colectivo vigente, en virtud de lo estipulado en la cláusula tercera del mismo, en razón del incremento del valor de la hora cronológica mínima y de la remuneración total mínima dispuestas por los artículos 1º y 3º, respectivamente de la Ley Nº 19.504.

Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso.

6.504/330, 28.10.97.

Deniega autorización a la empresa Cía. Carbonífera ... para establecer un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para el personal de su dependencia que labora en las diferentes secciones de dicha empresa.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 33.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.394/237, de 2.07.96 y 6.917/321, de 13.12.96.

Mediante presentación y en representación de la empresa Cía. Minera ... solicita la autorización de esta Dirección para establecer un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para el personal de su dependencia que se desempeña en las diferentes secciones de dicha empresa, consistente en tarjetas individuales de control de asistencia en que el trabajador consigna diariamente la hora de ingreso y salida y estampa su firma, las que posteriormente son encuadradas correlativamente por código de cada trabajador, mes y año.

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

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

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

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

A su vez, el inciso 2º del mismo precepto, establece:

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

Del análisis del inciso transcrito precedentemente se desprende que la Dirección del Trabajo puede autorizar y regular, mediante resolución fundada, sistemas especiales de control de las horas de trabajo y de determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, cuando concurren las circunstancias siguientes:

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

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes recopilados en torno a este asunto, es posible determinar que el sistema especial de control de asistencia cuya autorización se solicita no resulta ser uniforme para una misma actividad como lo exige la ley y no se desprende de ellos, tampoco, la imposibilidad de que el personal involucrado pueda registrar su asistencia a través de alguno de los medios idóneos que al efecto contempla nuestro ordenamiento jurídico en el inciso 1º del precepto en comento.

De consiguiente, y en base a los antecedentes tenidos a la vista, es posible concluir que en el caso de que se trata, no concurre ninguna de las exigencias previstas en la norma legal antes citada, que hagan posible otorgar la autorización requerida.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas en el cuerpo del presente informe cúmpleme informar a Ud. que se deniega autorización a la empresa Cía. Carbonífera ... para establecer un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para el personal de su dependencia que labora en las diferentes secciones de dicha empresa.

Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso.

6.505/331, 28.10.97.

La Asociación Chilena de ... no se encuentra facultada para establecer los sistemas excepcionales de distribución de las jornadas de trabajo y de los descansos autorizados mediante Resoluciones N^{os}. 112, de 14.01.88 y 1.624, de 4.09.92, para el Hospital ..., en los demás Hospitales, Clínicas y Policlínicos pertenecientes a dicha Asociación, sin autorización del Director del Trabajo, en ejercicio de la facultad prevista en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38 inciso final.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si la empresa Asociación Chilena de ... se encuentra facultada para establecer los sistemas excepcionales de distribución de las jornadas de trabajo y de los descansos autorizados mediante Resoluciones N^{os}. 112, de 14.01.88 y 1.624, de 4.09.92 para el Hospital ..., en los demás Hospitales, Clínicas y Policlínicos pertenecientes a dicha Asociación, sin autorización previa del Director del Trabajo.

Sobre el particular cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, prevé:

"Con todo, el Director del Trabajo podrá autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios".

De la disposición legal preinserta se infiere que solamente en casos calificados y mediante resolución fundada, el Director del Trabajo puede autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso, atendiendo a la naturaleza de la prestación de los servicios y siempre que no puedan aplicarse las reglas contenidas en los demás incisos del artículo 38 del Código del Trabajo.

De esta suerte, atendida la circunstancia que al autorizarse los referidos sistemas excepcionales debe considerarse la naturaleza de la prestación de los servicios, posible es afirmar que las resoluciones que dicta el Director del Trabajo en ejercicio de la facultad especial antedicha sólo rigen respecto de la empresa que solicitó su autorización y para la faena y categoría de trabajadores comprendidos en la misma.

De ello se sigue, entonces, que el empleador no se encuentra facultado para hacer aplicable a sus dependientes que laboran en determinada faena un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y de descanso autorizado para otra faena distinta perteneciente a la misma empresa.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que mediante Resoluciones N^{os}. 112, de 14.01.88 y 1.624, de 4.09.92, el Director del Trabajo autorizó al Hospital del ..., perteneciente a

dicha Asociación Chilena de ..., implantar para el personal que en la misma se individualiza, un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y de descanso consistente en laborar en turnos de hasta 12 horas diarias, como máximo, distribuidos en 3, 4, 5, 6 y hasta 7 días continuos de trabajo seguidos de a lo menos, un día de descanso.

Ahora bien, considerando que dichas resoluciones a la luz de lo expuesto en párrafos que anteceden sólo rigen para los trabajadores que laboran en el Hospital ..., preciso es sostener que la Asociación Chilena de Seguridad no se encontraría facultada para aplicar dichas resoluciones a otros Hospitales, Clínicas y Policlínicos de su propiedad, sin que medie una autorización previa del Director del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Uds. que la empresa Asociación Chilena ... no se encuentra facultada para establecer los sistemas excepcionales de distribución de las jornadas de trabajo y de los descansos autorizados mediante Resoluciones N°s. 112, de 14.01.88 y 1.624, de 4.09.92, para el Hospital ..., en los demás Hospitales, Clínicas y Policlínicos pertenecientes a dicha Asociación, sin autorización del Director del Trabajo, en ejercicio de la facultad prevista en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo.

Horas extraordinariaS. Procedencia. Domingo y festivos.

6.506/332, 28.10.97.

Los días domingo y festivos laborados por los dependientes exceptuados del descanso dominical que se desempeñan en la empresa ... deben ser pagados como jornada ordinaria de trabajo, salvo que se labore en exceso sobre la jornada ordinaria semanal, caso en el cual se deberá pagar el sobretiempo que corresponda.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38.

Concordancias: Ord. N° 7.466 de 30.12.92.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento respecto de la procedencia de pagar con un recargo del 50% los días domingo y festivos laborados por los dependientes exceptuados del descanso dominical.

Sobre el particular cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 38 inciso 2° del Código del Trabajo dispone:

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

De la disposición legal transcrita se infiere que las horas trabajadas en días domingo y festivos por aquellos dependientes que laboran en empresas o faenas exceptuadas del descanso dominical se pagarán como horas extraordinarias sólo si con ellas se excede la jornada ordinaria semanal de trabajo.

De ello se sigue entonces, que el solo hecho de trabajar tales días no da a las horas respectivas el carácter de extraordinarias, generándose sobretiempo únicamente en el evento que con ellas se exceda la jornada ordinaria semanal.

Dicho de otro modo, los referidos días domingo y festivos laborados, de no darse la situación antes dicha, sólo serán pagados como horas ordinarias de trabajo.

En conclusión y en lo que respecta a la consulta planteada, cabe señalar que los días domingo y festivos laborados por los dependientes exceptuados del descanso dominical de la empresa ... deben ser pagados como jornada ordinaria de trabajo, generándose el recargo del 50% sólo en el evento que se exceda la jornada ordinaria semanal.

Terminación de contrato individual. Oportunidad.

6.507/333, 28.10.97.

La relación laboral entre empleador y trabajador termina en el momento en que el primero de éstos invoca la causal establecida en el artículo 160 N° 4 letra a) del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 160 N° 4 letra a); Código Civil, artículos 19 y siguientes.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar el momento en que la relación laboral concluye de conformidad al artículo 160 N° 4 letra a) del Código del Trabajo.

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

El artículo 160 N° 4 del Código del Trabajo establece:

"El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

"4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

"a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y".

De la norma precitada se colige que la relación laboral concluye sin derecho a indemnización de ninguna clase para el trabajador en el evento de que el empleador le ponga término invocando la causal de abandono del trabajo por parte del dependiente.

De igual forma fluye que se entiende por abandono del trabajo la salida intempestiva y sin justificación del dependiente del lugar de trabajo y durante la jornada laboral sin autorización del empleador o de quien lo represente.

Ahora bien, recurriendo a las reglas de interpretación legal contenidas en los artículos 19 y siguientes del Código Civil se advierte que el vocablo "cuando" empleado por el legislador en la norma precitada conforme al Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia se define como "en el tiempo, en el punto, en la ocasión en que".

Visto lo anterior resulta forzoso concluir que la relación laboral entre empleador y trabajador termina en el momento en que el primero de éstos invoca la causal establecida en el artículo 160 N° 4 letra a) del Código del Trabajo.

En otras palabras, la terminación del contrato no se produce por la sola circunstancia de acaecer los hechos constitutivos de la causal sino que es necesaria la actividad del empleador en el sentido de manifestar su voluntad de poner término al contrato de trabajo, quedando a su arbitrio el determinar el momento en que, producidos los hechos a que se ha aludido, da por concluida la relación laboral.

De esta forma, de conformidad a las normas legales precitadas y consideraciones anteriores cumpro con informar a Ud. que la relación laboral entre empleador y trabajador termina en el momento en que el primero de éstos invoca la causal establecida en el artículo 160 N° 4 letra a) del Código del Trabajo.

Descanso compensatorio. Actividad pesquera. Reintegro.

6.508/334, 28.10.97.

1) Reintegro del trabajador pesquero a la nave en que labora, una vez cumplido su descanso compensatorio, feriado legal, permiso sindical o licencia médica, si se ha recalado en un puerto distinto al de embarco.

2) Forma de remunerar los períodos de inactividad laboral por causas no imputables a los trabajadores.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.369/363, de 17.11.93; 3.136/187, de 23.06.93 y 2.725/104, de 15.05.92 y Oficio N° 3.219, de 12.06.92.

Se solicita que esta Dirección determine si es obligación del armador dar al trabajador las facilidades necesarias para su reintegro a la nave pesquera en que labora, una vez que ha cumplido su descanso compensatorio, feriado legal, permiso sindical o licencia médica, en los casos en que aquélla ha recalado en un puerto distinto al de embarco.

Se solicita, asimismo, un pronunciamiento sobre la forma de remunerar los períodos de inactividad laboral por causas no imputables a los trabajadores.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) En lo relativo al reintegro del trabajador a la nave a que se encuentra asignado, en el evento que ésta recalca en un puerto distinto del de base, cabe hacer presente que el ordenamiento

jurídico laboral vigente no contempla normas que obliguen al armador a proporcionar facilidades tales como el pago de los pasajes y viáticos necesarios para el traslado, de suerte que, en esta materia deberá estarse a lo que las partes hayan convenido, expresa o tácitamente, en forma individual o colectiva.

En el evento que el contrato individual o el instrumento colectivo contemplen la señalada obligación y el armador no la cumpla, los trabajadores afectados podrán efectuar la denuncia correspondiente a los Servicios del Trabajo o reclamar judicialmente del incumplimiento del contrato, según estimen conveniente.

- 2) En lo concerniente a la forma de remunerar los días de inactividad laboral de los trabajadores pesqueros, por causas que no les son imputables, es necesario puntualizar que, según la reiterada doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en los dictámenes y en el oficio citados en la concordancia, debe estarse, en primer término, a lo que las partes hubieren convenido sobre el particular, ya sea individual o colectivamente.

