



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Mayo 1999



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Juan Somavía jura su cargo como nuevo
Director General de la OIT

**"DEBEMOS ESFORZARNOS POR ARMONIZAR
EL CRECIMIENTO ECONOMICO CON EL
PROGRESO SOCIAL, LA EFICACIA CON LA
JUSTICIA, LA LIBERTAD CON EL ORDEN
Y EL CAMBIO CON LA ESTABILIDAD"**

Andrea Munizaga D.

Con el anuncio de *"una nueva fase de creatividad y modernización"* para la Organización Internacional del Trabajo, el chileno Juan Somavía tomó oficialmente posesión del cargo como nuevo Director General de la OIT en una reunión especial del Consejo de Administración de la Organización celebrada el 22 de marzo en Ginebra.



Juan Somavía, nuevo Director General de la OIT, en la foto junto a Sergio Mejía, Subdirector del Trabajo.

Juan Somavía, primer representante de los países del hemisferio sur que desempeña la Dirección General de la OIT, durante su discurso pronunciado tras el acto de juramento de su cargo, subrayó el papel histórico que ha desempeñado la OIT en los países industrializados. Hoy, indicó, la tarea de la OIT es lograr que *"la misma prosperidad, los mismos derechos y los mismos beneficios alcancen a toda la población trabajadora del mundo en el siglo XXI"*.

Somavía llamó la atención sobre el hecho de que, a pesar del progreso económico, persiste la desigualdad dentro de los países. Vivimos en *"un mundo en el que 1.300 millones de personas viven en condiciones de pobreza, mientras que 1.000 millones están desempleadas o subempleadas"*, señaló. Al respecto, indicó que la estabilidad mundial no puede fundarse en una inestabilidad que afecta a tantas personas en todo el mundo. Es una tragedia puntualizó *"que este siglo en el que se han registrado tantos avances sociales y liberado la mayor capacidad de riqueza de nuestra historia, llegue a su término en medio de una incertidumbre humana tan grande"*.

"Como primer Director General de la OIT procedente del mundo en desarrollo, me siento particularmente responsable de garantizar que la dimensión del desarrollo quede integrada en todas las actividades de la OIT, de manera concreta", declaró Somavía, a la vez que propuso como objetivo central de su mandato enfrentar problemas tales como: el trabajo infantil, la pobreza, el desempleo, la discriminación por razón del género y la falta de una protección social adecuada.

Además, señaló dos importantes retos que afronta hoy la OIT: la liberación económica que *"ha alterado las relaciones entre el Estado, los trabajadores y las empresas"*, y los cambios que se han producido en las pautas de empleo y en los mercados de trabajo.

En este escenario, destacó que los cuatro objetivos estratégicos que tendrá la OIT durante su gestión serán: promover y hacer cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres para que dispongan de ingresos y empleos decentes; realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos y, finalmente, fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

En este sentido, añadió que *"debemos esforzarnos por armonizar el crecimiento económico con el progreso social, la eficacia con la justicia, la libertad con el orden y el cambio con la estabilidad. Debemos inspirarnos en un enfoque que realce el diálogo y la negociación entre organizaciones sociales autónomas y democráticas, representativas de los intereses de todos los grupos de la sociedad"*.

Expresó su propósito de continuar apoyando la campaña de la OIT para acabar con el trabajo infantil y abogó por incluir las cuestiones de género entre sus principales prioridades, señalando que *"las preocupaciones de género no pueden separarse de las preocupaciones del desarrollo"*.

A propósito de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998, anunció su intención de promoverla para que reciba el máximo apoyo. Sin embargo, se mostró en desacuerdo con presionar para lograr su aprobación, pues *"correría el riesgo de perder su legitimidad a la hora de definir las obligaciones mínimas que incumben a todos los miembros de la OIT"*.

La Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT reafirma el compromiso de los Estados Miembros de la Organización para respetar, promover y hacer realidad el derecho de los trabajadores y de los empleadores a la libertad de asociación y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, además de trabajar por la eliminación de todas las

formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación laboral.

Somavía pidió un amplio apoyo para estos objetivos de la Declaración, que *"debería convertirse en un objetivo común del sistema multilateral en su conjunto, incluidas las instituciones de Bretton Woods. La OIT debería tratar de colaborar con todas las organizaciones, en un esfuerzo común destinado a reforzar su puesta en práctica en los términos en que fue aprobada. Con este fin, me atrevería a esperar que todas las organizaciones desempeñaran un papel positivo. Pero como mínimo, como mínimo absoluto (...), deberían comprometerse a no emprender políticas cuya consecuencia práctica fuera el ignorar tales derechos"*.

En otro ámbito, afirmó sentir *"un profundo vínculo espiritual"* con sus predecesores en el cargo, y recibir su legado *"con un profundo sentido de responsabilidad"*. Pronunció estas palabras en presencia de Francis Blanchard, antiguo Director General de la OIT, y de familiares de los cinco primeros Directores Generales de la Organización.

Somavía, además, expresó su alta estima de la labor realizada por el Director General saliente, Michel Hansenne, quien ejerció ese cargo de 1989 a 1999 y *"defendió los valores sociales de la OIT a lo largo de un decenio de escepticismo y desafíos"*.

Según el nuevo Director General de la OIT, *"el final de la Guerra Fría abrió paso a un extraordinario consenso basado en los mercados abiertos, un nuevo espíritu de competencia y creatividad, y un mayor respeto de los derechos humanos y las instituciones democráticas"*. Sin embargo, dijo, esta evolución positiva también oscureció las finalidades sociales del crecimiento económico y el anhelo de contar con instituciones sociales vigorosas.

Y tras señalar que la OIT, pese a que *"siempre ha promovido valores y objetivos universales, no puede prescribir soluciones universales"*, concluyó su discurso afirmando que *"vivimos en un mundo multicultural, una rica diversidad de tradiciones e instituciones. Debemos, pues, manifestar el debido respeto a la diversidad cultural e institucional de los miembros de nuestra Organización"*.

Sergio Mejía Viedman, Subdirector del Trabajo al referirse al nuevo Director de la OIT, el organismo más importante en materia laboral del mundo:

"la designacion de Somavia REPRESENTA UN DESAFIO CON NOSOTROS MISMOS"

Andrea Munizaga D.

El Subdirector del Trabajo, abogado, Sergio Mejía Viedman conoció de cerca el proceso de elección de Juan Somavía, el primer representante del mundo en desarrollo en encabezar la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

"Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo" quiso dar a conocer sus impresiones, luego de que el 22 de marzo Juan Somavía juró solemnemente como máxima autoridad de la organización del trabajo más importante del planeta.

Personalmente ¿Cómo asumió la noticia de la asunción de Juan Somavía como nuevo Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)?

Para todos los chilenos constituye un gran honor que un compatriota nuestro –sobre todo de las características de Juan Somavía– asuma la dirección del más importante organismo en materia laboral en el mundo.

Evidentemente constituye un reconocimiento a sus méritos personales. Nada de esto hubiera sido posible si él no tuviera una vasta trayectoria diplomática dedicada a fortalecer el desarrollo social. De hecho, su destacada participación en la Cumbre de Copenhague fue determinante en el amplio apoyo que logró obtener de distintos países del mundo.

Pero, también este es un reconocimiento a lo que Chile ha hecho. Su elección representa un gran honor, pero también representa una gran responsabilidad y un gran compromiso para con la organización internacional. Pero, también representa un gran desafío para dar cumplimiento a estándares laborales más altos y mejorar nuestra calidad de las relaciones laborales, especialmente en lo relativo a los derechos básicos laborales, tales como: la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y la no discriminación laboral.

El que Juan Somavía sea Director General de la OIT para nosotros es un honor, un desafío y un compromiso.

¿Cuál fue el complejo proceso para que Somavía lograra el consenso internacional necesario para ser elegido como nuevo Director General de la OIT?

Hubo un generoso respaldo de América, particularmente de América Latina, lo que consolidó rápidamente un gran acuerdo regional. Luego, se fue sumando el resto del mundo.

En este proceso hay dos elementos a considerar. La candidatura que rivalizaba con la de Somavía era también una gran candidatura, lo que destaca aún más el éxito de Juan Somavía. En segundo lugar, Somavía salió elegido por una mayoría considerable además de muy heterogénea. Lo apoyan empleadores y trabajadores, tanto del mundo desarrollado, como del mundo en desarrollo. El respaldo que concita es de carácter universal. Esto le da una gran fuerza a su triunfo y le genera además una gran responsabilidad.

¿Cuáles son los rasgos de personalidad que fueron determinantes para que Juan Somavía fuera elegido por una amplia mayoría como nuevo Director de la OIT?

Yo creo que Somavía posee diversos talentos que le permiten estar en el cargo en donde hoy se desempeña. Es un gran articulador de acuerdos. Es una persona que es capaz de generar las confianzas necesarias para articular consensos, rasgo clave para asumir el cargo que está desempeñando. En la OIT hay perspectivas contradictorias, además de distintos grupos y poderosas tendencias. Articularlas es una tarea difícil. Somavía posee esa capacidad.

Pero, además posee talento ejecutivo. Es un gran gestor. No es chovinista ni exagerado decir que la Cumbre de Copenhague, en Dinamarca, fue un éxito en gran parte debido a la persistencia, perseverancia y a la capacidad organizativa de Juan Somavía.



La designación de Somavía representa un desafío con nosotros mismos. El mundo avanza hacia niveles de relaciones laborales mucho más democráticas, tolerantes, de mayor participación laboral de la que nosotros tenemos hoy. Es imperativo hacer el esfuerzo de avanzar en esa dirección.

Otro de los rasgos de Somavía es que es un hombre de nuestro tiempo. Tiene claro los desafíos del momento, sabe hacia donde va el mundo, cuales son los efectos de la globalización mundial en lo social. Tiene los méritos suficientes para estar allí. No hay ningún accidente en su nombramiento.

¿Cuáles son los desafíos que debe asumir nuestro país al tener a un compatriota encabezando la organización internacional del trabajo más importante del mundo?

Yo creo que la globalización, junto con traer un creciente intercambio del comercio internacional, trae aparejado un avance hacia mejores condiciones laborales. Hoy los mercados son exigentes. Por ejemplo, en el mundial de fútbol de Francia hubo compañías fabricantes de implementos deportivos que no pudieron participar en las licitaciones debido a que sus fábricas se encuentran en países que no han erradicado el trabajo infantil. El mundo va en la dirección de establecer ciertos estándares. Chile posee estándares básicos mucho mejor que otros países. Pero, no tenemos que caer en la autocomplacencia. Aún falta mucho.

La designación de Somavía representa un desafío con nosotros mismos. El mundo avanza hacia niveles de relaciones laborales mucho más democráticas, tolerantes, de mayor participación laboral de la que nosotros tenemos hoy. Es imperativo, hacer el esfuerzo de avanzar en esa dirección.

La ratificación de Chile de cuatro convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo comprueba que el país se está dando cuenta de que el mundo camina en esa dirección. Espero que nosotros sigamos avanzando en la dirección correcta.

ENCUESTA LABORAL (ENCLA 98)

Informe Ejecutivo

PRESENTACION

La Dirección del Trabajo ha dado inicio a la realización de una encuesta de carácter nacional, que mide diversas variables de la situación laboral. El objetivo principal de este instrumento es caracterizar las relaciones laborales que se están dando en el país, entendidas en un sentido amplio, es decir, mirando, por una parte, las relaciones que establecen trabajadores y empleadores, y por otra, las condiciones y formas nuevas en que se organiza el trabajo y la producción. La encuesta tendrá una periodicidad bi-anual, y la segunda aplicación corresponderá el año 2000.