De acuerdo a la misma doctrina, a falta de pacto escrito sobre la forma de remunerar tales períodos, éstos pueden pagarse en la forma como reiteradamente en el tiempo lo han hecho las diferentes empresas pesqueras, agregando que en caso de no existir acuerdo expreso o tácito sobre la materia la remuneración deberá determinarse según el promedio de lo percibido por el respectivo dependiente durante los tres últimos meses laborados.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas y doctrina señalada, cúpleme informar lo siguiente:

- 1) En cuanto al reintegro del trabajador a la nave en que labora, una vez que ha cumplido su descanso compensatorio, feriado legal, permiso sindical, permiso sindical o licencia médica, en los casos en que aquélla ha recalado en un puerto distinto al de embarco, debe estarse a lo que las partes hayan convenido expresa o tácitamente, en forma individual o colectiva.
- 2) Respecto a la forma de remunerar los períodos de inactividad laboral de los trabajadores pesqueros por causas que no les son imputables, debe estarse a lo señalado en el punto 1) que antecede.

Contrato de trabajo. Existencia.

6.520/335, 30.10.97.

El vínculo jurídico que une a las personas que se desempeñan como jugadores de categorías menores no profesionales con los clubes de fútbol donde los mismos se desempeñan será de índole laboral si se dan las condiciones expuestas en el cuerpo del presente oficio.

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

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.244/063, de 3.03.94 y 5.299/249, de 14.09.92.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la naturaleza jurídica del vínculo que une a las personas que se desempeñan como jugadores de categorías menores no profesionales con los clubes de fútbol donde los mismos se desempeñan.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 3º del Código del Trabajo define lo que debe entenderse por "empleador", en los términos que a continuación se indica:

"Para todos los efectos legales se entiende por:

"a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo".

Del precepto legal preinserto se infiere que es "empleador" toda persona natural o jurídica que, en virtud de un contrato de trabajo, emplea los servicios, ya sean intelectuales o materiales, de una o más personas.

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

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

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 los preceptos anotados se desprende que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones:

- a) Una prestación de servicios personales;

- b) Una remuneración por dicha prestación, y
- c) Ejecución de la prestación en situación de subordinación o dependencia respecto a la persona en cuyo beneficio se realiza.

De las mismas disposiciones fluye que la sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, si en la práctica se dan los elementos señalados.

En relación con el requisito signado con letra c), esta Dirección del Trabajo reiteradamente ha señalado que la "subordinación o dependencia" se materializa a través de diversas manifestaciones concretas tales como: *"Continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, 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 y características a las particularidades y naturaleza de los servicios prestados por el trabajador"*.

De esta manera, entonces, de acuerdo a lo expuesto en los acápites que anteceden posible es sostener que si en la especie, respecto de los jugadores de categorías menores de que se trata, se dan manifestaciones concretas del vínculo laboral como las señaladas en párrafos que anteceden, tales como continuidad en las labores, un horario fijo de trabajo, supervigilancia en el desempeño de sus funciones, el pago de una remuneración por parte del club respectivo, el cumplimiento de un horario en el plantel, el acatamiento de instrucciones, obligación de registrar su asistencia, tal vínculo será de orden laboral y deberá materializarse en un contrato de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que el vínculo que une a las personas que se desempeñan como jugadores de categorías menores no profesionales con los clubes de fútbol donde los mismos se desempeñan será de índole laboral, si se dan las condiciones expuestas en el cuerpo del presente oficio.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Dictámenes

11.606, 12.09.96.

Licencia médica. Dificultad amamantar hijo no es diagnóstico.

Concordancias: Of. Ord. N° 2.580, de 1995, de esta Superintendencia.

Una trabajadora se ha dirigido a esta Superintendencia, reclamando en contra de la resolución mediante la cual la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) del Servicio de Salud Libertador General Bernardo O'Higgins rechazó su licencia médica N° 293428, extendida por 60 días a contar del 28 de junio de 1995, con el diagnóstico "Prórroga lactancia materna".

Expone que su domicilio dista de su lugar de trabajo en aproximadamente 13 kilómetros y que la locomoción existente es eventual por las condiciones geográficas y climáticas de la zona.

En virtud de lo anterior, su médico tratante estimó "legítimo y lógico" otorgarle dicho permiso, por cuanto, al regresar al trabajo, una vez terminado el reposo postnatal, no podría hacer uso de la hora a la que legalmente tiene derecho para la lactancia del menor, lo que afectaría la salud de la menor y la suya, al interrumpir "este reposo maternal y necesario".

Sobre el particular, esta Superintendencia declara que aprueba lo resuelto por la antes citada COMPIN, por cuanto se ajusta a la reglamentación vigente.

En efecto, conforme al Art. 1° del D.S. N° 3, de 1984 del Ministerio de Salud, la licencia médica es el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona.

El Art. 199 del Código del Trabajo contempla también la posibilidad de otorgar licencia médica a la madre cuyo hijo menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave (derecho que también procederá en favor del trabajador o trabajadora que tuviere a un menor de edad inferior a un año bajo su tuición en las condiciones que señala).

En la especie, consta que el menor no se encontraba en la circunstancia descrita en la norma precitada, por cuanto no lo afectaba una enfermedad grave.

Por otra parte, la dificultad de cumplir con el amamantamiento del menor, en las condiciones descritas por la interesada no puede ser solucionada mediante el otorgamiento de la licencia médica, toda vez que no es esa su finalidad.

A mayor abundamiento, cabe señalar que esta Superintendencia ya ha resuelto previamente sin considerar el amamantamiento como un fundamento suficiente para el otorgamiento de licencia médica (Ord. N° 2.580, de 1995).

Por tanto, en virtud de lo antes expuesto, esta Superintendencia declara que aprueba lo resuelto por la aludida COMPIN y rechaza el reclamo interpuesto.

11.660, 12.09.96.

Licencia médica procede otorgarla para prevenir contagio de rubeola a una mujer embarazada. Acoge reclamación.

Concordancias: Ofs. Ords. N°s. 6.914, de 1993, y 12.028, de 1995, ambos de esta Superintendencia.

Ha recurrido a esta Superintendencia una trabajadora reclamando en contra de esa Comisión que le rechazó la licencia médica N° 598052, por estimar que el diagnóstico no ameritaba reposo. Acompaña informe complementario de su médico tratante en el cual consta que trabaja como Auxiliar de Párvulos en un Jardín Infantil y que fue derivada desde su Consultorio por presentar historia de contacto reciente con virus rubeola.

Requerida al efecto, esa Comisión informó que rechazó la licencia médica de que se trata basada en informe de médico especialista y la opinión de los médicos que la conforman, expresada en Sesión de 13 de enero de 1994, en la cual se indicó que el diagnóstico no ameritaba reposo.

Los antecedentes del caso fueron sometidos al estudio del Departamento Médico de esta Superintendencia, el que luego de analizarlos y de examinar personalmente a la interesada el 11 de abril de 1994, ha concluido que la licencia se encontraba médicamente justificada toda vez que la recurrente presentaba un embarazo de 15 semanas al momento de su otorgamiento, no había sufrido la enfermedad y, atendidas las labores que desarrolla, estaba expuesta directamente al contagio.

Agrega el citado Departamento que la rubeola es una enfermedad infecto-contagiosa, de muy fácil transmisión, de modo que en un Jardín Infantil es imposible mantener aislada a una auxiliar.

Sobre el particular, esta Superintendencia manifiesta que mediante oficios citados en concordancias, y con los fundamentos que en ellos latamente se expresan, ha concluido que procede otorgar licencia médica para prevenir el contagio de rubeola a una mujer embarazada, atendida la gravedad de las lesiones que tal contagio produciría en el niño que está por nacer; y que ello resulta jurídicamente procedente por cuanto las normas legales y reglamentarias que regulan esta materia, no han limitado el otorgamiento de licencia médica a la curación de una enfermedad que ya existe.

En consecuencia, esta Superintendencia declara que esa Comisión deberá modificar su resolución anterior procediendo a autorizar la licencia N° 598052, otorgada a la trabajadora.

11.669, 12.09.96.

Calificación de accidente como común. Trayecto entre dos empleos distintos.

Concordancias: Ofs. Ords. N°s. 10.672, de 1994 y 2.975, de 1995, de esta Superintendencia.

La Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, ha remitido a esta Superintendencia, por corresponderle su conocimiento y resolución, la presentación que realizara ante esa entidad una afiliada, por medio de la cual reclama en contra de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, por no haber calificado como laboral en el trayecto el siniestro por ella sufrido el 28 de mayo de 1996, en circunstancias en que se dirigía desde la escuela E-388 de Pudahuel, hacia la escuela 410 de Cerro Navia.

Señala, asimismo, que en la antes referida Mutualidad luego de practicarle los exámenes de rigor y transcurrido casi un mes, se adoptó la decisión de calificar su siniestro como de origen común, reteniéndole al efecto la licencia médica hasta el pago del costo de los exámenes practicados cuyo monto total asciende a \$80.000, por exámenes y \$12.077, por Scanner.

Solicitados los antecedentes del caso, esa Institución de Salud Previsional, mediante Carta, remitió el correspondiente informe, haciendo presente, que rechazó la licencia médica que al efecto se le extendiera a la trabajadora, en atención a lo prescrito en los arts. 11 y 54 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud.

Por su parte, la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, mediante Carta, remitió los antecedentes que obraban en su poder, señalando, en síntesis, que no se acogió como accidente del trabajo en el trayecto el sufrido por la trabajadora el 28 de mayo de 1996, en atención a que éste ocurrió mientras la paciente se dirigía desde un trabajo a otro.

Sobre el particular, cabe hacer presente en primer término que esta Superintendencia comparte el criterio sustentado por la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, en el sentido que los accidentes de la naturaleza del que se analiza no pueden ser calificados como accidentes del trabajo en el trayecto.

En efecto, conforme a lo establecido en el inciso segundo del Art. 5° de la Ley N° 16.744, se considera como accidente del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo.

Pues bien, de la norma legal antes citada fluye que el siniestro debe ocurrir entre dos puntos específicos, esto es, entre LA HABITACION Y EL LUGAR DE TRABAJO, DE IDA O REGRESO. En relación con el mismo punto en comento, el inciso final del Art. 7° del D.S. N° 101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señala que la circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto debe ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador, mediante el correspondiente parte de Carabineros u otros medios de convicción igualmente fehacientes.

El caso que se analiza no reúne los requisitos legales y reglamentarios antes referidos, toda vez que el infortunio que sufriera la recurrente, *no ocurrió entre el lugar de trabajo y la habitación de la afectada.*

Sostener un criterio diverso, exigiría al trabajador una conducta absurda e imposible. Absurda, porque debería requerirse que al término de su primera jornada laboral, el trabajador regresara a su habitación, aún sin necesidad de hacerlo y luego salir de su habitación para dirigirse a su segundo lugar de trabajo y así sucesivamente.

Imposible, porque, como resulta lógico inferir, entre una y otra jornada laboral normalmente media un tiempo insuficiente para desarrollar la conducta que se menciona, es decir, dirigirse, al término de la primera jornada a la casa habitación para luego emprender el recorrido hacia el segundo lugar de trabajo.

Ahora bien, el siniestro en comento no puede considerarse como un infortunio "a causa" del trabajo, puesto que no existe la relación de causalidad *directa* entre el desempeño laboral y la lesión sufrida.

Del mismo modo, no se trata de un accidente "con ocasión" del trabajo, ya que no existe el nexo de causalidad entre el desempeño laboral de la víctima y la lesión.

En efecto, el accidente ocurrió durante el desplazamiento, de manera que la trabajadora no se encontraba realizando función alguna para ninguno de sus empleadores; asimismo, la lesión no se produjo por ningún riesgo presente en su lugar de trabajo, ni con motivo del desempeño laboral en alguno de ellos.

En consideración a lo anteriormente expuesto, esta Superintendencia declara que el siniestro sufrido por la profesional, no reviste las características de un infortunio de origen laboral, como tampoco, es del trayecto, por tanto, no procede otorgar en este caso la cobertura del seguro social contemplado en la Ley N° 16.744.

En virtud de lo expuesto, esa Institución de Salud Previsional, deberá pagar el subsidio por incapacidad laboral a que tiene derecho la afectada, con motivo de las lesiones producidas a consecuencia del accidente que sufrió.

Con todo, cabe hacerle presente a esa ISAPRE, que en conformidad con lo prescrito en el Art. 2° inciso quinto, del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, el argumento por ella esgrimido para rechazar la licencia médica extendida a la recurrente, esto es, presentación fuera de plazo no resulta aplicable en casos en que existe una calificación del origen laboral de un accidente o enfermedad.

12.233, 27.09.96.

Visación de licencias médicas. Instrucciones del Ministerio de Salud.

Concordancias: Of. Ord. N° 12.403, de 1992, de esta Superintendencia.

La Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) del Servicio de Salud San Felipe Los Andes, ha recurrido a esta Superintendencia haciendo presente que mediante oficio citado en concordancias se resolvió que no procedía el rechazo de una licencia médica fundado en el hecho de no haberse otorgado por un médico especialista, por cuanto tal situación no está contemplada como sanción en el D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud.

Al respecto, expresa que el Ministerio de Salud mediante Circular N° 1C/168, de 21 de octubre de 1982, impartió a los Servicios de Salud instrucciones sobre visación de licencias médicas y reposo preventivo. En las citadas instrucciones el Ministerio de Salud exige que al momento de visar las licencias extendidas por los diagnósticos y períodos que allí se señalan, se requiera la opinión de especialista en el área de la patología respectiva.

En consecuencia, manifiesta que, en su concepto, existiría una contradicción entre el criterio expresado por este Organismo y el del Ministerio de Salud, que según informe de su Oficina de Asesoría Jurídica, y conforme a lo dispuesto en el Art. 16 del D.L. N° 2.763, de 1979, tiene facultades para dictaminar las políticas y las normas a las cuales los Servicios de Salud deben ajustarse en el ejercicio de sus funciones.

En mérito de lo anterior, solicita un pronunciamiento sobre esta materia, en especial sobre la vigencia del criterio sustentado por esta Superintendencia.

Sobre el particular, esta Superintendencia declara que se encuentra plenamente vigente su criterio contenido en oficio citado en concordancias. En efecto, las causales de rechazo de las licencias médicas son de derecho estricto y se encuentran reguladas en el D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, no existiendo alguna que se funde en el hecho de no haberse extendido el documento por un médico especialista.

Se hace presente que conforme a lo dispuesto en el Art. 27 de la Ley N° 16.395, corresponde a esta Superintendencia el control administrativo y técnico de los Servicios de Salud, en todo aquello que no se refiera a las funciones derivadas del Código Sanitario. En virtud de tal facultad se ejerce la fiscalización de las actuaciones de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez, entre otras, respecto a la autorización de las licencias médicas.

Por otra parte, cabe señalar que el D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, otorga en su Art. 16 una facultad general a la COMPIN para rechazar o aprobar las licencias médicas, reducir o ampliar el período de reposo solicitado o cambiarlo de total a parcial y viceversa. Cuando la resolución no consista en la aprobación de la licencia, debe dejar constancia de la misma en el formulario y señalar los fundamentos tenidos a la vista para adoptar la medida.

En concordancia con lo anterior, el Art. 21 del mismo D.S. N° 3, otorga a la COMPIN las facultades que en él se señalan para adoptar las medidas conducentes a comprobar la oportunidad y procedencia del otorgamiento de la licencia médica de que se trate.

Por su parte, la Circular N° 1C/168, de 1982, del Ministerio de Salud, expresa que habiéndose detectado la existencia de un número significativo de licencias médicas y reposos preventivos desusadamente prolongados, estimó necesario impartir las instrucciones que en ella se contienen, con el objeto de evitar los plazos excesivos en los mismos. Agrega que para tal efecto es necesario tener presente los efectos laborales y previsionales que produce el otorgamiento de una licencia médica.

De lo anterior es posible concluir que en el caso que nos ocupa, lo que debe sustentar el rechazo, reducción, o modificación del reposo otorgado por las licencias médicas no es el simple hecho de no estar ellas otorgadas por un médico especialista, lo que por sí solo no basta para concluir su improcedencia; sino la circunstancia de no encontrarse debidamente acreditada la oportunidad y justificación del reposo otorgado.

En tal situación, procede que la COMPIN respectiva haga uso de la facultad general que le otorga el Art. 16 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, fundando su resolución en el hecho de ser injustificado médicamente el reposo otorgado. Ello sin perjuicio de hacer uso, cuando proceda y lo estime necesario, de las facultades que le otorga el Art. 21 del mismo texto reglamentario.

Entre las citadas facultades, las de las letras a) y e) del Art. 21 le permiten solicitar exámenes, informes e interconsultas, lo que es plenamente concordante con lo instruido por el Ministerio de Salud en la circular en comento, ya que en los cuadros que aparecen en los puntos 7 y 10 de la misma, se señala que en la autorización de las licencias de que se trata, se debe consultar la "opinión de un profesional especialista" y/o solicitar los exámenes que allí aparecen. En este punto cabe señalar que en ninguna parte de la circular se establece que las licencias deban extenderse obligatoriamente por un médico especialista.

Los criterios antes señalados permiten la aplicación coordinada de las instrucciones impartidas por el Ministerio de Salud y por esta Superintendencia, las que en su conjunto tienen por objeto velar por la correcta aplicación de las normas legales y reglamentarias que regulan esta materia y, en último término, por el adecuado uso que se haga de los permisos otorgados a través de las licencias médicas.

12.315, 30.09.96.

Cambio de faenas. Una medida transitoria para obtener el completo restablecimiento del trabajador.

Concordancias: Of. Ord. N°2.037, de 1996, de esta Superintendencia.

Esa Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) ha solicitado un pronunciamiento de esta Superintendencia respecto de la situación de una trabajadora, docente de la Corporación Municipal Gabriel González Videla, quien hizo uso de licencias médicas entre el 12 de junio de 1995 y el 28 de abril de 1996, con el diagnóstico de depresión endógena.

Señala que esa Comisión al autorizarle la última licencia médica a la interesada, decretó el cambio de faenas de dicha persona.

Expresa que el Secretario General de la Corporación empleadora ha manifestado que la interesada se rige por el Estatuto Docente, por lo que el cambio de faenas implicaría la pérdida de la calidad de docente y, por ende, de los beneficios establecidos por las Leyes N°s.19.070 y 19.410.

Termina señalando que la interesada volvió a sus funciones docentes con fecha 5 de junio de 1996.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que conforme a lo dispuesto por el Art. 51 del D.S. N°3, de 1984, del Ministerio de Salud, las COMPIN pueden decretar el cambio de las condiciones laborales del trabajador para atender al restablecimiento de la salud de éste.

El cambio de las condiciones laborales puede decretarse por la Comisión tanto mientras el trabajador hace uso de licencia médica por reposo parcial, de manera que la medida se aplique durante la media jornada que debe desempeñar, o bien, al término de una licencia médica, ya sea que ésta haya

sido de reposo total o parcial, por cuanto la medida persigue el completo restablecimiento de la salud del trabajador.

Por lo mismo, el cambio de las faenas habituales del trabajador por otras de mayor compatibilidad con el restablecimiento de su salud, es una medida de carácter esencialmente temporal o transitorio, no pudiendo prolongarse indefinidamente.

En la especie, conforme lo señalado por esa Comisión, la persona de que se trata hizo uso de licencias médicas desde el 12 de junio de 1995 al 28 de abril de 1996, por lo que esa Comisión pudo válidamente hacer uso de la facultad que le confiere el Art. 51 del D.S. N°3, de 1984, ordenando el cambio de las condiciones laborales si lo consideraba indispensable para el completo restablecimiento de la salud de la docente, situación que fue transitoria ya que sólo se habría prolongado hasta el 4 de junio pasado, volviendo la interesada a sus labores habituales el día 5 de dicho mes.

Respecto al planteamiento efectuado por la Corporación Municipal de que se trata, en orden a que el cambio de las labores de la docente implicaría dejarla fuera de la normativa del Estatuto Docente, se debe señalar que esta Superintendencia carece de competencia para pronunciarse al respecto, por ser una materia de índole laboral estatutario.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe hacer presente que el Art. 6° de la Ley N°19.070, señala que la función docente es aquella de carácter profesional de nivel superior, que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos y de las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educacionales de nivel pre-básico, básico y medio. La misma norma considera como docencia no sólo la que se imparte en aula, sino también las actividades curriculares no lectivas y las funciones técnico pedagógicas.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Selección de Dictámenes

J/1.922, noviembre 96.

Informa improcedencia de devolución de fondos previsionales.

Se ha solicitado a este Organismo Fiscalizador, un pronunciamiento en orden a determinar si es procedente, conforme a la Ley N° 18.156, la devolución de los fondos previsionales que una persona registra en una A.F.P., de acuerdo a los siguientes antecedentes:

1. El interesado es ciudadano chileno, habiendo nacido en Valparaíso manteniendo desde entonces su residencia en Chile, teniendo además, según los antecedentes acompañados, la ciudadanía italiana.
2. Con fecha 11 de noviembre de 1983, obtiene su título de Profesor de Estado con mención en Artes Plásticas, en la Universidad de Chile.
3. Hasta febrero del año 1993, trabaja para una sociedad. Desde entonces y hasta abril de ese mismo año, trabaja para otro empleador.
4. Desde el 1° de marzo de 1984, el interesado figura afiliado al régimen previsional regido por el D.L. N° 3.500, de 1980.
5. Por otra parte, desde el 20 de enero de 1993 se encuentra contratado indefinidamente por la Embajada de Italia en Chile, contrato en virtud del cual, el trabajador manifiesta su intención de permanecer afiliado al sistema previsional italiano.

De acuerdo a las anteriores consideraciones, y en conformidad a los antecedentes acompañados, esta Superintendencia cumple con informar que el interesado, de acuerdo a la legislación vigente, no cumple con los requisitos para solicitar la devolución de sus fondos previsionales enterados en una Administradora, sobre la base del artículo 7° en relación con el artículo 1° de la Ley N° 18.156.

En efecto, en conformidad a las disposiciones de la citada Ley N° 18.156 y de la Circular N° 553, de 28 de octubre de 1988, de esta Superintendencia, se faculta a los profesionales o técnicos extranjeros para no efectuar imposiciones en el sistema previsional chileno, o bien, solicitar la devolución de los fondos previsionales que hayan enterado en alguna Administradora de Fondos de Pensiones, siempre y cuando cumplan los requisitos que los cuerpos normativos antes citados establecen.

Lo anterior, constituye una excepción a las normas vigentes en la materia, que establecen la obligatoriedad de la afiliación al Nuevo Sistema de Pensiones cuando se inician labores por primera vez en la calidad de trabajador dependiente, y la consiguiente obligación de cotizar en una Administradora de Fondos de Pensiones. Esta excepción, en todo caso, y según lo señalan tanto la ley como la circular antes citada, sólo está establecida en beneficio de los profesionales o técnicos extranjeros, y no respecto de los chilenos, independientemente que tengan una segunda nacionalidad.

De acuerdo a lo que establece el artículo 10 N° 1 de la Constitución Política de la República, son chilenos los nacidos en el territorio de Chile, con excepción de los hijos de extranjeros que se encuentren en Chile, en servicio de su Gobierno, y de los hijos de extranjeros transeúntes, todos los que, sin embargo, podrán optar la nacionalidad chilena. En la situación particular del recurrente, nos encontramos en presencia de un ciudadano chileno, que hasta el mes de febrero de 1993 realizó labores remuneradas para 2 empleadores.