La muestra estuvo constituida por **1.241 empresas, que abarcan en total a 151.251 trabajadores**. Se aplicó entre marzo y mayo de 1998, desde la IV a la X región y en la Región Metropolitana. El margen de error se estima en 2.7%. La muestra representa a las empresas formales de diferentes tamaños y sectores económicos del país y todos los datos recabados sobre el personal se refieren a los trabajadores propios de las empresas, con excepción de los datos de subcontratación que se encuentran en los gráficos 2, 3 y 4.

La metodología, el trabajo de campo y el procesamiento de los datos estuvieron a cargo del Departamento de Sociología de la Universidad de Chile. La orientación general de la investigación fue responsabilidad del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo y contó con la participación del Departamento de Fiscalización que destinó a un equipo de Inspectores que entrevistaron a los empleadores.

La encuesta fue aplicada a 1.241 representantes de la parte empleadora. En el caso de trabajadores, se le aplicó a 256 dirigentes sindicales en aquellas empresas que contaban con sindicato y a 985 trabajadores pertenecientes a empresas sin sindicato.

En este Informe Ejecutivo se entrega una selección de datos recogidos en la ENCLA 98, para el conjunto de la muestra. Otros datos por región, tamaño de empresa y sector económico y la inclusión de un mayor número de variables estarán disponibles en el informe, *Resultados de la Primera Encuesta Laboral (ENCLA,98)*. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Se cumple así con un importante objetivo de modernización del Servicio, ya que éste es un instrumento de diagnóstico de la realidad laboral, que servirá tanto a las autoridades de gobierno para la definición de políticas públicas, como a los usuarios principales de la Dirección del Trabajo: los trabajadores y los empleadores. También esperamos sea un aporte en el ámbito académico preocupado de los temas laborales y para el público en general.

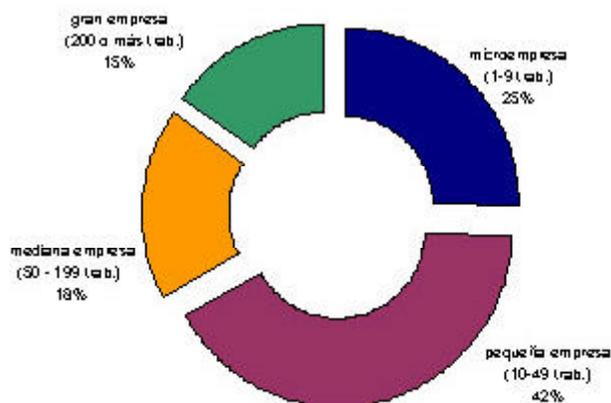
Dado que ésta es la primera aplicación de una encuesta dedicada principalmente a caracterizar las relaciones laborales, extendemos una amplia invitación no sólo para conocer y discutir los resultados de la ENCLA 98, sino también para sugerir formas de perfeccionamiento de este instrumento que aspira a instalarse como una herramienta valiosa que posicione la problemática laboral en la agenda país y que ayude a dar respuesta a las grandes interrogantes de las relaciones laborales en las empresas de hoy y del futuro.

María Ester Feres Nazarala
Directora del Trabajo
Santiago, noviembre de 1998

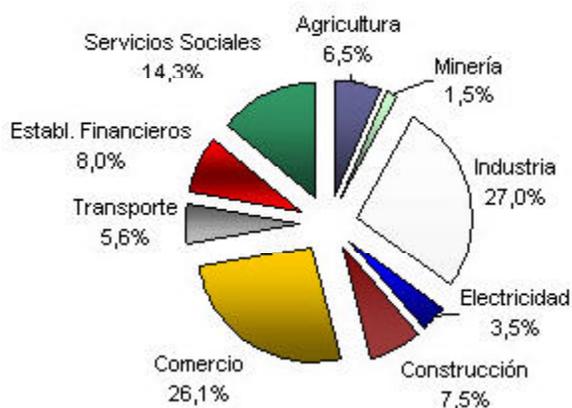
COMPOSICION DE LA MUESTRA

Composición de la muestra según Tamaño de Empresa

Microempresa 1-9 trabajadores	315	25,4%
Pequeña Empresa 10-49 trabajadores	517	41,6%
Mediana Empresa 50-199 trabajadores	218	17,6%
Gran Empresa 200 o más	191	15,4%
Total	1.241	100,0%

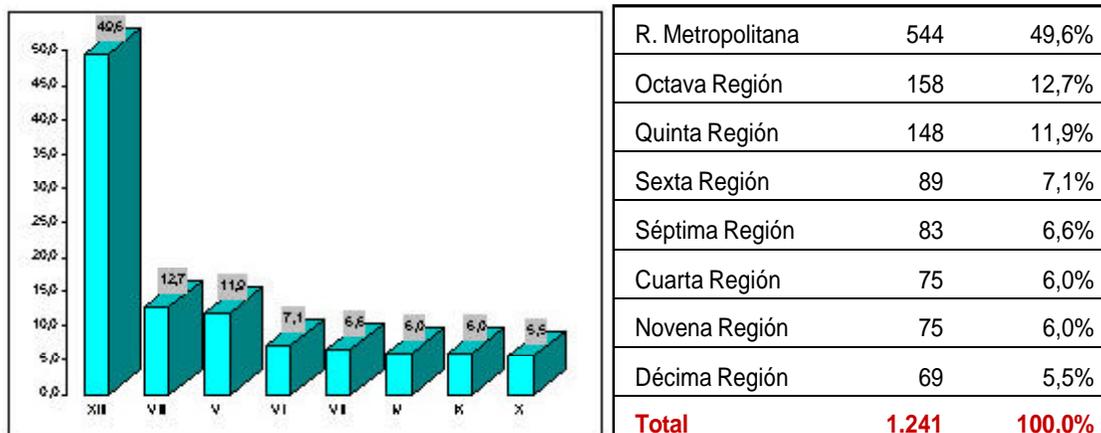


Composición de la muestra según Rama de Actividad Económica



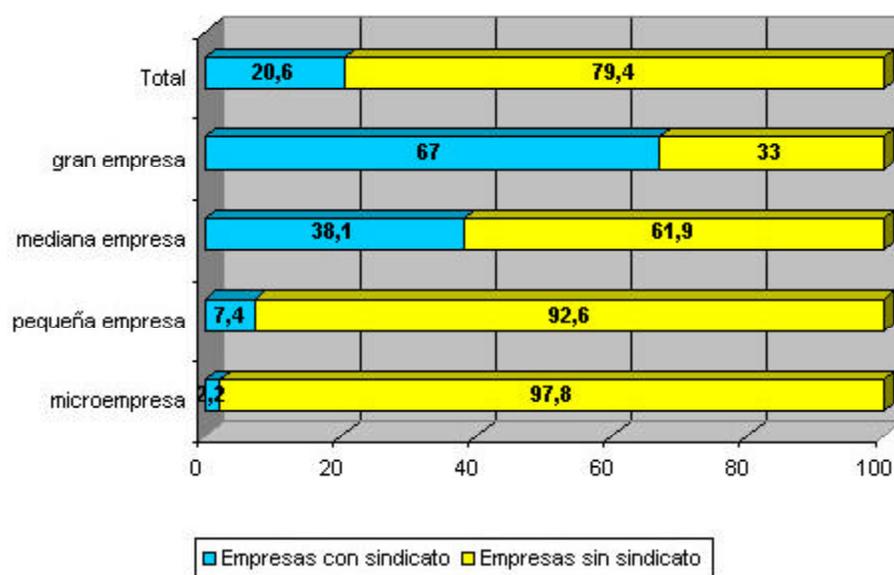
Agricultura, silvicultura, pesca	81	6,5%
Minería	19	1,5%
Industria	335	27,0%
Elec. Gas, Agua	43	3,5%
Construcción	93	7,5%
Comercio	324	26,1%
Transporte	70	5,6%
Establ. financieros	99	8,0%
Servicios sociales	177	14,3%
Totales	1.241	100,0%

Composición de la muestra según regiones



Composición de muestra por tamaño de empresa y existencia de sindicatos

EMPRESAS CON SINDICATO	
Microempresa	2,2%
Pequeña Empresa	7,4%
Mediana Empresa	38,1%
Gran Empresa	67,0%
Total	20.6%



PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

I. FUERZA DE TRABAJO Y FLEXIBILIZACIÓN

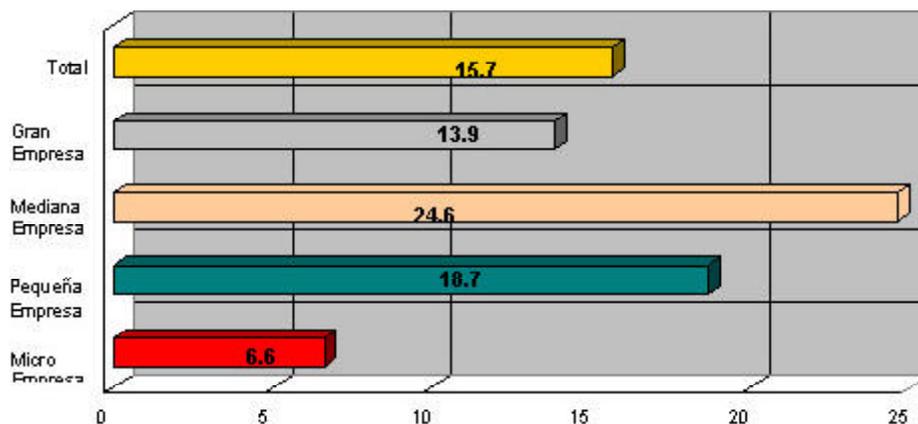
La temporalidad, la subcontratación de trabajadores en la modalidad de contratistas, la utilización de la causal de despido "por necesidades de la empresa" y la composición mayoritariamente temporal de las nuevas contrataciones revelan importantes factores de flexibilización de la fuerza de trabajo: el peligro es que esta flexibilización se traduzca en una progresiva precarización del empleo, ya que diversos factores de flexibilidad afectan a más de un tercio de los trabajadores.

GRAFICO Nº 1
Personal por tipo de contrato



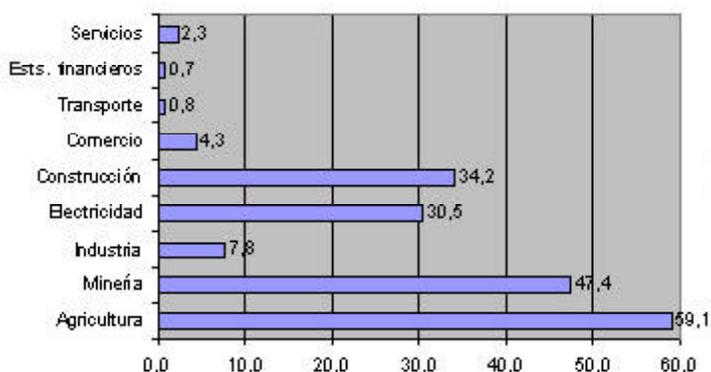
Nota: Excluye al personal de contratistas.
Fuente: ENCLA 98, empleadores.

GRAFICO Nº 2
Trabajadores subcontratados con relación al personal de planta



Nota: Considera personal de contratistas.
Fuente: ENCLA 98, empleadores.

GRAFICO Nº 3
Trabajadores subcontratados por rama de actividad económica



Nota: Con:

Fuente: ENCLA 98, empleadores.

- De acuerdo a la composición de los contratos de trabajo se observa que aun cuando la mayoría de ellos (81,2%) es de tipo "indefinido", el 19% restante se compone de diversas modalidades de trabajo temporal: "obra, faena o trato", "plazo fijo", "honorarios" y otros. Ver Gráfico 1.
- Respecto al personal subcontratado bajo la modalidad de contratistas (que también es de carácter temporal) se constata que esta modalidad se da en el 17,2% de las empresas, con una mayor incidencia en la Gran Empresa. Los trabajadores de contratistas representan el 15,7% con relación al total de la fuerza de trabajo de planta. Las mayores proporciones con relación a la planta se dan en la Empresa Mediana y Pequeña. Ver Gráfico 2. Las ramas de actividad en que la subcontratación de trabajadores tiene mayor incidencia son: Agricultura, donde representan el 59,1% del personal de planta; Minas, con el 47,4% y Construcción el 34,2%. Ver Gráfico 3. Si se mira la distribución del total de trabajadores subcontratados, el 68,0% se radica en la Gran Empresa. Ver Gráfico 4.
- Si se suma la proporción de trabajadores temporales directamente contratados (19%) más los trabajadores suministrados por contratistas, 15,7%, la proporción de temporales respecto de los indefinidos alcanza a más de un tercio de los empleos (34,7%).

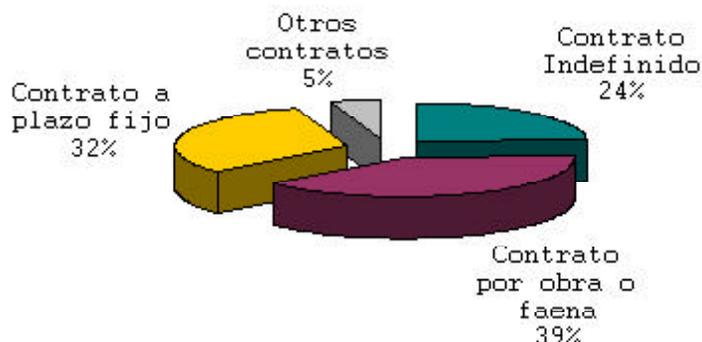
GRAFICO Nº 4
Total de trabajadores subcontratados por tamaño de empresa



Nota: Considera sólo a

Fuente: ENCLA 98, empleadores.

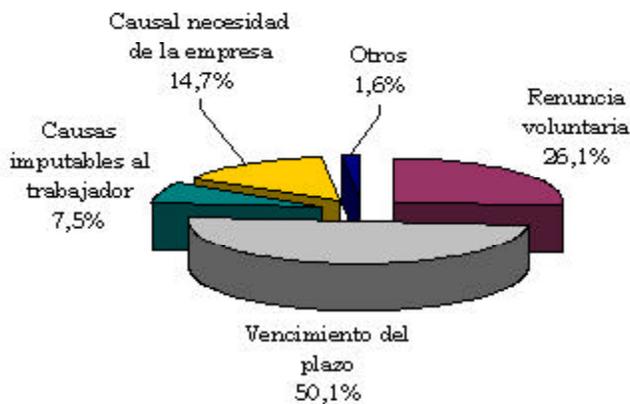
GRAFICO Nº 5
Nuevas contrataciones en los últimos doce meses



Nota: Excluye personal de contratista.
Fuente: ENCLA 98, empleadores.

- La composición de las nuevas contrataciones (las que se produjeron durante los 12 meses anteriores a la encuesta) ratifica el dato sobre la preeminencia de los contratos temporales por sobre los indefinidos. Del total de nuevas contrataciones sólo 24% fueron contratos indefinidos, los restantes pueden considerarse contratos temporales: 39% por obra o faena, 32% a plazo fijo y 5% otro tipo de contratos. Ver Gráfico 5.
- La distribución de las causales de término de contrato revela que la causal "necesidades de la empresa" que es un indicador puro de flexibilización, alcanza al 14,7%. Por otra parte, la de mayor incidencia es "término de plazo" (50,1%) seguida por "renuncia voluntaria" que es de un 26,1%. Ver Gráfico 6.

GRAFICO Nº 6
Causales de término de contrato en los últimos doce meses

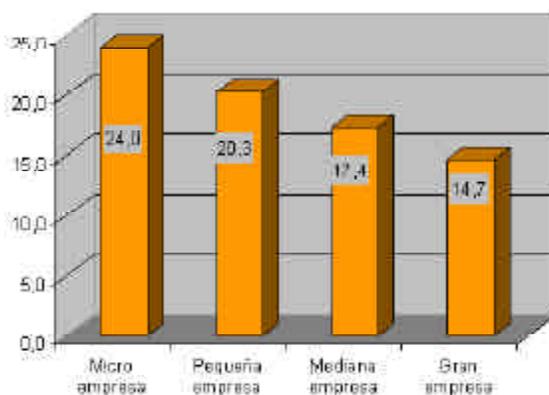


Nota: Excluye personal de contratistas.
Fuente: ENCLA 98, empleadores.

II. MUJER Y TRABAJO

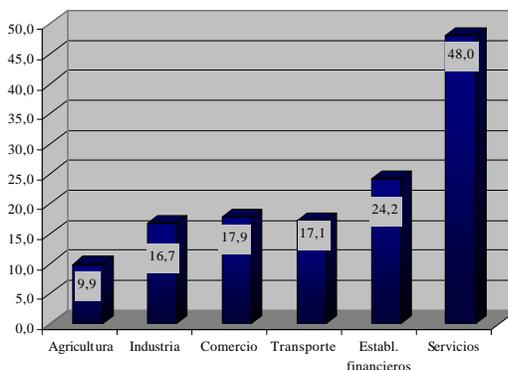
La participación de la mujer en el conjunto de la fuerza de trabajo ha venido sistemáticamente creciendo en la década de los noventa y actualmente alcanza al 35%, según los datos nacionales agregados. En las empresas que incluyó la Encuesta Laboral la participación femenina fue de un 23%, encontrándose que las tasas de feminización, es decir, empresas cuyo personal femenino es del 51% o más del total de trabajadores, alcanza al 19,9% de las empresas y se da en mayor proporción en la microempresa (24,1%). Las trabajadoras se ubican mayoritariamente en el sector Servicios, sin embargo, su presencia se ha extendido a todas las ramas de actividad, siguiendo en importancia, Finanzas y Comercio. De allí que las características de la inserción laboral femenina sea una importante preocupación para las políticas laborales, particularmente las que dicen relación con el cuidado infantil. La ENCLA 98 descubrió un alto nivel de incumplimiento de este derecho, lo que amerita, reforzar la fiscalización en este ámbito, realizar campañas de información, y tomar acciones que permitan un cabal cumplimiento de la ley o una reforma legislativa que facilite la consecución del objetivo de protección a la mujer trabajadora.

GRAFICO Nº 7
Feminización por tamaño de empresa



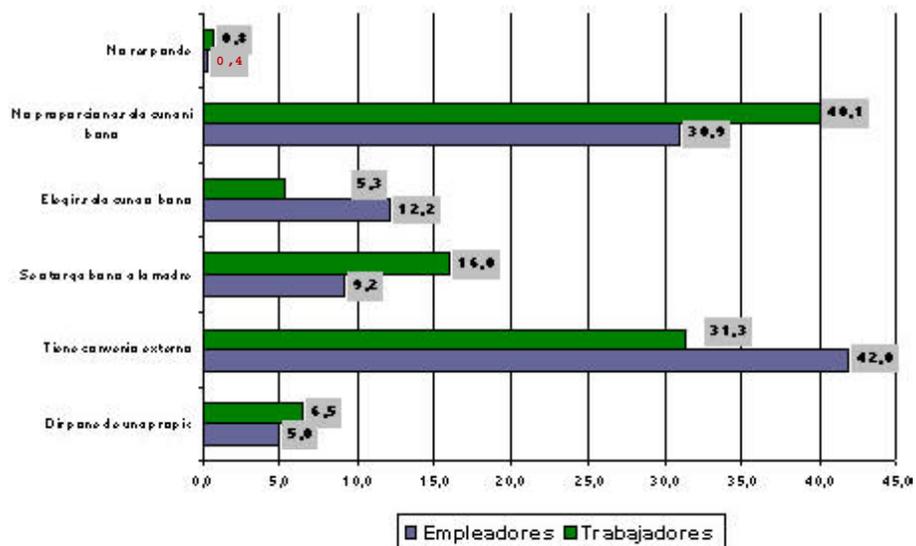
Nota: Incluye las empresas cuyo personal femenino es el 51% o más del total de trabajadores.
Fuente: ENCLA 98, empleadores.

GRAFICO Nº 8
Feminización por rama de actividad económica



Nota: Incluye las empresas cuyo personal femenino es el 51% o más del total de trabajadores.
Fuente: ENCLA 98, empleadores.

GRAFICO Nº 9
Cumplimiento de sala cuna según empleadores y trabajadores

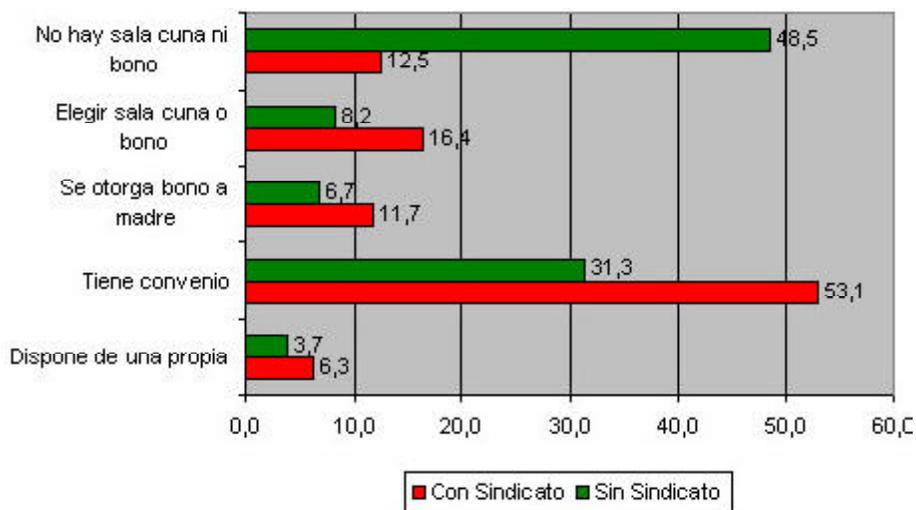


Nota: Considera sólo a las empresas de 20 o más trabajadoras.

Fuente: ENCLA 98, empleadores y trabajadores.

- Las mujeres de la muestra representan al 23% del total de trabajadores. Se ubican en todos los tamaños de empresa con mayor incidencia en la micro y pequeña empresa y en las ramas de Servicios, Finanzas y Comercio, donde la proporción de empresas con el 51% o más de mujeres es más alta. Ver Gráficos 7 y 8.

GRAFICO Nº 10
Cumplimiento de sala cuna en empresas con y sin sindicato en opinión de empleadores



Nota: Considera sólo a las empresas de 20 o más trabajadoras.

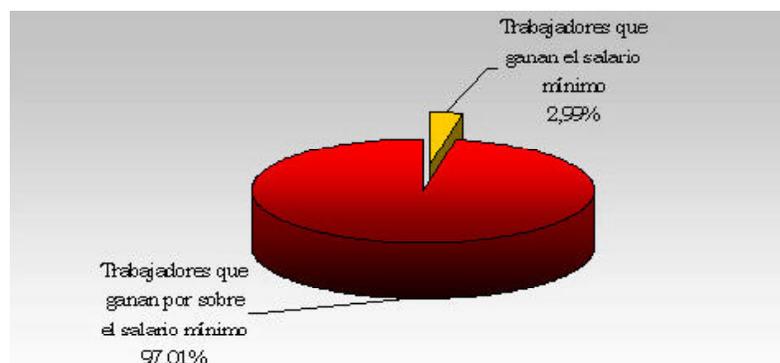
Fuente: ENCLA 98, empleadores y trabajadores.