Las relaciones laborales sostenidas por el recurrente con ellos, han generado la obligación de cotizar por parte del interesado, cotizaciones que siendo hechas por un trabajador chileno, han ingresado a su Cuenta de Capitalización Individual, no pudiendo ser entregadas al afiliado, sino en la forma que establece el D.L. N° 3.500, antes citado.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, esta Superintendencia manifiesta la imposibilidad de entregar los fondos previsionales que el afiliado tiene en su Cuenta de Capitalización Individual, por otra vía que no sea a través de alguna modalidad de pensión que contempla el D.L. N° 3.500, ya que en la especie no se cumplen los requisitos para que proceda la devolución de los fondos previsionales del recurrente, en conformidad a las disposiciones de la Ley N° 18.156, aun cuando actualmente se encuentra sujeto a un sistema previsional fuera de Chile que le otorga cobertura en caso de enfermedad, invalidez, vejez y muerte. Todo ello por cuanto los fondos que registra en su Cuenta de Capitalización Individual, tienen su origen en los contratos de trabajo que el interesado celebró bajo la nacionalidad chilena.

J/1.983, noviembre 96.

Responde consultas relativas a Depósitos Convenidos y excedentes de Libre Disposición.

Concordancias: Oficio Ord. N° J/6.255, de fecha 6 de junio de 1995, de esta Superintendencia y Nota interna N° J/1.108, de fecha 13 de julio de 1995, de la Fiscalía de esta Superintendencia.

Se han efectuado a este Organismo, consultas generales sobre los Depósitos Convenidos y el derecho a retiro de Excedentes de Libre disposición.

Al respecto, esta Superintendencia cumple con informar lo siguiente:

1. En primer término, cabe señalar que no es posible solicitar una pensión inferior a la calculada como requisito para pensionarse y retirar la diferencia como Excedente de Libre Disposición, por cuanto el monto calculado para dicha pensión es requisito determinante para obtener derecho a retirar el Excedente y está directamente relacionado con la obtención de este beneficio. El legislador fijó los parámetros para determinar el monto de la pensión que debería alcanzar un afiliado para tener derecho a retirar excedentes de libre disposición, en relación a los ingresos percibidos por aquél en los últimos diez años y a la pensión mínima respectiva; si se cumple con tales parámetros, se respeta el espíritu del legislador en el sentido de permitir que el afiliado que tiene asegurada una pensión tal que se asemeja a los ingresos percibidos por el afiliado cuando era activo y a su vez, es superior a un mínimo establecido, pueda libremente retirar el referido excedente.

En efecto, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 62 del D.L. N° 3.500, de 1980. Los afiliados que contraten un renta vitalicia mayor o igual al 120% de la pensión mínima de vejez y al 70% del promedio de las remuneraciones percibidas y rentas declaradas, calculado dividiendo por 120 la suma de todas las remuneraciones imponibles y rentas declaradas en los últimos 10 años anteriores al mes en que se acogió a pensión, una vez pagada la prima de seguros, podrán disponer libremente del excedente que quedará en la cuenta de capitalización individual.

Por otra parte, según lo dispuesto en el artículo 65 del citado cuerpo legal, el afiliado que haga uso de la opción de retiro programado, para quien el saldo de su cuenta de capitalización individual, a la fecha en que se determine el retiro, fuere superior al saldo mínimo requerido, entendido éste como el capital necesario para pagar una pensión anual equivalente al sesenta por ciento del promedio de las remuneraciones y rentas imponibles calculado de la forma precedentemente señalada, podrá disponer libremente del excedente. Asimismo, para tal efecto el saldo mínimo requerido deberá también ser mayor o igual que el capital necesario para pagar al afiliado el equivalente al ciento veinte por ciento de una pensión mínima de vejez garantizada por el Estado.

Sólo en el evento de que la pensión a que tenga derecho el afiliado sea superior al monto requerido para retirar Excedentes de Libre Disposición, aquél podrá solicitar que se le ajuste la pensión hasta el monto necesario para cumplir con el referido requisito y recibir por concepto de pensión una cantidad menor a la que tiene derecho.

Cabe hacer presente que tales requisitos deberán cumplirse cada vez que el afiliado solicite se determine su derecho a retirar Excedentes de Libre Disposición.

A su vez, el afiliado sólo podrá requerir el retiro del Excedente de Libre Disposición, una vez que se haya pensionado, puesto que como se ha dicho la procedencia de tal beneficio, presupone el cálculo de la pensión y su otorgamiento. Sin perjuicio de ello, como el afiliado puede retirar todo o parte del Excedente, una vez que se ha efectuado el primer retiro, y en la medida que cumpla las exigencias establecidas para ello, puede solicitar nuevamente el cálculo y pago de este beneficio.

2. Cabe señalar que, si se trata de afiliados que no tienen derecho a retirar Excedentes de Libre Disposición o que no solicitan su cálculo, conforme lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 65 del D.L. N° 3.500, de 1980, aquel que ha optado por pensionarse bajo la modalidad de Retiro Programado, tiene a su vez, la opción de retirar una suma inferior a la que se haya determinado conforme a los incisos anteriores, como también a que dicho retiro mensual se ajuste al monto de la pensión mínima a que se refiere el artículo 73 del mismo cuerpo legal. Es decir, el legislador previó la posibilidad que alguien quisiese retirar un monto de pensión menor a la que tiene derecho, pero no inferior a la pensión mínima, como se ha señalado en el oficio citado en concordancias; la diferencia con la situación planteada en el número anterior radica en el hecho de que en este caso si un afiliado no alcanza el requisito para tener derecho a retirar Excedentes de Libre Disposición, aquella parte de la pensión que opta por disminuir y no retirar, se debe mantener en su Cuenta de Capitalización Individual formando parte de su ahorro previsional. Tales fondos pueden, a su vez, tener distinto destino, por cuanto si aumentan pueden servir para alcanzar el requisito exigido para retirar Excedentes de Libre Disposición o en caso contrario, para disponer de ellos en forma de pensión.
3. En cuanto a la oportunidad y monto que el pensionado puede requerir el pago de su Excedente de Libre Disposición, cabe señalar que conforme lo establecido en la Circular N° 656, de esta

Superintendencia, la Administradora estará obligada a verificar el cumplimiento de los requisitos para ello, cada vez que el interesado así lo solicite. Con todo, como se ha dicho, lo anterior no se traduce en que el pensionado deba retirar el total del excedente determinado ya que aquél puede en la Solicitud de Pago manifestar su voluntad de retirar una suma menor a la calculada y optar por incrementar su pensión o mantener la cantidad no retirada en la Cuenta de Capitalización Individual. Si opta por la segunda alternativa, la cantidad que quede en la referida Cuenta, formará parte del ahorro previsional del afiliado y podrá ser retirada luego de tramitada una nueva Solicitud de Cálculo de Excedente de Libre Disposición que determine la procedencia del beneficio y de presentada la correspondiente Solicitud de Pago por el monto que desee de ese excedente.

4. Por otra parte, conforme lo establecido en el inciso segundo del artículo 18 del D.L. N° 3.500, de 1980, cualquier trabajador puede convenir con su empleador, el depósito en la Cuenta de Capitalización Individual del primero, de las que libremente hayan pactado, y para los fines específicos en él señalados, sin que esta norma disponga la necesidad de celebrar un convenio que abarque a todos o algunos de los trabajadores, ni tampoco que obligue a un Depósito por monto uniforme respecto de todos ellos.
5. Por la misma razón anotada en el número anterior, y atendido que el inciso segundo del citado artículo 18, no establece montos o porcentajes para efectuar el Depósito, el trabajador y su empleador pueden convenir libremente el monto de éste, independientemente del cargo que ocupe el trabajador y de la remuneración que le ha sido asignada al empleo.
6. En cuanto a la tasa de impuesto que grava el excedente de libre disposición, cabe señalar que el artículo 71 del D.L. N° 3.500, prescribe que tales retiros que se generen por opción de los afiliados que se pensionen pagarán un impuesto único, cuya tasa se calculará al momento en que éstos se acojan a pensión, aplicando la tabla fijada para el Impuesto Global Complementario, al diez por ciento del monto total que pueda ser objeto de retiro. La tasa de impuesto así determinada se aplicará sobre el monto de cada retiro de excedente de libre disposición que efectúe el pensionado.

El procedimiento para la determinación de la tasa de impuesto que grava los Excedentes de Libre Disposición, a que se refiere el citado artículo 71, se encuentra contenido en el Capítulo V de la Circular N° 808, de esta Superintendencia.

J/2.005, noviembre 96.

Obligación de cotizar que pesa sobre pensionados que vuelven a trabajar.

Concordancias: Oficio Ord. N° J/6.376, de fecha 14 de mayo de 1996, de esta Superintendencia.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la obligatoriedad de cotizar para pensiones y salud, respecto de los pensionados de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, que continúan trabajando como dependientes para empresas del sector privado.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple con informar lo siguiente:

1. El inciso primero del artículo 17 transitorio del D.L. N° 3.500, de 1980, dispone que los trabajadores que se encontraren pensionados o que se pensionaren en alguna institución del régimen antiguo, podrán afiliarse al Sistema establecido en el citado decreto ley, pero no gozarán de la garantía estatal que se contempla en su Título V.

Esta norma presupone que el trabajador siempre tendrá la posibilidad de optar por el Nuevo Sistema de Pensiones, reforzando la idea contenida en el artículo 1° transitorio del mismo cuerpo legal –que distingue entre cuáles trabajadores están obligados a incorporarse al Sistema y cuáles pueden optar por incorporarse a él–, pero ello no implica que si un trabajador pensionado del régimen antiguo, no opta por el nuevo sistema, quede exento por ese solo hecho de efectuar cotizaciones previsionales en el caso que continúe prestando servicios.

De lo anterior se concluye que la legislación previsional no establece como regla general, una norma que señale que los trabajadores que continúan laborando después de haberse pensionado en el antiguo sistema previsional, se eximan de efectuar cotizaciones tanto para el financiamiento de las pensiones como de las prestaciones de salud.

Si las leyes que regulan el régimen previsional antiguo establecen la posibilidad que el pensionado de este último, que continúa desempeñando funciones como trabajador dependiente, siga cotizando en alguna institución de previsión de dicho régimen, él tendrá la posibilidad de hacerlo allí. Ahora bien, si no contempla tal posibilidad, este trabajador necesariamente deberá hacerlo en el Nuevo Sistema de Pensiones creado por el D.L. N° 3.500, de 1980, en alguna Administradora de Fondos de Pensiones, salvo que se encuentre en la situación excepcional que él mismo contempla.

Lo anterior obedece, como ya se expresó, a que la regla general está constituida por la obligación de los trabajadores de efectuar cotizaciones previsionales y de los empleadores de descontarlas. A mayor abundamiento, resulta útil recordar que el propio Código del Trabajo establece que los empleadores deben cumplir con la obligación establecida en el inciso primero del artículo 58, esto es, deducir de las remuneraciones, entre otros rubros, las cotizaciones de seguridad social de sus trabajadores, sin distinguir si éstos detentan además, la calidad de pensionados.