- De acuerdo a la información obtenida desde los propios empleadores, en el 30,9% de las empresas que tienen 20 trabajadoras o más, no se proporciona sala cuna, ni bono. Esta información sobre incumplimiento sube al consultar a los trabajadores, quienes declaran que el 40,1% de las empresas no otorga ese derecho. Ver Gráfico 9.
- Entre aquellos empleadores que cumplen, la modalidad mayoritaria es tener "convenio con sala cuna externa", que se verifica en el 42% de las empresas según los empleadores y en el 31,3% según la opinión de los trabajadores. Ver Gráfico 9.
- La "concesión de bono a la madre", es una figura que no contempla la ley, pero que se usa con cierta frecuencia. Esta se presenta en el 9,2% de las empresas según los empleadores y en el 16,0% según los trabajadores. Ver Gráfico 9.
- La modalidad minoritaria es la "sala cuna propia", que alcanza al 5% de las empresas. Ver Gráfico 9. Esto tiene por consecuencia, que el derecho de alimentación –que está ligado a la existencia de sala cuna propia o convenio con una externa– pueda verse dificultado (o negado) en todas aquellas empresas que no cumplen, o que utilizan la fórmula del bono, o cuyos convenios con sala cuna externa impliquen una lejanía del centro de trabajo que impida a la madre un traslado eficiente para usar el tiempo establecido por el derecho de alimentación del niño menor de dos años.
- La existencia o no de sindicatos parece incidir en el cumplimiento. De hecho el incumplimiento –no otorga sala cuna ni bono– se verifica sólo en el 12,5% de las empresas que cuentan con sindicato, frente al 48,5% de las empresas que no cuentan con esta institución. Ver Gráfico 10.

III. SALARIOS E INCENTIVOS

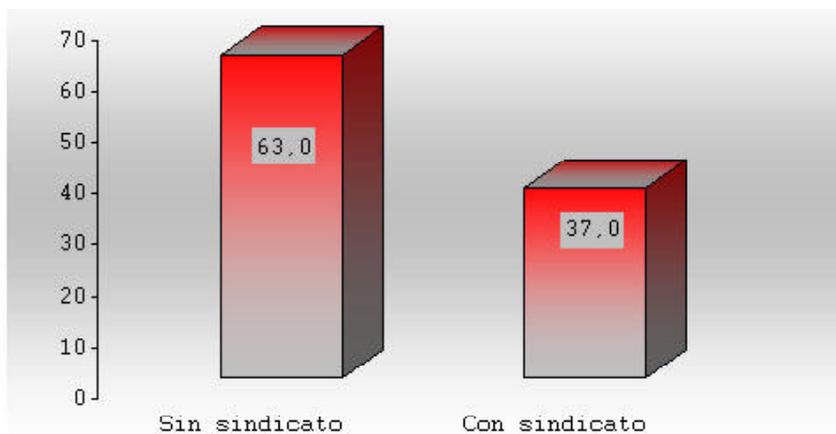
El tema salarial, es uno de los temas más difíciles de abordar en una encuesta de carácter general, dada la complejidad y heterogeneidad interna del personal (nivel de calificación, antigüedad, jerarquías, etc.). La Encuesta Laboral seleccionó un conjunto de indicadores que fueran aplicables a todas las empresas y que pudieran abarcar al conjunto del personal, dando cuenta de la proporción de trabajadores que ganan el salario mínimo; reajuste respecto del año anterior con relación al I.P.C. y pago de bonos e incentivos por productividad. Temas que han

GRAFICO Nº 11
Trabajadores que ganan el salario mínimo



Fuente: ENCLA 98, empleadores.

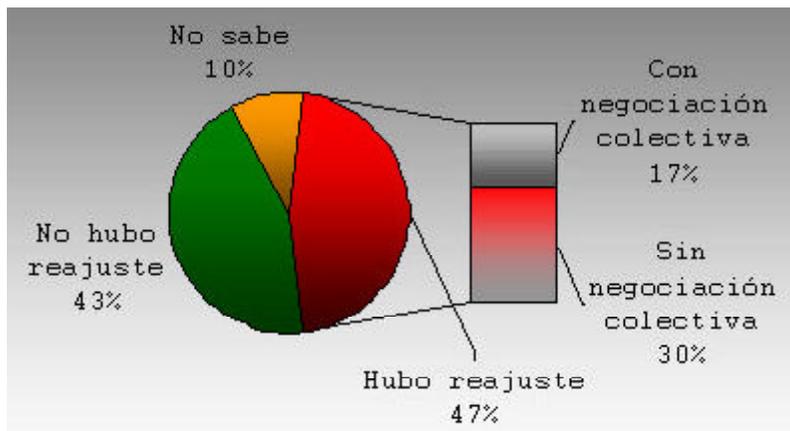
GRAFICO Nº 12
Trabajadores que ganan el salario mínimo,
según situación sindical



*Nota: Considera al 3% del total que ganan el salario mínimo.
 Fuente: ENCLA 98, empleadores.*

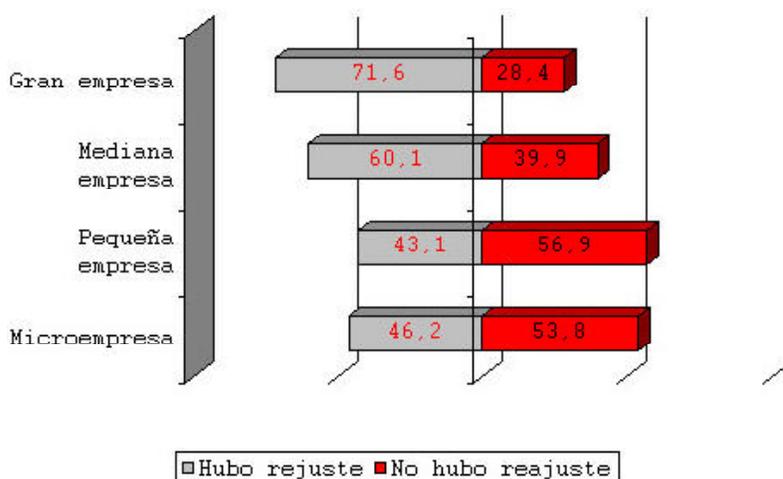
estado en el debate público y sobre los cuales se tienen pocas evidencias empíricas. Los datos recogidos en la ENCLA 98 sobre este particular muestran algunos datos discrepantes entre las informaciones obtenidas de empleadores y trabajadores sobre los reajustes salariales. Estimamos que el tema salarial debe ser abordado por estudios específicos, que permitan un cuadro más acabado y complejo. Los datos sobre bonos e incentivos de productividad en cambio, resultaron muy coincidentes entre ambos actores y abren una importante pista de investigación sobre la incidencia del componente variable del salario, asociado a rendimiento.

GRAFICO Nº 13
Reajuste de remuneraciones con relación a 1997



*Nota: No toma en cuenta el reajuste legal de los salarios mínimos.
 Fuente: ENCLA 98, trabajadores.*

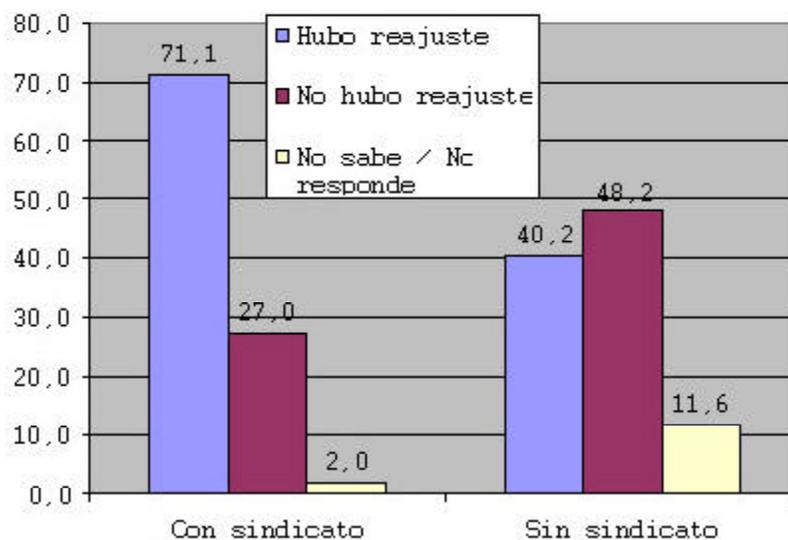
GRAFICO Nº 14
Reajustes de remuneraciones por tamaño de empresa



Fuente: ENCLA 98, trabajadores.

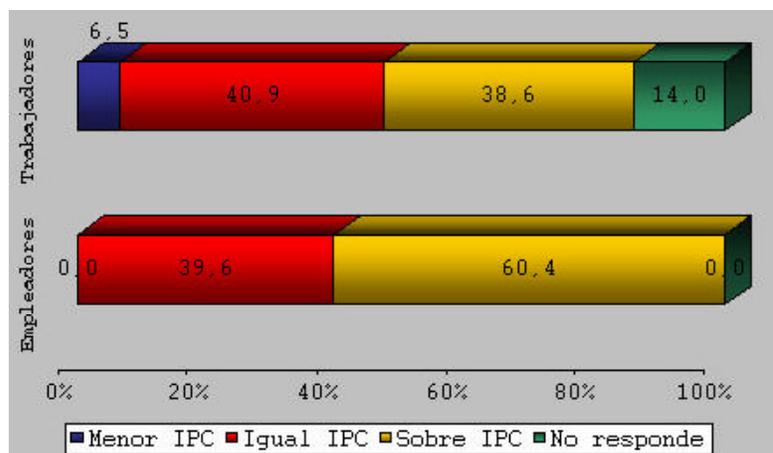
- Los datos muestran que de acuerdo a las informaciones de los empleadores la gran mayoría de los trabajadores gana sobre el salario mínimo. (97,01%) Ver Gráfico 11. Respecto de la composición del 3% de trabajadores que ganarían el salario mínimo, la mayoría de ellos pertenece a empresas sin sindicato (63%). Ver Gráfico 12. Debe tomarse en cuenta que este dato sobre salario mínimo está referido al universo de empresas formales del país.

GRAFICO Nº 15
Remuneraciones por situación sindical



Fuente: ENCLA 98, trabajadores.

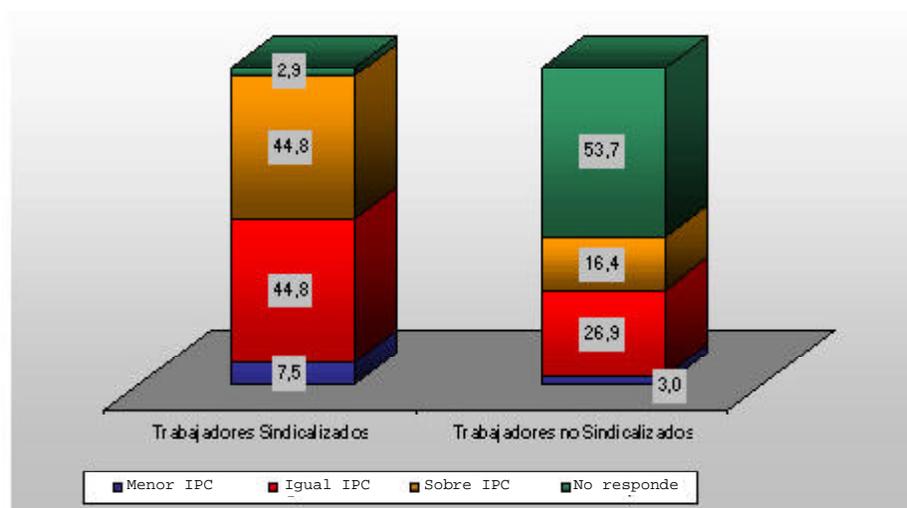
GRAFICO Nº 16
Reajustes respecto al IPC, según empleadores y trabajadores



*Nota: Considera sólo los casos donde ha habido negociación colectiva durante los últimos 5 años.
 Fuente: ENCLA 98, empleadores, trabajadores.*

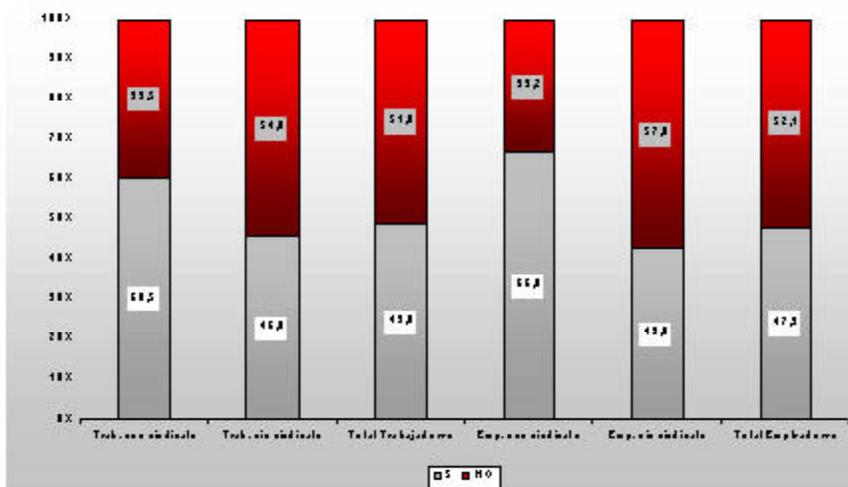
- Ante la pregunta si hubo reajuste general de salarios respecto del año anterior (sin contar el reajuste al salario mínimo) el 43,0% de los trabajadores indicó que no obtuvo reajuste y el 47,0% dio una respuesta afirmativa. De ellos, el 16,7% indicó que había sido con negociación colectiva y el 29,9% obtuvo reajustes sin negociación. El 10,0%, no sabía si éste se había verificado o no. Ver Gráfico 13.

GRAFICO Nº 17
Reajustes respecto al IPC, según trabajadores sindicalizados y no sindicalizados



*Nota Considera sólo los casos donde ha habido negociación colectiva en los últimos 5 años.
 Fuente: ENCLA 98, trabajadores.*

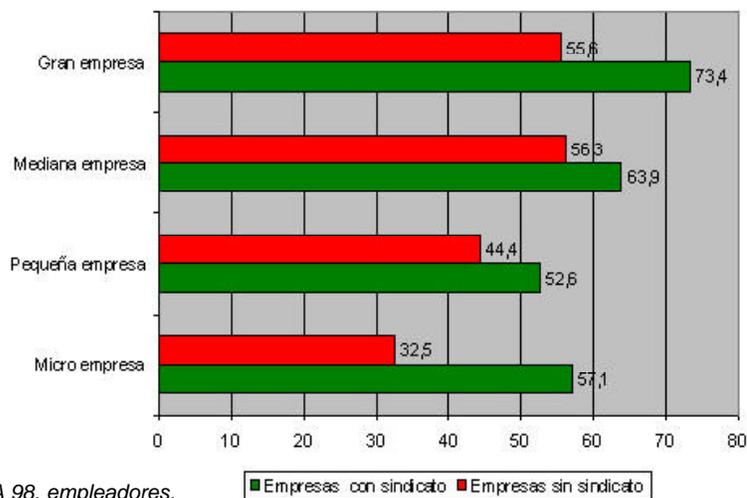
GRAFICO Nº 18
Aplican bonos o incentivos de productividad, según empleadores y trabajadores



Fuente: ENCLA 98, empleadores y trabajadores.

- En la incidencia o no, de reajuste salarial, se observa que el tamaño de la empresa es un factor muy importante. Así, mientras en las micro y pequeñas empresas éste se verifica en menos del 50% de ellas, en las medianas y grandes alcanza al 60,1 y 71,6% respectivamente. Ver Gráfico 14.
- Por otra parte, en el 71,1% de las empresas que cuentan con sindicato, se produjo reajuste, en tanto que entre las que no lo tienen, el reajuste alcanzó sólo al 40,2%. Ver Gráfico 15.

GRAFICO Nº 19
Aplican bonos o incentivos de productividad, por tamaño de empresa y situación sindical



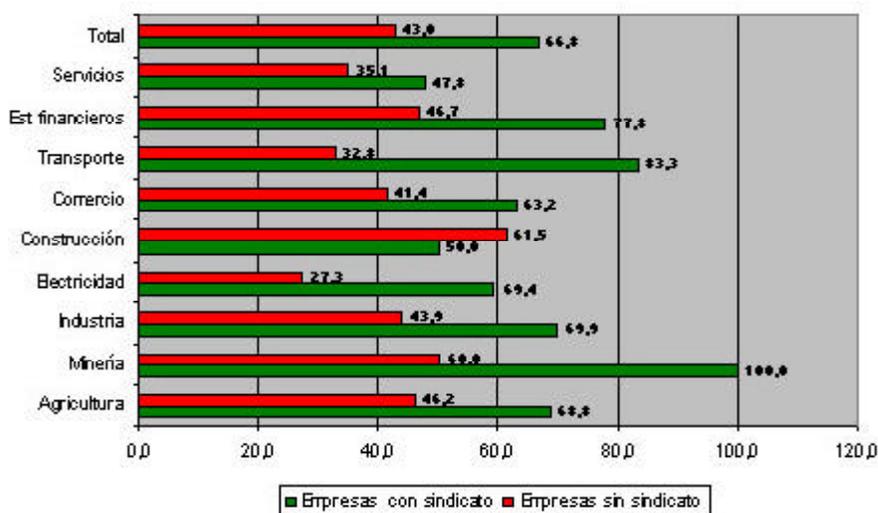
Fuente: ENCLA 98, empleadores.

- De acuerdo a la información entregada por los empleadores, para el conjunto de quienes han realizado negociaciones colectivas en los últimos cinco años, el reajuste obtenido respecto del año anterior se sitúa en un 60,4% de las empresas por sobre el I.P.C. y ningún empleador reconoce que éstos hayan estado bajo esa cota. Ver Gráfico 16.
- Si miramos las informaciones entregadas por los trabajadores se obtienen datos discrepantes de la opinión de los empleadores: según éstos, hay un segmento de empresas que otorgó un porcentaje menor al I.P.C. (7,5%) dato que está ausente en segmento de empleadores, y la proporción de trabajadores, que reconocen porcentajes mayores al I.P.C., disminuye considerablemente respecto de la opinión de los empleadores. Ver Gráfico 16.

Un dato que llama la atención es el alto grado de "no sabe/no responde" (53,7%) entre los trabajadores de empresas sin sindicato. Estos trabajadores tienen, o un nivel menor de información respecto de los sindicalizados, o una mayor aprensión para pronunciarse. Ver Gráfico 17.

- El dato sobre la existencia o no de bonos o incentivos de productividad es bastante similar, entre las informaciones dadas por empleadores y trabajadores. Según las informaciones de los empleadores se aplica sistema de bonos por productividad en el 47,9% de las empresas. De acuerdo a los trabajadores éstos se aplican en el 49%. Ambos actores coinciden también en que este tipo de bonos es más frecuente entre las empresas que cuentan con sindicato. Ver Gráfico 18. Estos se dan en las empresas de todo tamaño predominando en las medianas y grandes. Ver Gráfico 19. En todas las ramas de actividad, destacándose que las que presentan una menor proporción son, Electricidad y Servicios Sociales. Ver Gráfico 20. La información sobre "bonos o incentivos de productividad" está referida a la manera como los empleadores y trabajadores conciben comúnmente este tipo de incentivos y no a un concepto de productividad definido externamente por la encuesta.
- El tipo de bono más importante es por productividad individual (48,0%). Esto significa que existe una tendencia importante a ligar salarios a rendimiento y que esta responsabilidad recae fundamentalmente en el esfuerzo de cada trabajador.

GRAFICO Nº 20
Aplican bonos o incentivos de productividad por rama y situación sindical



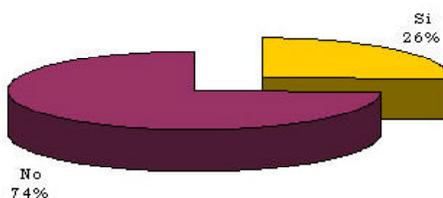
Fuente:

IV. NEGOCIACION COLECTIVA

El sindicalismo y la negociación colectiva son las instituciones laborales universalmente reconocidas como los mecanismos democráticos más legítimos para hacer valer los derechos laborales. De hecho son los pilares institucionales para permitir y a la vez regular la negociación entre las partes. La existencia, desarrollo y legitimación democrática de estas instituciones, parte de la aceptación de que existen diferentes intereses entre el capital y el trabajo y que para llegar a acuerdos sobre las condiciones de trabajo, las remuneraciones y otras materias de interés laboral es mejor que existan canales de diálogo y negociación a que estas diferencias se diriman por el uso de la fuerza, de uno u otro lado.

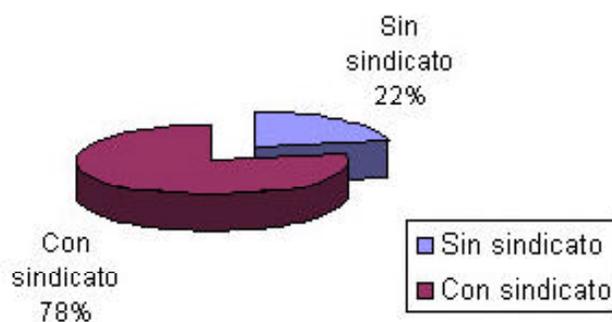
- La negociación colectiva, es una práctica minoritaria en el país. Concordante con los datos nacionales, sólo en el 26 % de las empresas de la muestra se habían realizado negociaciones colectivas. Ver Gráfico 21.
- Del total de empresas donde se negocia colectivamente, la mayoría, el 78,0% son empresas con sindicato. Ver Gráfico 22. Esto se debe, entre otras razones, a las dificultades que presentan los procesos de negociación colectiva, tanto en las empresas pequeñas

GRAFICO Nº 21
Negociación Colectiva durante los últimos cinco años



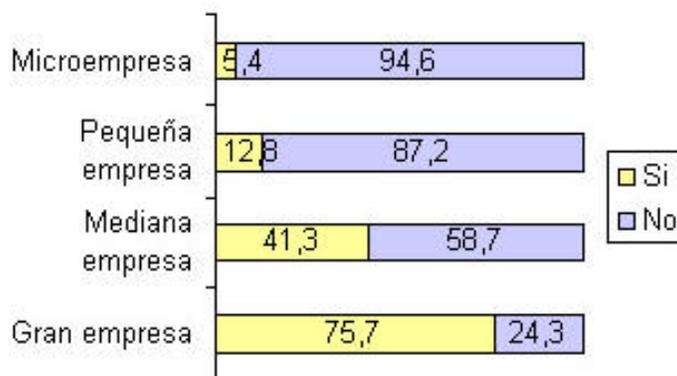
Fuente: ENCLA 98, empleadores.

GRAFICO Nº 22
Negociación Colectiva según situación de sindicalización



Fuente: ENCLA 98, empleadores.