2. Precisado lo anterior, es menester señalar que en lo que se refiere a las reglas que contempla el Nuevo Sistema de Pensiones en relación a esta materia, el artículo 17 del D.L. N° 3.500, establece en su inciso primero que los trabajadores afiliados al Sistema, menores de 65 años de edad si son hombres o menores de 60 años de edad, si son mujeres, estarán obligados a cotizar en su Cuenta de Capitalización Individual el 10% de sus remuneraciones y rentas imponibles. El inciso segundo dispone que los afiliados, además, deberán efectuar una cotización adicional en la misma cuenta y calculada sobre la misma base que será determinada por cada Administradora y que estará destinada a su financiamiento, incluido el pago de la prima de seguro a que se refiere el artículo 59 (invalidez y sobrevivencia).

Por su parte, el inciso primero del artículo 69 de este cuerpo legal dispone que el afiliado mayor de 65 años de edad, si es hombre o mayor de 60, si es mujer, o aquel que estuviera acogido en el Sistema creado por el D.L. N° 3.500, a pensión de vejez o invalidez originada por un segundo dictamen y continuare trabajando como trabajador dependiente, deberá efectuar la cotización de salud que establece el artículo 84 y estará exento de la obligación de cotizar establecida en el artículo 17, para el financiamiento de las pensiones.

De las disposiciones legales antes citadas se concluye que los trabajadores incorporados a una Administradora de Fondos de Pensiones sin distinguir si éstos se encuentran jubilados en otro sistema previsional, sólo podrán eximirse de la obligación de efectuar las cotizaciones establecidas en el artículo 17 del D.L. N° 3.500, en la medida que den cumplimiento a los supuestos contenidos en el artículo 69 de este cuerpo legal. Fuera de los casos de excepción mencionados, los trabajadores que se encuentren afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones estarán obligados a efectuar sus cotizaciones de conformidad a la ley.

3. Por lo anterior, cabe señalar que los pensionados de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional o de la Dirección de previsión de Carabineros de Chile, que continúen trabajando y que opten por incorporarse al Nuevo Sistema de Pensiones, estarán obligados a cotizar para pensiones y salud, pudiendo eximirse de la obligación establecida en el artículo 17 del D.L. N° 3.500, de 1980, sólo en la medida que reúnan las exigencias establecidas en el artículo 69 de este cuerpo legal, ya analizado.

J/2.063, diciembre 96.

Retiro de Depósitos Convenidos efectuados a técnicos extranjeros que den cumplimiento a exigencias para retirar fondos previsionales establecidas en la Ley N° 18.156.

Una Administradora ha consultado si para trabajadores extranjeros que solicitan la devolución de sus fondos previsionales por cumplir con los requisitos de la Ley N° 18.156, puede autorizarse también la entrega de aquellos provenientes de Depósitos Convenidos con su empleador. Sobre el particular, plantea que dichos Depósitos no tendrían el carácter de cotizaciones previsionales, pero a su vez señala que el artículo 7° de la Ley N° 18.156, antes referida, data de una fecha anterior a la Ley N° 18.964, que incorporó al D.L. N° 3.500, de 1980, la posibilidad de efectuar los Depósitos Convenidos, razón por la cual concluye que la Ley N° 18.156, no pudo contemplar la devolución de aquéllos. Por otra parte, estima que podría sostenerse que el objeto de los Depósitos Convenidos –financiar una pensión anticipada o incrementar el monto de la pensión–, no se concilia con la voluntad de mantener la afiliación al sistema previsional fuera de Chile, que el técnico extranjero debe manifestar en su contrato de trabajo. No obstante lo anterior, señala que la ley que permite el referido retiro de fondos hace referencia a la expresión genérica "fondos previsionales", sin efectuar distinción alguna en cuanto a su origen.

Al respecto, esta Superintendencia cumple con informar lo siguiente:

1. El Título III del D.L. N° 3.500, de 1980, se refiere en sus artículos 17 y 18 a los fondos que conforman la Cuenta de Capitalización Individual del afiliado, distinguiendo en cuanto a su composición, según se trate de cotizaciones obligatorias, voluntarias o depósitos convenidos, y sin perjuicio del objeto específico que haya fijado a alguno de ellos.

En efecto, el artículo 17 antes referido expresa que los trabajadores afiliados al Sistema, menores de 65 años de edad si son hombres, y menores de 60 años de edad si son mujeres, estarán obligados a cotizar en su Cuenta de Capitalización Individual el 10 por ciento de sus remuneraciones y rentas imponibles. Además, y conforme a su inciso segundo, dichos trabajadores deberán efectuar una cotización adicional en la misma cuenta, calculada de la forma que indica y para los fines que señala.

2. Por su parte, el artículo 18 del referido decreto ley, dispone que cada trabajador podrá efectuar, además, en su Cuenta de Capitalización Individual, cotizaciones voluntarias, como asimismo, depositar en dicha cuenta las sumas que hubiere convenido con su empleador, con el único objeto de incrementar el capital requerido para financiar una pensión anticipada o para incrementar el monto de la pensión.
3. De las normas precedentemente citadas, se desprende que la Cuenta de Capitalización Individual, donde se encuentran acreditados los fondos previsionales de los trabajadores afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, está compuesta tanto por las cotizaciones obligatorias, como por las voluntarias y los Depósitos Convenidos que efectúe el trabajador, sin perjuicio de que aquéllas puedan tener registros independientes y finalidades diversas.

En razón de lo expuesto y atendido el hecho que la Ley N° 18.156, modificada por la Ley N° 18.726, no efectúa distinciones en cuanto a la composición de los "fondos previsionales" que autoriza a devolver, resulta forzoso concluir que la devolución que solicite al amparo de sus normas, debe abarcar también las sumas que se hubieran enterado por concepto de Depósitos Convenidos.

Tal conclusión se ve reforzada si se tiene en cuenta tanto la fecha de dictación de la Ley N° 18.156 (con su respectiva modificación), como el fin específico perseguido por ella, esto es, restituir a su titular el dinero registrado en su Cuenta de Capitalización Individual ingresado bajo la forma de fondos previsionales, en el evento que dé cumplimiento a los supuestos que ella contempla, careciendo de sentido retener parte de ellos, impidiendo que el citado cuerpo legal produzca los efectos perseguidos por el legislador.

4. Por otra parte, cabe hacer presente que la aludida autorización legal para efectuar retiro de fondos en las condiciones establecidas en la Ley N° 18.156, se refiere exclusivamente al retiro de los fondos cotizados en una A.F.P. En efecto, los fondos cotizados en el antiguo sistema previsional y que se encuentran representados en el Bono de Reconocimiento no pueden retirarse por esa vía ya que el único destino que puede otorgarse a dicho documento, es sumarlo a los fondos previsionales que el afiliado logre acumular en su Cuenta de Capitalización Individual durante su vida activa y obtener una pensión.
5. En consecuencia, se ha podido concluir que el evento que a los profesionales o técnicos extranjeros se les hayan efectuado Depósitos Convenidos con su empleador en su respectiva Cuenta de Capitalización Individual, en la medida que den cumplimiento a las exigencias previstas en la Ley N° 18.156, tendrán también el derecho a retirarlos, conjuntamente con las cotizaciones, sean obligatorias o voluntarias, que hayan enterado.

J/2.093, diciembre 96.

Emite pronunciamiento en el sentido que la causal de término de la relación laboral de los profesionales de la educación del sector municipal contemplada en los artículos 7º y 10 transitorios de la Ley N° 19.410, que dice relación con el beneficio de indemnización por años de servicios prevista en dicha norma, es distinta de la causal prevista en la Ley N° 19.070, artículo 52, letra d), de modo que ambos preceptos se encuentran plenamente vigentes y su aplicación va a depender del caso de que se trate.

Esta Superintendencia ha tomado conocimiento de una presentación mediante la cual una persona quien se desempeña en el cargo de Directora de una escuela dependiente de una Municipalidad expone lo siguiente:

- a) Que cumple con todos los requisitos para acogerse al beneficio de Pensión de Vejez, ya que tiene 60 años cumplidos al 19 de julio de 1996 y su Bono de Reconocimiento se encuentra liquidado.
- b) Que la Municipalidad la incluyó en un programa especial de jubilaciones, que beneficia a un grupo de Directores de Escuelas de la Municipalidad, a los cuales, en virtud de lo previsto en los artículos 7º y 10 transitorios de la Ley N° 19.410, se les pondrá término a su relación laboral con la Municipalidad, recibiendo el beneficio de indemnización por años de servicios.
- c) Que la mencionada norma establece en su artículo 10, que 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 su disposición la totalidad de la indemnización correspondiente, de acuerdo a la ley.
- d) Agrega en su presentación que la A.F.P. a la que está afiliada, le informó que para poder acogerse al beneficio de la Pensión de Vejez, el empleador debía despedirla y presentar una carta con el cese de funciones.
- e) Finalmente solicita que esta Superintendencia le informe el trámite que debe realizar para poder pensionarse a la brevedad en la Administradora.

Requerido un informe de la situación previsional de la recurrente a la A.F.P., ésta ha señalado primeramente, que solicitó un pronunciamiento al Sr. Fiscal de esa entidad, en relación a la norma que prevalecería en este caso, la letra d) del artículo 52 de la Ley N° 19.070 o el artículo 10 transitorio de la Ley N° 19.410.

Del pronunciamiento emitido por el Sr. Fiscal de esa Administradora se desprende, que a su juicio, no existiría incompatibilidad entre las disposiciones legales en comento, y concluye que en el caso que el empleador haya ejercido la causal señalada en el artículo 7º transitorio de la referida ley y se encuentre pendiente el pago de la indemnización, y como consecuencia, se mantendría vigente la relación laboral con el trabajador; si este último optare por pensionarse antes de recibir sus indemnizaciones, implicaría una renuncia tácita a las mismas y estaría manifestando por esa vía, su voluntad de ponerle término al contrato de trabajo aún vigente.

En relación con la materia, esta Superintendencia manifiesta en primer término, que de acuerdo con la presentación en examen, y de los antecedentes e informe previsional de la A.F.P. consta que la recurrente se encuentra en condiciones de obtener Pensión de Vejez.

Por otra parte, la recurrente se encuentra en la situación especial de un grupo de profesionales de la educación que pertenecen al sector municipal, que cumpliendo con todos los requisitos para obtener pensión de vejez en el régimen previsional al que pertenecen, pueden, a solicitud de cualquiera de las partes, poner término a la relación laboral con su empleador en virtud de lo previsto en los artículos 7º y 10 transitorios de la Ley N° 19.410, publicada en el Diario Oficial con fecha 2 de septiembre de 1995.

En este sentido, cabe manifestar que de acuerdo con el inciso primero del artículo 7º transitorio, de la Ley N° 19.410, a contar de la fecha de vigencia de la ley, esto es, desde el 2 de septiembre de 1995 y hasta el 28 de febrero de 1997, las Municipalidades o Corporaciones que administren los establecimientos educacionales del sector municipal, podrán poner término a su relación laboral con los profesionales de la educación que presten servicios en ellos y reúnan los requisitos para obtener jubilación o pensión en su régimen previsional, respecto del total de horas que sirven, a iniciativa de cualquiera de las partes. En ambos casos, estos profesionales tendrán derecho a una indemnización de un mes de la última remuneración devengada por cada año de servicio o fracción superior a seis meses prestados a la misma Municipalidad o Corporación, o la que hubieran pactado a todo evento con su empleador de acuerdo al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Si el profesional de la educación proweniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas Instituciones.

A su vez el inciso primero del artículo 10 transitorio de esta misma ley establece que: "el término de la relación laboral, conforme al artículo 7º transitorio citado 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".