GRAFICO Nº 23
Negociación Colectiva según tamaño de empresa

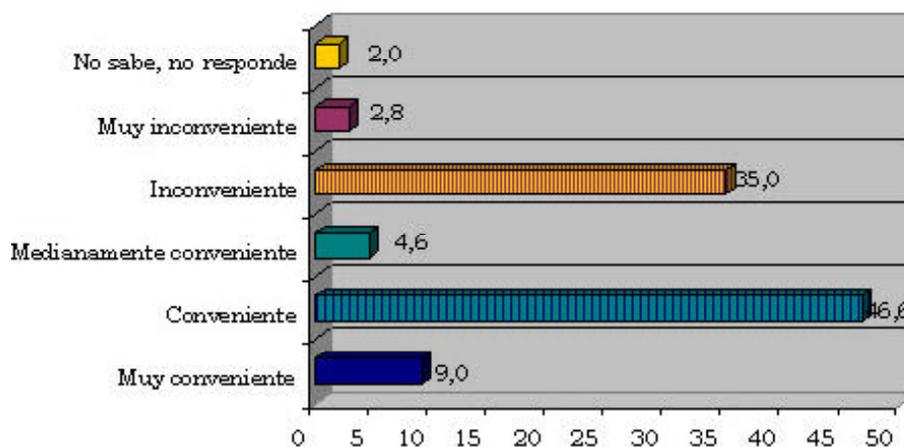


Fuente: ENCLA 98, empleadores.

como en las que no hay trabajadores organizados, condiciones que además, se superponen y condicionan mutuamente al consultar a los trabajadores por qué razón no se ha negociado, la "inexistencia de sindicato" y el "poco personal", están entre las principales razones, después de "no es necesario". ENCLA 98, trabajadores.

- El tamaño de la empresa es un factor determinante en los procesos de negociación. Se observa que a medida que aumenta el tamaño de empresa, aumenta la incidencia de negociación. Esta alcanza al 5,4% de la microempresa, en contraposición al 75,7% de las grandes. Ver Gráfico 23.

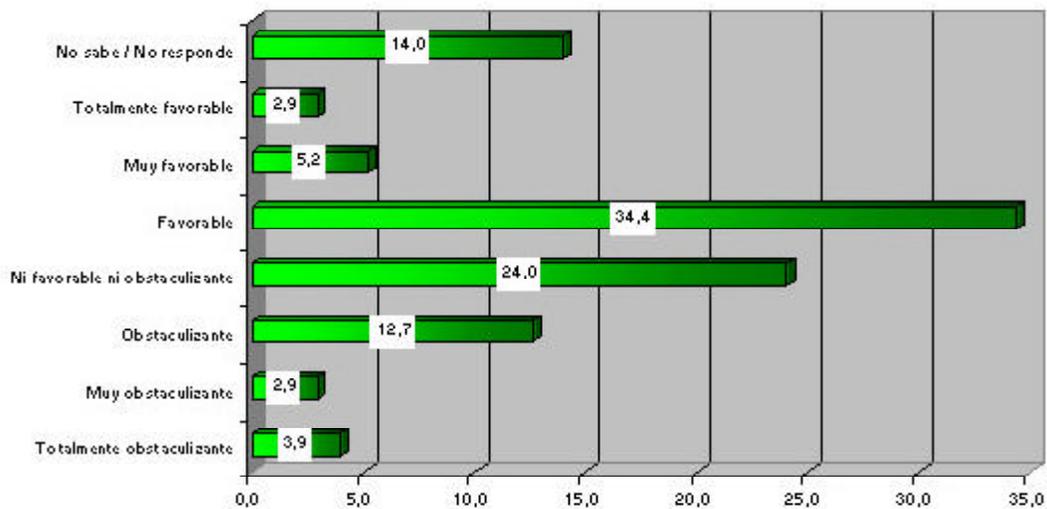
GRAFICO Nº 24
Opinión de empleadores sobre la negociación colectiva



Fuente: ENCLA 98, empleadores.

- Paradojalmente con la baja incidencia, la actitud empresarial hacia la negociación colectiva es más bien positiva. La mayoría de los empleadores la considera "conveniente" (46,9%) o "muy conveniente" (9,0 %). Ver Gráfico 24.
- En aquellas empresas donde se ha negociado colectivamente, los trabajadores tienden a calificar la actitud de la empresa durante la negociación más bien desde actitudes neutras, (24%) hacia actitudes con rango de "favorables". En las categorías "favorables" de la escala, se ubica el 42,5% de los trabajadores. Por el contrario, los que califican la actitud de la empresa en el rango de actitudes "obstaculizantes" son el 19,5%. Ver Gráfico 25.

GRAFICO Nº 25
Actitud de la empresa en la última negociación colectiva

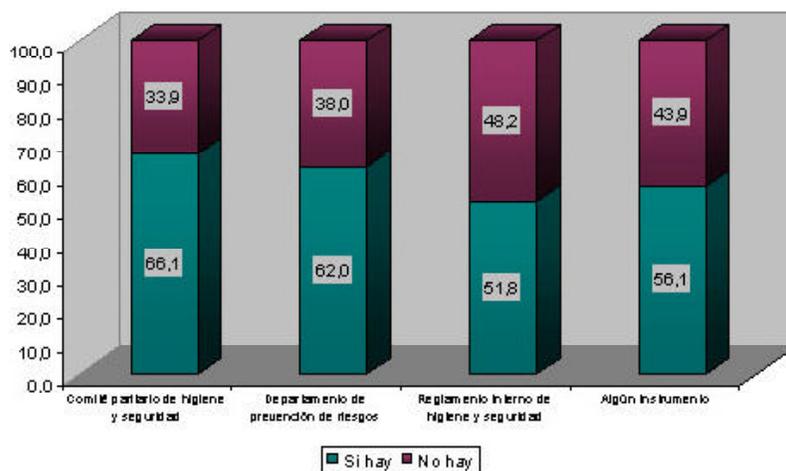


Fuente: ENCLA 98, trabajadores.

V. PREVENCIÓN DE RIESGOS

Proteger la vida y la salud de la gente que trabaja es no sólo un mandato ético, sino también una exigencia de calidad y competitividad, para las empresas. La Legislación Laboral chilena establece algunos estándares mínimos de Prevención de Riesgos que son diferencialmente obligatorios para los establecimientos de acuerdo a su tamaño. Así es obligatorio para las empresas de cualquier tamaño, contar con un Reglamento de Higiene y Seguridad que debe ser conocido por todos los empleados. Para aquellas empresas con 25 trabajadores o más, la ley contempla la existencia de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y para aquellas de 100 o más trabajadores se debe contar con un Departamento de Prevención de Riesgos. La Encuesta Laboral, descubrió diversos niveles de incumplimiento de estos estándares. Estos datos indican que es urgente fortalecer la Fiscalización en esta delicada materia y más aún, capacitar a empleadores y trabajadores en el cuidado de la vida y la salud.

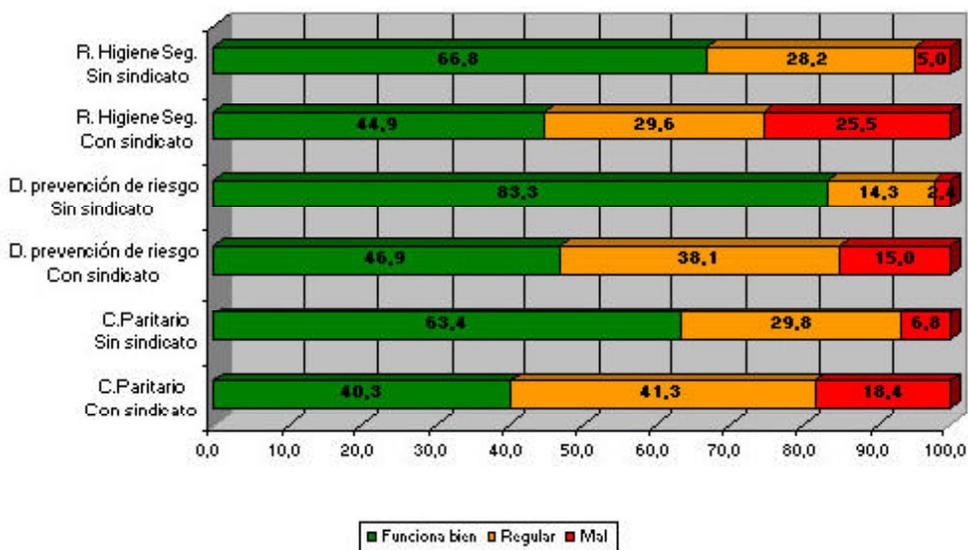
GRAFICO Nº 26
Instrumentos de prevención de riesgos



Nota: Depto. de Prevención de Riesgos considera sólo las empresas de 100 o más trabajadores, Comité Paritario a las empresas de 25 o más trabajadores, y Reglamento de Higiene y Seguridad a todas las empresas.
Fuente: ENCLA 98, empleadores.

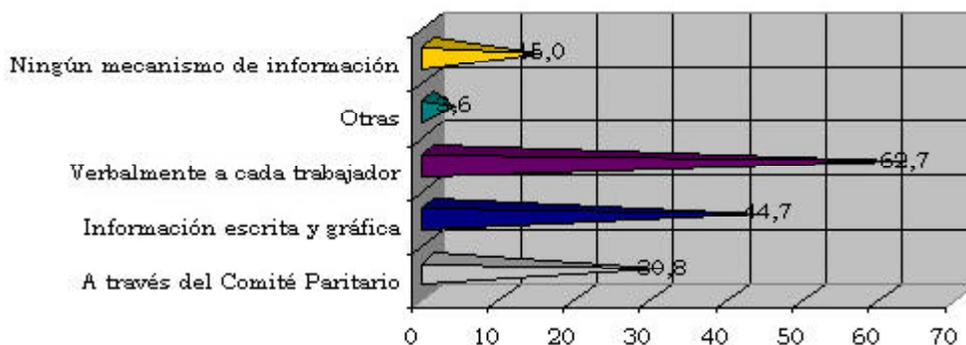
- De acuerdo a la información requerida a los empleadores se constató que sólo el 51,8% de las empresas cuenta con un Reglamento de Higiene y Seguridad. Es decir en casi la mitad de los establecimientos hay incumplimiento de esta obligación. Ver Gráfico 26.

GRAFICO Nº 27
Evaluación de los instrumentos de prevención de riesgos, según trabajadores



Nota: Considera sólo las empresas donde hay algún instrumento de prevención.
Fuente: ENCLA 98, empleadores.

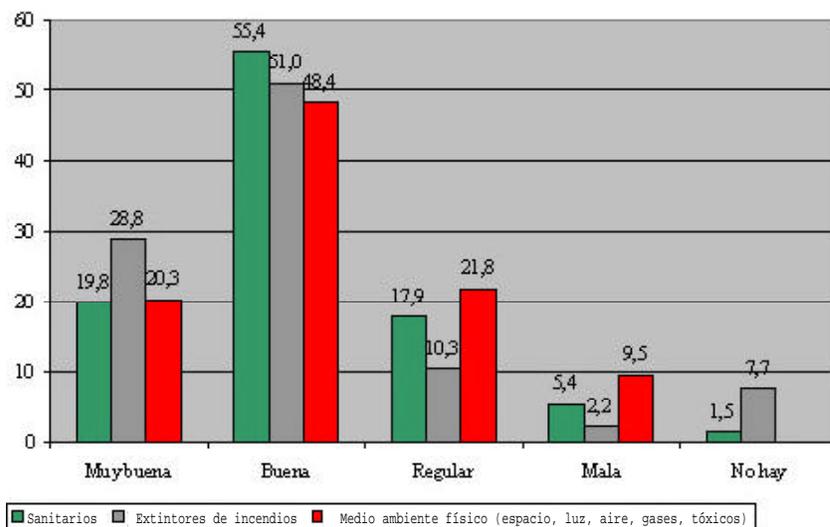
GRAFICO Nº 28
Información a los trabajadores sobre los riesgos



Fuente: ENCLA 98, empleadores.