Como puede advertirse, de acuerdo a lo señalado en la norma en comento, la recurrente se encuentra en la situación reseñada en el artículo 7º transitorio y, por lo tanto, cesará de prestar funciones, sólo a partir del día en que su empleador le pague la totalidad de las indemnizaciones que le correspondan, mientras eso no ocurra, ella mantendrá la totalidad de los derechos y obligaciones que emanan de su relación laboral.

De acuerdo con lo expuesto, esta causal constituye una excepción a la norma general prevista en el artículo 52, letra d) de la Ley N° 19.070, mediante la cual los profesionales de la educación municipal dejan de pertenecer a la dotación docente, por la obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional, cesando en sus funciones por el hecho voluntario de acogerse a jubilación o pensión.

Bajo este aspecto, corresponde señalar que la Ley N° 19.410, tal como lo define su texto, viene en modificar la Ley N° 19.070, estableciendo beneficios para los profesionales de la educación municipal y particularmente subvencionada, y en ese marco legal, a las normas transitorias de los artículos 7º y 10 de la Ley N° 19.410, debe dársele una interpretación lógica y armónica dentro del contexto de las diversas partes de la ley, lo cual lleva a deducir, que la intención del legislador al dictar la norma en comento, fue la de establecer el beneficio de la indemnización por años de servicios para aquellos profesionales que reunieran los requisitos para obtener jubilación o pensión.

Lo anterior, permite afirmar que el término de la relación laboral de los trabajadores a que se refiere el artículo 7º transitorio es una consecuencia del pago íntegro del beneficio de indemnización y no el del otorgamiento de una pensión.

Por consiguiente, aparece indispensable interpretar la aplicación de esta ley a luz de lo prescrito en el artículo 13 del Código Civil, el cual señala que: "Las disposiciones de una ley, relativas a cosas o negocios particulares, prevalecerán sobre las disposiciones generales de la misma ley, cuando entre unas y otras hubiera oposición"; así, en el caso que se plantea, prima la norma del artículo 7º transitorio ya que ésta por ser de carácter especial, prevalece por sobre la de carácter general.

El razonamiento anterior nos lleva a concluir que el profesional de la educación que se encuentra en la especial situación del artículo 7º transitorio, puede pensionarse por vejez o en forma anticipada, si cumple con los requisitos para tales efectos, con anterioridad a la fecha que su empleador le pague su indemnización íntegra, sin que por ese hecho se entienda que se encuentra tácitamente renunciando a este beneficio.

Por lo tanto, esta Superintendencia por las razones de hecho y de derecho precedentemente expuestas, concluye que no existe inconveniente legal para que la interesada presente su Solicitud de Pensión de Vejez, y se devengue su pensión antes de recibir la indemnización íntegra que le adeuda su empleador.

Finalmente, a objeto de determinar la fecha de devengamiento de la Pensión de Vejez de la recurrente, este Organismo Fiscalizador viene en precisar que en este caso particular, por estar afecto a una norma especial de término de la relación laboral, el procedimiento a aplicar será el establecido en el Capítulo III, letra D, de la Circular N° 656 de esta Superintendencia, sin que proceda postergar la fecha del devengamiento, para el día posterior al de cese de funciones ya que por las razones de hecho y de derecho precedentemente analizadas, la recurrente mantendrá su relación laboral con la Municipalidad ya citada, hasta el día en que se pague la totalidad de la indemnización que de acuerdo a la ley o al contrato le corresponda percibir, y sólo a partir de ese día se producirá el cese en sus funciones.

Por otra parte, debe señalarse que en el caso de profesionales de la educación que se pensionen anticipadamente, la fecha de devengamiento de la pensión también se regirá por las normas de aplicación general para esta clase de pensiones. Todo ello, sin perjuicio que la Administradora deberá efectuar la notificación al empleador.

Por último, por tratarse de una normativa de carácter excepcional, el profesional de la educación deberá acreditar al momento de presentar su Solicitud de Pensión correspondiente, que se ha acogido al artículo 7º transitorio de la Ley N° 19.410, mediante un certificado otorgado por el empleador.

J/2.106, diciembre 96.

Remuneraciones imponibles de trabajadores de casa particular que desarrollan sus labores algunos días de la semana o en jornadas parciales.

Una Administradora ha solicitado un pronunciamiento acerca de la forma en que deben enterarse las imposiciones de los trabajadores de casa particular que prestan sus servicios en jornadas parciales o algunos días de la semana y cuyas remuneraciones son pactadas en conformidad a lo establecido en el artículo 151 del Código del Trabajo.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple con manifestar lo siguiente:

El artículo 151 del Código del Trabajo establece que la remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes, comprendiéndose además del pago en dinero efectivo, los rubros que señala esta norma cuando los servicios requeridos exijan que el trabajador viva en la casa del empleador. Con todo, agrega su inciso segundo, la remuneración mínima en dinero de estos trabajadores será equivalente al 75% del ingreso mínimo mensual.

Ahora bien, conforme lo dispone el inciso tercero de este mismo artículo, los trabajadores que no vivan en la casa del empleador y se desempeñen a jornadas parciales o presten servicios sólo algunos días de la semana, tendrán derecho a una remuneración mínima no inferior a la antes referida, proporcionalmente calculada en relación con la jornada de trabajo o con los días de trabajo.

De la norma antes citada se concluye que la remuneración de los trabajadores de casa particular es fijada libremente por las partes contratantes, sin que ella, con todo, pueda ser inferior a un 75% del ingreso mínimo. Sin perjuicio de lo anterior, esta suma puede fraccionarse en relación con la jornada o con los días de trabajo.

En virtud de lo anterior, y considerando que el propio legislador autoriza que la remuneración mínima a que alude el artículo 151, sea calculada en función de una jornada parcial o de trabajos realizados por períodos inferiores a un mes, resulta procedente concluir que las cotizaciones pueden efectuarse también sobre la referida remuneración determinada en forma proporcional en relación a la jornada o días trabajados. No obstante, si las remuneraciones fueren superiores al mínimo, las cotizaciones deberán realizarse sobre el monto efectivo de las mismas, y sobre el mínimo indicado.

Para estos efectos, y con el objeto de asegurar el debido cumplimiento de las obligaciones previsionales que pesan sobre el empleador, será menester que el contrato de trabajo que suscriban las partes, establezca de un modo preciso, la realización de las labores en jornadas parciales o por algunos días del mes.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Selección de Dictámenes

9.859, 31.03.97.

Se refiere a los artículos 7º, 8º y 9º transitorios de la Ley Nº 19.410, específicamente, a los plazos que contemplan y a la reactualización del monto de las indemnizaciones que establecen.

El Colegio de Profesores de Chile A.G. se ha dirigido a esta Contraloría General formulando diversas interrogantes relacionadas con el otorgamiento de las indemnizaciones previstas para los profesionales de la educación que se desempeñan en las Municipalidades o en las Corporaciones Municipales, con arreglo a los artículos 7º y 9º transitorios de la Ley Nº 19.410, actuales artículos 29 y 31 transitorios, respectivamente, del D.F.L. Nº 1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fijó el texto refundido de la Ley Nº 19.070, sobre Estatuto de los Profesionales de la Educación.

Se consulta, en primer término, si los beneficios a que dichas disposiciones se refieren se harán efectivos con posterioridad al 28 de febrero de 1997, en favor de los profesionales de la educación que se acogieron a aquella ley dentro del plazo vencido en dicha data.

Como cuestión previa cabe manifestar que el citado artículo 29 transitorio del D.F.L. Nº 1, de 1996, previene, en lo que interesa, que a contar desde la vigencia de la Ley Nº 19.410 y hasta el 28 de febrero de 1997, las Municipalidades o las Corporaciones que administren los establecimientos educacionales del sector municipal, podrán poner término a su relación laboral con los profesionales de la educación que presten servicios en ellos y reúnan los requisitos para obtener jubilación o pensión. Por su parte, el artículo 31 transitorio de la misma ley se refiere a los profesionales de la educación que, sin tener derecho a jubilar, dejen de pertenecer a la dotación docente mediante un acuerdo con sus respectivos empleadores, en el mismo período indicado. Es menester añadir que, en ambos casos, dichos profesionales tendrán derecho a gozar de las indemnizaciones que tales preceptos regulan.

Precisado lo anterior, debe manifestarse que la respuesta a esta consulta, en sentido afirmativo, se encuentra ya implícita en algunos pronunciamientos como los Dictámenes Nºs. 117 y 5.120, de 1997, en los cuales se concluyó que el plazo establecido en las citadas disposiciones es un período dentro del cual los docentes pueden impetrar, o el municipio empleador ofrecer acogerse a ellas, pero no constituye un término que obliga al docente a marginarse de la dotación que integra antes de su vencimiento.

Para ello se tuvo como fundamento una interpretación de contexto y de unidad legislativa, dentro de la cual se consideró lo dispuesto en el artículo 10 transitorio de la Ley Nº 19.410 –artículo 32 transitorio de su texto refundido– en orden a que el término de la relación laboral se entenderá ocurrido sólo desde el día en que el empleador ponga a disposición del profesional de la educación la totalidad de las indemnizaciones que corresponden, lo que pueda ocurrir, por cierto, con posterioridad al 28 de febrero de 1997.

En relación con lo anterior, se pide, asimismo, que se determine si tales docentes tiene derecho a que el beneficio jubilatorio se les calcule con el promedio establecido en el artículo 8º transitorio de la

Ley N° 19.410 –actual artículo 30 transitorio del mencionado D.F.L. N° 1, de 1996– teniendo presente que el cese efectivo puede producirse fuera del término legal aludido, por demoras en los trámites administrativos y no obstante el acogimiento oportuno de los interesados.

A este respecto, es dable señalar que el referido artículo 30 transitorio dispone que desde la vigencia de la Ley N° 19.410, y hasta el 28 de febrero de 1997, las pensiones de los profesionales de la educación que jubilen por aplicación de las normas contenidas en el artículo precedente, y las de aquellos que cumplan con todos los requisitos para jubilar que dejen de pertenecer a la dotación por retirarse voluntariamente de ella, siempre y cuando, en ambos casos, sean imponentes del Instituto de Normalización Previsional, y cuyas pensiones se determinen sobre la base de las 36 últimas remuneraciones, tendrán derecho a que las rentas de los primeros 12 meses que se consideren para el cálculo respectivo, sean las correspondientes a las de los 12 últimos meses que sirvan para su determinación, y no las efectivamente percibidas.

En este sentido, en concordancia con lo expuesto precedentemente, y en armonía con lo resuelto en los dictámenes antes citados, es menester concluir, igualmente, que el término establecido en el artículo 30 transitorio del D.F.L. N° 1, de 1996, sólo constituye un lapso para recabar el correspondiente beneficio jubilatorio, de manera, pues, que si con posterioridad al 28 de febrero de 1997 se produce la expiración en funciones del profesional docente, por haberse puesto a su disposición la pertinente indemnización, o se finiquitase su jubilación por retiro voluntario, provocándose asimismo su cese después de esa fecha, en ambos casos las respectivas pensiones deben liquidarse mediante la forma especial de cálculo consultada en el precitado artículo 30 transitorio de ese decreto con fuerza de ley, supuesto que el beneficio se solicitó dentro de dicho plazo.

Por último, se recaba que se precise si los montos de las indemnizaciones fijadas al 28 de febrero de 1997, deben mantener sus valores reales en el supuesto de ser pagados con posterioridad a esa data.

En cuanto a este punto, es necesario dejar constancia que, no habiéndose previsto el legislador un procedimiento de reactualización del monto de las indemnizaciones regladas en la Ley N° 19.410, sus valores, que incluso pueden ser pagados con posterioridad al 28 de febrero de 1997, son aquéllos determinados por la propia Municipalidad, de acuerdo con el mecanismo establecido en la normativa de la especie, y que normalmente se hayan fijado en los correspondientes decretos que sancionen los convenios sobre programas de adecuación docente.