- Entre las empresas que tienen 25 trabajadores o más, el 33,9% no cuenta con Comité Paritario de Higiene y Seguridad. En aquellas empresas que tienen 100 trabajadores o más, en el 38% no existía Departamento de Prevención de Riesgos, y lo que resulta más preocupante aún, la alternativa "no cuenta con ningún instrumento de Prevención de Riesgos" alcanzó la frecuencia de 43,9%. Ver Gráfico 26.
- En aquellas empresas donde hay algún instrumento de prevención de riesgos, los trabajadores tienden a evaluar mayoritariamente su funcionamiento de regular a bueno. Los trabajadores sindicalizados, son más críticos que los no sindicalizados, ya que entre estos últimos, la proporción que se inclina por "funciona bien" en todos los casos se eleva por sobre sus pares sindicalizados. Ver Gráfico 27.
- También se constató que el mecanismo más usado por los empleadores para informar sobre las medidas de Higiene y Seguridad es la "información verbal" a cada trabajador. También debe destacarse como un factor negativo, que en el 15,0% de las empresas no se utiliza "ningún mecanismo de información". Ver Gráfico 28.
- Los trabajadores tienden a evaluar bien las condiciones sanitarias básicas, ya que la mayoría se inclina hacia las alternativas "buenas o muy buenas condiciones" en las diferentes dimensiones consultadas: sanitarios, extintores de incendio y condiciones ambientales (espacio, luz, aire, gases tóxicos). Ver Gráfico 29.
- No obstante estas buenas apreciaciones generales, se observa que en el 7,7% de las empresas, no hay extintores de incendio y en el 1,5% no hay sanitarios y que en la evaluación de medio ambiente físico, las opiniones favorables son más moderadas que en las otras dimensiones. Las alternativas de regulares a malas, en este factor alcanzan al 31,5% de las empresas. Ver Gráfico 29.

GRAFICO Nº 29
Opinión de los trabajadores sobre condiciones sanitarias básicas

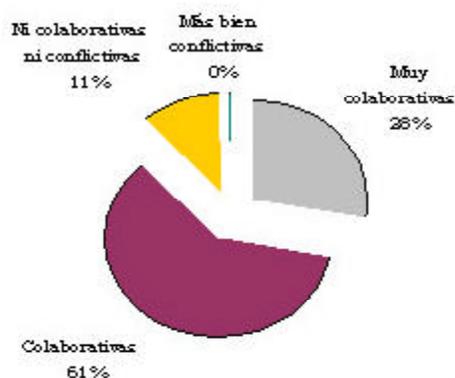


Fuente: ENCLA 98, empleadores.

VI. RELACIONES ENTRE EMPLEADORES Y TRABAJADORES: LA PERCEPCION DE LOS ACTORES

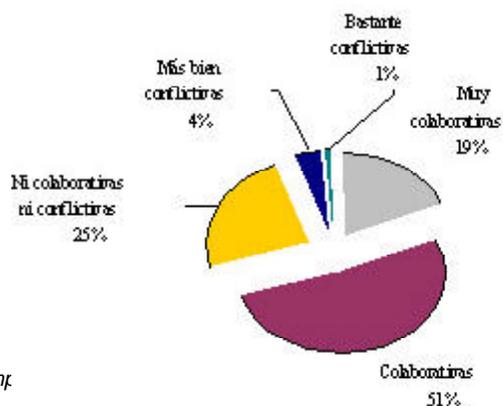
La percepción del tipo de relaciones que se establecen entre empleadores y trabajadores, como representantes de las partes esenciales de la relación laboral, es el elemento más visible y ha sido un indicador clásico para tipificar las relaciones laborales. De una manera esquemática podría decirse que la dicotomía "colaboración/conflicto" por una parte, y la dicotomía "autoritarismo-participación" por otra, han servido para tipificar modelos de relaciones laborales de distinta "calidad" en los cuales se reflejan tanto los estilos de gestión como el tema del poder al interior de las empresas. La ENCLA 98 ha incluido una serie de preguntas que

GRAFICO Nº 30
Opinión de los empleadores sobre las relaciones empresa-trabajadores



Fuente: ENCLA 98, empleadores.

GRAFICO Nº 31
Opinión de los trabajadores sobre las relaciones
empresa-trabajadores

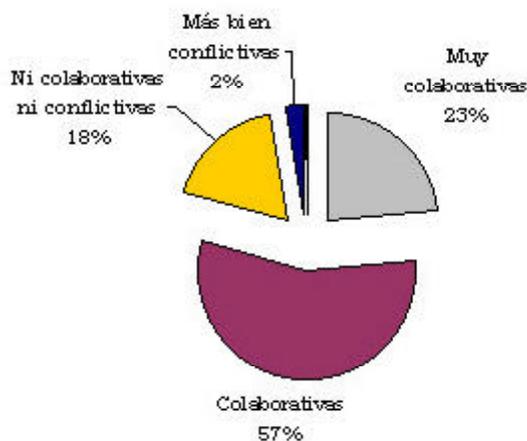


Fuente: ENCLA 98, emf.

describen la manera como se perciben mutuamente los actores de la relación laboral. Se parte del supuesto que el reconocimiento del "otro", la legitimidad de las instituciones colectivas (sindicalismo y negociación colectiva) y los grados de apertura empresarial a una gestión más participativa e informada, son las bases para la construcción de un tipo de relaciones laborales más modernas y democráticas.

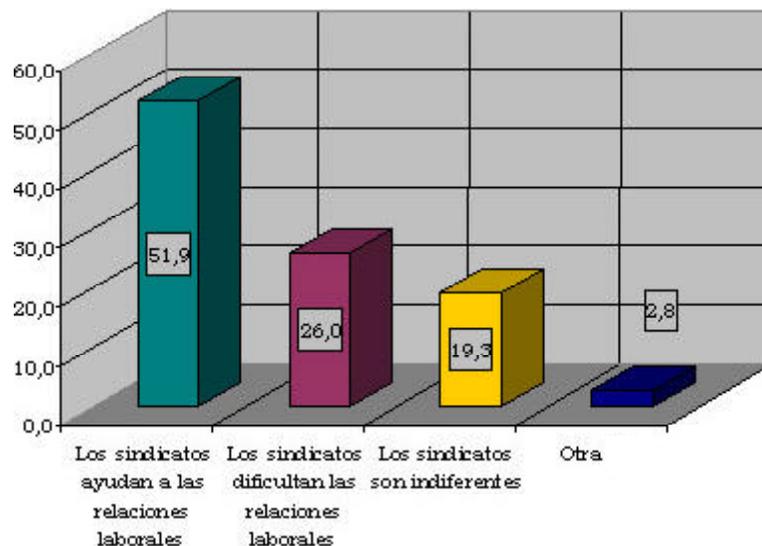
- Se puede afirmar que aunque ambos actores reconocen que las relaciones entre la empresa y los trabajadores son más bien de colaboración que de conflicto, esta afirmación alcanza a una proporción mayor de empleadores el 61% frente al 51% de los trabajadores. Por otra parte, una alternativa neutra "ni colaborativas ni conflictivas" fue elegida por una proporción mayor de trabajadores, 25% contra el 11% de empleadores. Ver Gráficos 30 y 31.

GRAFICO Nº 32
Opinión de los empleadores sobre las relaciones
empresa-sindicato



Nota: Se refiere a las empresas donde hay sindicato.
Fuente: ENCLA 98, empleadores.

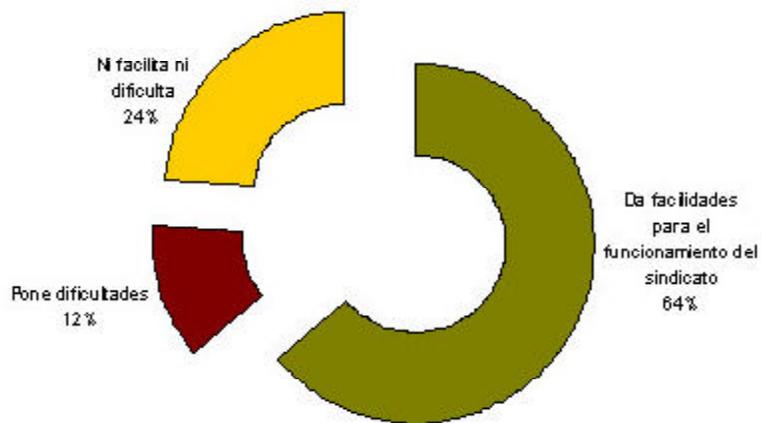
GRAFICO Nº 33
Opinión de los empleadores sobre la institución sindical



*Nota: Incluye a todos los empleadores.
Fuente: ENCLA 98, empleadores.*

- Las mayores diferencias entre ambos actores, se reflejan en las alternativas que calificaban las relaciones como "conflictivas o muy conflictivas". Estas aparecen en un 5% de los trabajadores y en un 0% de los empleadores. Ver Gráficos 30 y 31.

GRAFICO Nº 34
Actitud de la empresa frente al sindicato



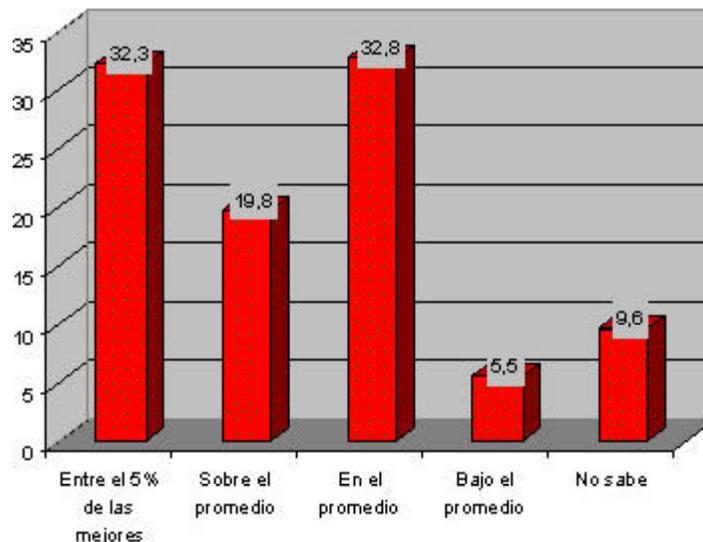
*Nota: Se refiere a empresas donde hay sindicato.
Fuente: ENCLA 98, trabajadores sindicalizados.*

- En una pregunta similar pero relativa al sindicato (sólo para aquellas empresas donde hay sindicato) vuelve a ser mayoritaria la opción colaborativas o muy colaborativas, pero aparece un pequeño segmento de empleadores (2%) que se ubica en la alternativa "mas bien conflictiva". Todo ello indica que desde la percepción de ambos actores prima una visión de colaboración antes que de conflicto incluso en aquéllas donde hay trabajadores organizados. Es decir, en aquellas empresas con sindicatos, la institución sindical no es visualizada como un factor disruptivo sino por el contrario como un factor de colaboración. Ver Gráfico 32.
- De manera complementaria a los datos anteriores, consultados los empleadores sobre la institución sindical, tuvieran o no sindicatos en sus empresas, la mitad de ellos, el 51,9% estimó que los sindicatos "ayudaban a las relaciones laborales" en tanto sólo una minoría 26% se ubicó en la alternativa que las "dificultarían". Dado que las empresas con sindicato en la muestra constituyen sólo el 20,6%, se puede concluir que aún en empresas donde el sindicato es inexistente hay empleadores que tienen una actitud favorable a la institución sindical. Ver Gráfico 33.
- Consultados los dirigentes sindicales sobre la actitud de la parte empleadora hacia el sindicato, el 64,6% indicó que la "mayoría de las veces la empresa daba facilidades al sindicato". Sólo el 12,1%, eligió la alternativa "pone dificultades". Ver Gráfico 34.