12.636, 24.04.97.

Se refiere a las atribuciones de Carabineros en relación a los porteros, nocheros y rondines.

Carabineros de Chile ha solicitado la reconsideración del Dictamen N° 36.224, de 1996, por el cual esta Contraloría General señaló que no le correspondería a dicha institución ejercer el control y autorización del sistema de guardias, porteros y rondines de la Universidad de Tarapacá, por cuanto sólo tendría tales facultades y prerrogativas respecto de los vigilantes privados, carácter que aquéllos no invisten.

Manifiesta esta institución en esta oportunidad que del conjunto de la normativa del Decreto N° 93, de 1985, de Guerra, Reglamento del artículo 5° bis del Decreto Ley N° 3.607, de 1981, aparecería que

corresponde a Carabineros la fiscalización y control de guardias de seguridad, rondines, porteros y nocheros.

Esta Contraloría General ha efectuado un nuevo estudio de la materia señalada, llegando a la conclusión de que procede acceder a la reconsideración que se solicita.

En primer término, cabe tener presente que el artículo 5º bis del Decreto Ley N° 3.607, de 1981, agregado por el artículo único, letra F, de la Ley N° 18.422, y modificado por el artículo 1º N° 2 de la Ley N° 18.890, establece, en su inciso primero, que las personas naturales o jurídicas que realicen o tengan por objeto desarrollar labores de asesoría o de prestación de servicios en materias inherentes a seguridad, o de capacitación de vigilantes privados, deberán contar con la autorización previa de la Prefectura de Carabineros respectiva.

El inciso sexto de la disposición mencionada, establece que las personas naturales o jurídicas que desarrollen alguna de las actividades a que se refiere el inciso primero, deberán cumplir con las exigencias y condiciones que a continuación detalla la norma, en lo que le fueren aplicables.

La letra b) del inciso citado, se refiere a la acreditación de la idoneidad cívica, moral y profesional de las personas antes indicadas, como asimismo la del personal que por su intermedio preste labores de nochero, portero, rondín y otras de similar carácter, debiendo mantenerse permanentemente informada a la correspondiente Prefectura de Carabineros acerca de su individualización, antecedentes y demás exigencias que determine el reglamento.

El inciso séptimo de la disposición reseñada preceptúa que las personas que desarrollen funciones de nochero, portero, rondín u otras de similar carácter, no podrán, en caso alguno, portar armas en su desempeño, pudiendo ser contratados directamente por los particulares o a través de las empresas a que se refiere el inciso primero del precepto aludido.

En seguida, cabe considerar que el artículo 15 del Decreto N° 93, de 1985, citado, en la modificación que le introdujera el Decreto N° 53, de 1994, de Guerra, establece, en su inciso primero, que el contrato de los nocheros, porteros, rondines, y quienes cumplan funciones similares, deberá ser puesto en conocimiento de la Prefectura de Carabineros respectiva, para los fines de fiscalización que procedan.

Asimismo, es dable tener en cuenta que el inciso segundo de la norma referida previene que los servicios que desarrollan estas personas, sea en calidad de guardias de seguridad, porteros, nocheros, rondines u otros similares, deberán comunicarse a las Prefecturas de Carabineros, especificándose en una directiva de funcionamiento, el lugar donde se realizarán, misión que se cumplirá, tipo de uniforme, etc., documento que podrá ser aprobado, modificado o rechazado por la autoridad fiscalizadora. En los dos últimos casos, la directiva deberá ser modificada por el o los interesados en la presentación del servicio.

Enseguida, el artículo 15 citado establece, en su inciso tercero, que las personas naturales o jurídicas que contraten, para realizar servicios de porteros, nocheros, rondines o guardias de seguridad, a personas no autorizadas por la autoridad competente para desarrollar esta actividad, serán denunciadas junto con el personal así contratado al Juzgado de Policía Local.

De este modo, de las normas anotadas aparece que Carabineros de Chile tiene, respecto de la actividad de los porteros, nocheros, rondines u otros similares, las facultades que en lo referente a los mismos establece el Reglamento del Decreto Ley N° 3.607, de 1981, a que se ha hecho referencia.

Deben mencionarse, asimismo, entre tales facultades, las que señala el artículo 8º del Decreto Nº 93 aludido, que prescribe que las personas autorizadas para desarrollar aquella prestación de servicios indicada en el inciso segundo del artículo 3º –quienes proporcionen recursos humanos a terceros con propósitos de seguridad– deberán acreditar, ante el organismo fiscalizador y por los medios señalados en el inciso final del artículo 6º de dicho texto –mediante títulos o documentos que lo certifiquen en forma indubitable–, la idoneidad cívica, moral y profesional del personal que, por su intermedio, preste labores de nochero, portero, rondín u otras de similar carácter.

En lo pertinente, también cabe considerar aplicable, entre otras disposiciones, lo que establece el artículo 16 del Reglamento citado, que previene que todas aquellas personas, naturales o jurídicas, que desarrollen algunas de las actividades aludidas en el artículo 1º quedarán bajo el control y tuición de Carabineros de Chile en la forma indicada en dicho Reglamento.

También resulta aplicable a los porteros, nocheros y rondines, en lo que interesa a la situación que se analiza, lo que establece el artículo 13, inciso segundo, del Decreto Nº 93 referido, según el cual los empleadores deberán mantener permanentemente informada a la entidad fiscalizadora acerca de los lugares exactos en que preste servicios su personal, como asimismo cualquier cambio que se produzca a este respecto.

A continuación, debe tenerse en cuenta que el artículo 14 del Reglamento citado prohíbe a los nocheros, porteros, rondines y a quienes cumplan funciones similares, emplear bajo concepto algunas armas de fuego en cumplimiento de su cometido, agregando que para el uso de cualquier tipo de armas o implementos que no sean de fuego, deberán ser previamente autorizados por la respectiva Prefectura de Carabineros o para cada servicio en particular.

De esta suerte, cabe concluir que si bien Carabineros de Chile no puede exigir respecto de porteros, nocheros y rondines el cumplimiento de las exigencias que se han previsto exclusivamente para los vigilantes privados, si le asisten respecto de aquellas diversas atribuciones, que se detallan en el Reglamento, y que en lo sustancial y pertinente se han reseñado.

En consecuencia, y con el mérito de lo expuesto, reconsiderábase el Dictamen Nº 36.224, de 1996, en los términos precedentemente expuestos.

ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO
(Publicada en Boletín N° 95, diciembre 1996, y actualizada
en Boletines N°s. 99, 102, 103 y 105 de abril, julio,
agosto y octubre 1997)

Mediante Circular N° 120, de 1997, la Unidad de Administración General, comunicó actuales líneas telefónicas y domicilio de la siguiente dependencia:

CODIGO	OFICINA	DIRECCION ACTUAL	FONO ACTUAL
05.04	I.P.T. SAN ANTONIO	AVENIDA BARROS LUCO N° 2526	283562 fax 283563

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asociaciones de funcionarios. Candidaturas.	6.379/323	21.10.97	79
Contrato de trabajo. Existencia.	6.520/335	30.10.97	97
Descanso compensatorio. Actividad pesquera.	6.382/326	21.10.97	83
– Descanso compensatorio. Actividad pesquera. Reintegro.	6.508/334	28.10.97	95
– Feriado. Actividad pesquera. Reintegro.			
– Permiso sindical. Actividades pesquera. Reintegro.			
– Licencia médica. Actividad pesquera. Reintegro.			
– Remuneraciones. Días no laborados. Actividad pesquera.			
Descanso compensatorio. Día domingo. Alcance.	6.196/320	14.10.97	71
– Descanso semanal. Licencia médica.	6.194/318	14.10.97	67
– Feriado 25 días. Conservación.			
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Reglamentación accesoria. Vigencia.			
Dirección del Trabajo. Competencia. Contraloría General de la República.	6.195/319	14.10.97	70
Estatuto docente. Remuneración total mínima. Incremento Ley N° 19.504. Procedencia.	6.020/313	9.10.97	59
Estatuto docente. Remuneración total mínima. Incremento Ley N° 19.504. Procedencia.	6.380/324	21.10.97	80
Feriado. Compensación.	6.017/310	9.10.97	53
– Gratificación legal. Imputación de beneficios.	6.200/321	14.10.97	74
– Gratificación legal. Legalidad de cláusula.			
Horas extraordinarias. Procedencia. Domingo y festivos.	6.506/332	28.10.97	93
Incremento Ley N° 19.504. Incidencia en instrumentos colectivos.	6.381/325	21.10.97	82
Incremento Ley N° 19.504. Incidencia en instrumentos colectivos.	6.503/329	28.10.97	88
Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo. Incre- mento Ley N° 19.504. Procedencia.	6.193/317	14.10.97	65
Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso.	6.504/330	28.10.97	90
Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso.	6.505/331	28.10.97	92

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Negociación colectiva. Contrato colectivo forzado. Cláusulas de reajustabilidad.	6.383/327	21.10.97	84
Negociación colectiva. Extinción de beneficios. Aporte sindical. Procedencia.	6.378/322	21.10.97	77
Negociación colectiva. Huelga. Facultades del empleador. Última oferta. Requisitos.	6.019/312	9.10.97	57
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	6.192/316	14.10.97	64
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	6.502/328	28.10.97	87
Quiebra. Efectos.	6.191/315	14.10.97	61
– Recurso de reposición Ley N° 18.575. Procedencia. – Recurso jerárquico. Ley N° 18.575. Procedencia.	6.190/314	14.10.97	60
Terminación de contrato individual. Necesidades de la empresa. Aviso. Cómputo.	6.018/311	09.10.97	55
Terminación de contrato individual. Oportunidad.	6.507/333	28.10.97	94

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
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Relaciones Laborales
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)
Ildelfonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Alejandro Cárdenas Aleite	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

NOTAS DEL EDITOR

COMITE DE REDACCION

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Luciana Ciudad Espejo

Abogado
Departamento Jurídico

Pamela Farías Antognini

Asesora
Departamento de Estudios

Carolina Fernández A.

Jefa de la
Oficina de Comunicación y Difusión

Christian Melis Valencia

Abogado
Departamento de Fiscalización

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Felipe Sáez Carlier

Asesor Jurídico
Departamento Jurídico

Digitación:

María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:

Manuel Valencia Garrido

Diagramación:

Aída A. Morales Guerra

Composición:

Publitecsa

Destacamos en Doctrina, estudios y comentarios, el artículo sobre los instrumentos de prevención de riesgos dentro de las empresas, que ha preparado Magdalena Echeverría, socióloga del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

En la misma sección se incluye un Informe del Sr. Julio Valladares Muñoz, Subsecretario del Trabajo, acerca de los principales acuerdos del Foro de Desarrollo Productivo.

En Normas Legales y Reglamentarias incluimos la Ley N° 19.518, que Fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

En la sección de Jurisprudencia Judicial, incluimos un importante fallo de la Excma. Corte Suprema que corrige una jurisprudencia de esa misma Corte, respecto de la obligación del empleador de gratificar anualmente a sus dependientes.

Finalmente completa la edición una variada jurisprudencia administrativa institucional de las Superintendencias de Seguridad Social y de Administradoras de Fondos de Pensiones, así como de la Contraloría General de la República.

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.

CONSEJO EDITORIAL

Presidente

Sergio Mejía Viedman

Abogado
Subdirector del Trabajo

Luis Lizama Portal

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Yerko Ljubetic Godoy

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe Departamento de Relaciones Laborales

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
LOS INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DENTRO DE LAS EMPRESAS.	1
PRINCIPALES ACUERDOS DEL FORO DE DESARROLLO PRODUCTIVO. AGENDA DE NUEVAS RELACIONES LABORALES: UN DESAFÍO PARA EMPRESAS Y TRABAJADORES.	7
LEY Nº 19.518. NUEVO ESTATUTO DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO.	10
DEL DIARIO OFICIAL.	41
JURISPRUDENCIA JUDICIAL. Selección de fallos: Gratificación.	42
DICTAMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.	53
6.017/310, 9.10.97. Procede indemnizar la totalidad de períodos de feriado acumulados en caso de término de contrato, aun cuando se exceda el máximo de dos períodos de acumulación que permite la ley.	53
6.018/311, 9.10.97. El plazo de preaviso por término de contrato por la causal de desahucio dado personalmente a la trabajadora ... el día 16 de enero de 1997, debe computarse desde las 0 horas del día 17 de dicho mes, venciendo, por lo tanto, a las 24 horas del día 15 de febrero del mismo año.	55
6.019/312, 9.10.97. La expresión idénticas estipulaciones que utiliza la letra a) del artículo 381 del Código del Trabajo, significa que las estipulaciones de la última oferta del empleador deben ser en sustancia y accidentes las mismas que las contenidas en el contrato, convenido o fallo arbitral vigente; debiendo entenderse excluidas por el ministerio de la ley sólo las relativas a la reajustabilidad de las remuneraciones.	57
6.020/313, 9.10.97. El Liceo ... se encontrará obligado a incrementar la Remuneración Total Mínima de sus docentes de acuerdo al nuevo monto fijado por el artículo 3º de la Ley Nº 19.504, sólo en el evento que al 1º de febrero de 1997 los mismos tuvieran convenido con su empleador una remuneración mensual total inferior a dicho mínimo legal, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.	59

6.190/314, 14.10.97.	El ejercicio de los recursos administrativos de reposición y jerárquico de la Ley N° 18.575, supone el agotamiento previo y completo de los recursos especiales más cercanos en el tiempo al acto que se impugna.	60
6.191/315, 14.10.97.	Deniega solicitud de reconsideración de Dictamen Ord. N° 3.929/155, de 12.07.96, que concluye que la declaratoria de quiebra de la empresa y con mayor razón su continuidad de giro no afecta la existencia del sindicato que tiene por base a la misma empresa, al no haber mérito suficiente para su modificación.	61
6.192/316, 14.10.97.	Cláusula sobre indemnización convencional por renuncia voluntaria.	64
6.193/317, 14.10.97.	Procede reliquidar la indemnización legal por años de servicio percibida por el docente Sr. ..., ex-dependiente del Colegio Parroquial San Nicolás de Hijuelas, como consecuencia de la terminación de su contrato de trabajo por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, producida el 28.02.97, incorporando a su base de cálculo los incrementos remuneracionales establecidos por la Ley N° 19.504.	65
6.194/318, 14.10.97.	<p>1) La jurisprudencia de este Servicio ha sostenido reiteradamente, entre otros, en Dictámenes N°s. 8.174/328 de 6.02.96 y 964/43, de 18.12.95, que el derecho a licencia médica es independiente del derecho a descanso, por lo que es posible sostener que ambos derechos no pueden excluirse entre sí.</p> <p>2) El derecho a un feriado superior de 25 días hábiles, en conformidad al artículo 2° transitorio del Código del Trabajo, sólo se conserva si se mantienen los requisitos exigidos por la ley al momento de su nacimiento, entre ellos, que los servicios se presten en las zonas correspondientes a un yacimiento minero o plantas de beneficio.</p> <p>3) No corresponde aplicar unilateralmente a un instrumento colectivo vigente un reglamento interpretativo de un contrato colectivo anterior que ha perdido vigencia, debiendo entenderse que dicho reglamento, en atención a su naturaleza jurídica de acto dependiente, se extingue conjuntamente con el contrato para cuya interpretación se acordó el reglamento en cuestión.</p>	67
6.195/319, 14.10.97.	La Dirección del Trabajo carece de facultades para requerir a la Contraloría General de la República la modificación de la doctrina contenida en dictámenes emitidos por dicho organismo dentro de la esfera de sus atribuciones.	70
6.196/320, 14.10.97.	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.	71

6.200/321, 14.10.97.	Se ajusta a derecho la cláusula 16 del convenio colectivo de 2.12.94, celebrado entre la empresa Constructora ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, en cuanto hace posible imputar a gratificación legal con tope de 4.75 ingresos mínimos mensuales la participación de utilidades pactada en la cláusula 6ª del mismo convenio.	74
6.378/322, 21.10.97.	Se encuentran obligados a efectuar la cotización a que alude el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo, los trabajadores no sindicalizados que laboran en la empresa Fábrica de Cocinas y Estufas a Leña y Fundición ..., a quienes se les han hecho extensivos los beneficios contenidos en el contrato colectivo vigente en la empresa.	77
6.379/323, 21.10.97.	No se ajusta a derecho la actuación de la comisión electoral de la Federación Nacional de Asociaciones de Funcionarios del Ministerio de Obras Públicas de rechazar la candidatura de don ..., en cuanto no existe disposición legal que le otorgue dicha facultad, la que ha sido reservada por el ordenamiento jurídico a la Dirección del Trabajo que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley N° 19.296, califica las inhabilidades que afecten a directores de las asociaciones de funcionarios públicos una vez que éstos hayan sido electos.	79
6.380/324, 21.10.97.	La Escuela Básica Particular Subvencionada ... no se encuentra obligada a incrementar la remuneración total mínima de aquellos docentes que al 1º de febrero de 1997, percibían por tal concepto un monto superior al mínimo establecido en el artículo 3º de la Ley N° 19.504, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.	80
6.381/325, 21.10.97.	Incidencia de la dictación de la Ley N° 19.504 en el reajuste de sueldos a que se refiere la cláusula V 1) del contrato colectivo suscrito el 10.04.96 entre el Colegio ... y un grupo de trabajadores de dicho establecimiento.	82
6.382/326, 21.10.97.	Forma de otorgar el descanso compensatorio contemplado en el artículo 2º de la Resolución N° 28, de 18.01.95, de la Dirección del Trabajo.	83
6.383/327, 21.10.97.	La aplicación de la letra c) de la cláusula tercera del contrato colectivo suscrito entre la A.F.P. ... y el Sindicato de Trabajadores N° 2 constituido en la misma, en especial, la tabla de tramos que en ella se consigna no constituye cláusula de reajustabilidad para los efectos indicados en el inciso 3º del artículo 369 del Código del Trabajo.	84

6.502/328, 28.10.97.	No resulta jurídicamente procedente considerar como sueldo base las sumas fijas de dinero garantizadas mensualmente en el contrato colectivo a los vendedores de ruta de Santiago y a los vendedores de ruta sucursales de la empresa comercial ... que se encuentran remunerados exclusivamente en base a comisiones..	87
6.503/329, 28.10.97.	No resulta procedente reajustar las remuneraciones del personal docente del Establecimiento Educacional Colegio ..., regido por el contrato colectivo vigente, en virtud de lo estipulado en la cláusula tercera del mismo, en razón del incremento del valor de la hora cronológica mínima y de la remuneración total mínima dispuesto por los artículos 1º y 3º, respectivamente de la Ley Nº 19.504.	88
6.504/330, 28.10.97.	Deniega autorización a la empresa Cía. Carbonífera ... para establecer un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para el personal de su dependencia que labora en las diferentes secciones de dicha empresa.	90
6.505/331, 28.10.97.	La Asociación Chilena de ... no se encuentra facultada para establecer los sistemas excepcionales de distribución de las jornadas de trabajo y de los descansos autorizados mediante Resoluciones N°s. 112, de 14.01.88 y 1.624, de 4.09.92, para el Hospital ..., en los demás Hospitales, Clínicas y Policlínicos pertenecientes a dicha Asociación, sin autorización del Director del Trabajo, en ejercicio de la facultad prevista en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo.	92
6.506/332, 28.10.97.	Los días domingo y festivos laborados por los dependientes exceptuados del descanso dominical que se desempeñan en la empresa ... deben ser pagados como jornada ordinaria de trabajo, salvo que se labore en exceso sobre la jornada ordinaria semanal, caso en el cual se deberá pagar el sobretiempo que corresponda.	93
6.507/333, 28.10.97.	La relación laboral entre empleador y trabajador termina en el momento en que el primero de éstos invoca la causal establecida en el artículo 160 N° 4 letra a) del Código del Trabajo. ...	94
6.508/334, 28.10.97.	1) Reintegro del trabajador pesquero a la nave en que labora, una vez cumplido su descanso compensatorio, feriado legal, permiso sindical o licencia médica, si se ha recalado en un puerto distinto al de embarco. 2) Forma de remunerar los períodos de inactividad laboral por causas no imputables a los trabajadores.	95
6.520/335, 30.10.97.	El vínculo jurídico que une a las personas que se desempeñan como jugadores de categorías menores no profesionales con los clubes de fútbol donde los mismos se desempeñan será de índole laboral si se dan las condiciones expuestas en el cuerpo del presente oficio.	97

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.	Selección de Dictámenes.	99
11.606, 12.09.96.	Licencia médica. Dificultad amamantar hijo no es diagnóstico.	99
11.660, 12.09.96.	Licencia médica procede otorgarla para prevenir contagio de rubeola a una mujer embarazada. Acoge reclamación.	100
11.669, 12.09.96.	Calificación de accidente como común. Trayecto entre dos empleos distintos.	101
12.233, 27.09.96.	Visación de licencias médicas. Instrucciones del Ministerio de Salud.	102
12.315, 30.09.96.	Cambio de faenas. Una medida transitoria para obtener el completo restablecimiento del trabajador.	104
SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.	Selección de Dictámenes.	106
J/1.922, Nov. 96.	Informa improcedencia de devolución de fondos previsionales.	106
J/1.983, Nov. 96.	Responde consultas relativas a Depósitos Convenidos y excedentes de Libre Disposición.	107
J/2.005, Nov. 96.	Obligación de cotizar que pesa sobre pensionados que vuelven a trabajar.	109
J/2.063, Dic. 96.	Retiro de Depósitos Convenidos efectuados a técnicos extranjeros que den cumplimiento a exigencias para retirar fondos previsionales establecidas en la Ley N° 18.156.	111
J/2.093, Dic. 96.	Emite pronunciamiento en el sentido que la causal de término de la relación laboral de los profesionales de la educación del sector municipal contemplada en los artículos 7° y 10 transitorios de la Ley N° 19.410, que dice relación con el beneficio de indemnización por años de servicios prevista en dicha norma, es distinta de la causal prevista en la Ley N° 19.070, artículo 52, letra d), de modo que ambos preceptos se encuentran plenamente vigentes y su aplicación va a depender del caso de que se trate.	113
J/2.106, Dic. 96.	Remuneraciones imponibles de trabajadores de casa particular que desarrollan sus labores algunos días de la semana o en jornadas parciales.	115

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.	117
9.859, 31.03.97. Se refiere a los artículos 7º, 8º y 9º transitorios de la Ley Nº 19.410, específicamente, a los plazos que contemplan y a la reactualización del monto de las indemnizaciones que establecen.	117
12.636, 24.04.97. Se refiere a las atribuciones de Carabineros en relación a los porteros, nocheros y rondines.	118
ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO.	121
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION.	122