VII. AUTOEVALUACION EMPRESARIAL VERSUS PRACTICAS DE GESTION

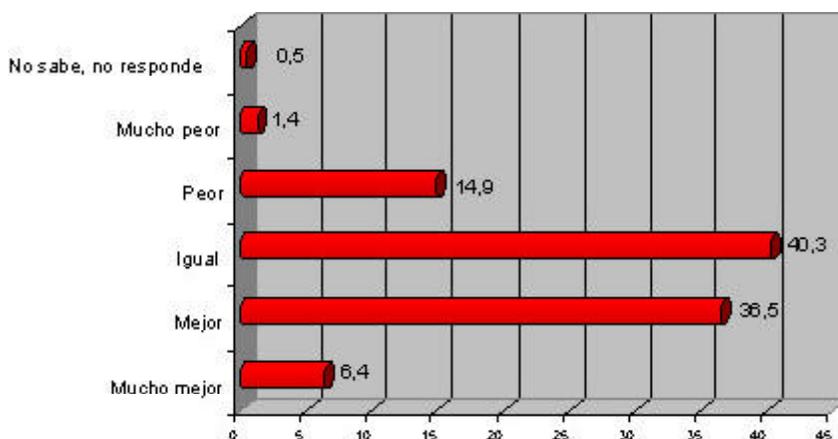
La Encuesta Laboral incluyó algunas preguntas de autoevaluación empresarial, respecto a su posición en el mercado, comparándose con empresas del mismo tamaño y sector económico; una evaluación de resultados económicos respecto del año anterior y una calificación de notas de 1 a 7 respecto de los esfuerzos de inversión realizados por la empresa en diversas áreas:

GRAFICO Nº 35
Autoubicación de empleadores respecto a la competencia



Fuente: ENCLA 98, empleadores.

GRAFICO Nº 36
Resultados económicos respecto al año anterior

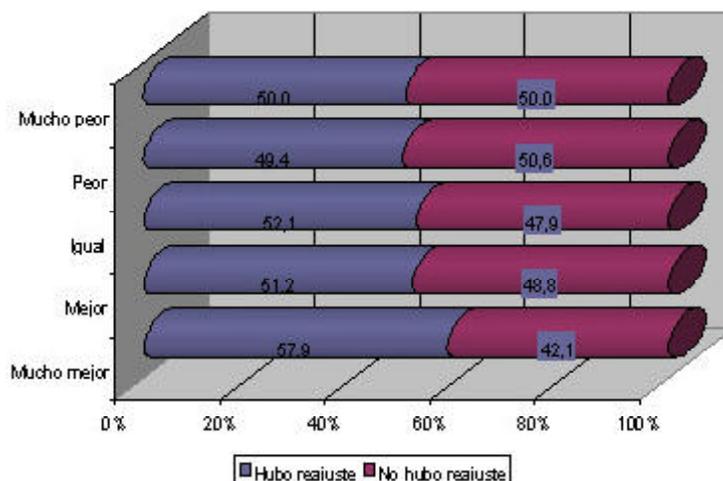


Fuente: ENCLA 98, empleadores.

tecnología, capacitación al personal, ampliación de mercados y recursos humanos y desarrollo organizacional. Dado que en estos indicadores se trata de una apreciación que puede estar sujeta a diferentes grados de subjetividad, nos ha parecido interesante contrastar la autoevaluación con algunas prácticas que tienen efectos directos sobre las condiciones de trabajo y niveles de cumplimiento de la normativa laboral.

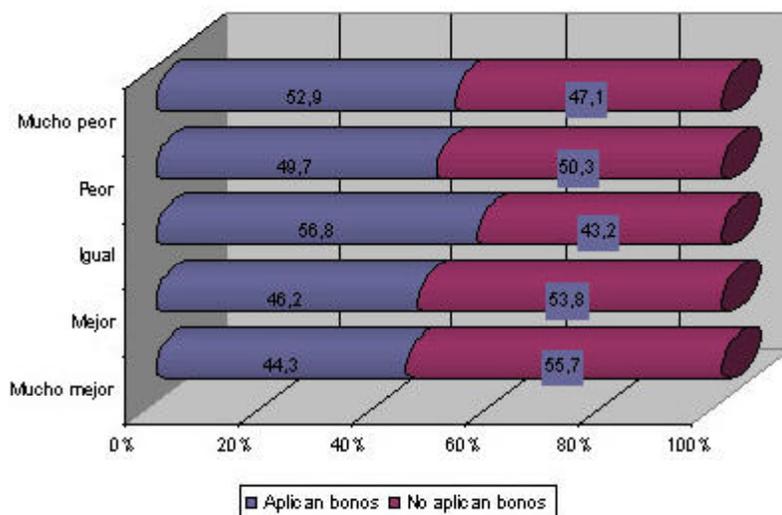
- Existe un alto optimismo empresarial respecto de la comparación con la competencia. El 32,3% se autoubicó entre el 5% de las mejores empresas y el 19,8% sobre el promedio. Un tercio se consideró en el promedio y sólo una pequeña minoría se autoubicó bajo el promedio. Ver Gráfico 35.

GRAFICO Nº 37
Resultados económicos y reajustes de remuneraciones



Nota: No considera los no sabe no responde.
 Fuente: ENCLA 98, empleadores, trabajadores.

GRAFICO Nº 38
Autoevaluación de resultados económicos y aplicación de bonos o incentivos de productividad

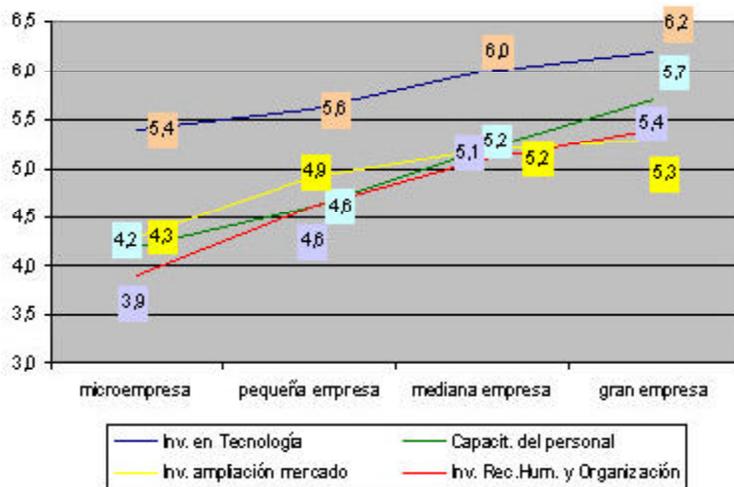


Nota: No considera los que no responden.

Fuente: ENCLA 98, trabajadores.

- Los resultados económicos respecto al año anterior, también dan un cuadro optimista: casi la mitad el 42,9% se ubicó en las alternativas de mejoría. El 40,3% se consideró igual al año anterior y sólo el 16% señaló que los resultados económicos habían empeorado. Ver Gráfico 36.
- Al comparar la autoevaluación de los resultados económicos de las empresas con respecto al año anterior y la existencia o no, de reajustes de salarios, se observa que no hay una relación directa entre buenos o malos resultados y reajuste. En efecto, las empresas se distribuyen en proporciones similares (aproximadamente mitad y mitad) en casi todos los tramos de la escala. Solo hay una pequeña diferencia entre aquellos que calificaron los resultados de "mucho mejores" y la incidencia de reajustes. Entre éstos, la proporción que reajustó los salarios se eleva al 57,9% de las empresas. Ver Gráfico 37.
- Algo similar ocurre al comparar la autoevaluación de los resultados económicos y la aplicación de bonos e incentivos a la productividad. Estos se distribuyen en proporciones similares en todos los tramos de la escala. Sin embargo, entre aquellos que consideraron que estaban "igual" o "mucho peor" la proporción que otorga bonos se eleva: al 56,8% y al 52,9% respectivamente. En estos casos podría suponerse que los bonos son una estrategia para mejorar el rendimiento más que incentivos por aumentos reales de la productividad. Ver Gráfico 38.
- La evaluación promedio (notas que se pusieron los empleadores en una escala de 1 a 7) en los esfuerzos de inversión realizados por la empresa, muestra que las empresas de todo tamaño han privilegiado la inversión en tecnología (maquinarias y equipos). Las microempresas y las pequeñas han privilegiado en segundo lugar, la ampliación de mercados y en menor medida capacitación y recursos humanos. Y las medianas declaran notas similares en ampliación de mercados y recursos humanos, en tanto que las grandes, después de inversión tecnológica se ponen mejor nota en capacitación, seguida de recursos humanos y en tercer lugar, ampliación de mercados. Ver Gráfico 39.

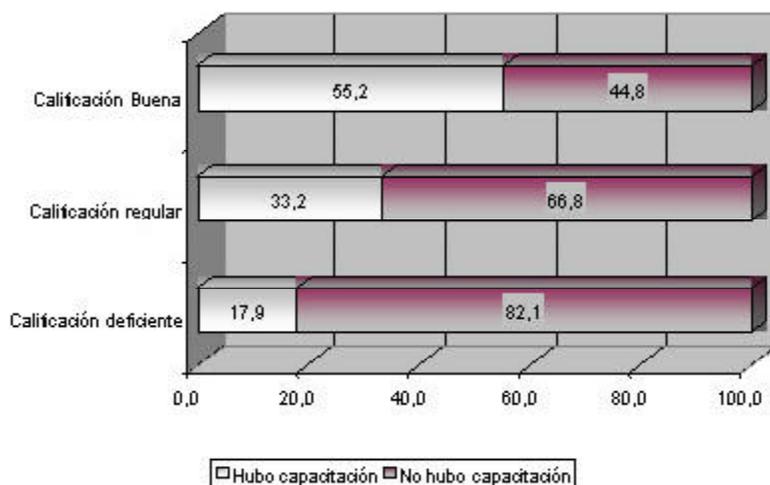
GRAFICO Nº 39
Autoevaluación empresarial de las inversiones en una escala de notas de 1 a 7



Nota: Considera el promedio.
 Fuente: ENCLA 98, empleadores.

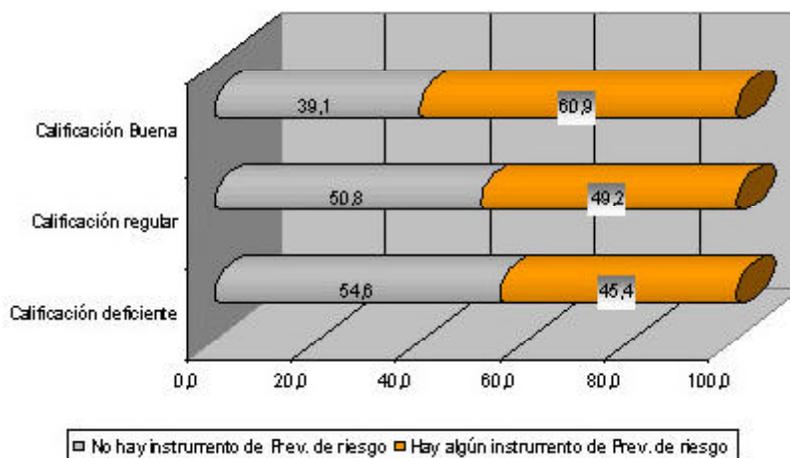
- Al comparar las notas que los empleadores se pusieron en la inversión en capacitación y la incidencia concreta de capacitación al personal se observa que aquellas empresas que se autocalificaron como regulares (notas entre 4 y 5) o deficientes (menos de 4) coinciden mayoritariamente con el dato de la no existencia de capacitación. No sucede lo mismo con aquellas empresas que se dieron buena calificación (notas 6 y 7) entre éstas, casi la mitad, se pone una buena nota a pesar de que no hubo capacitación en la empresa. Ver Gráfico 40.

GRAFICO Nº 40
Autoevaluación de la empresa en inversión en capacitación y existencia de capacitación



Nota: Calificación deficiente: notas de 1 a 3,9; regular: de 4 a 5,9; buena: 6 y 7.
 Fuente: ENCLA 98, empleadores, trabajadores.

GRAFICO Nº 41
Autoevaluación de la empresa en inversión tecnológica
y cumplimiento de prevención de riesgos

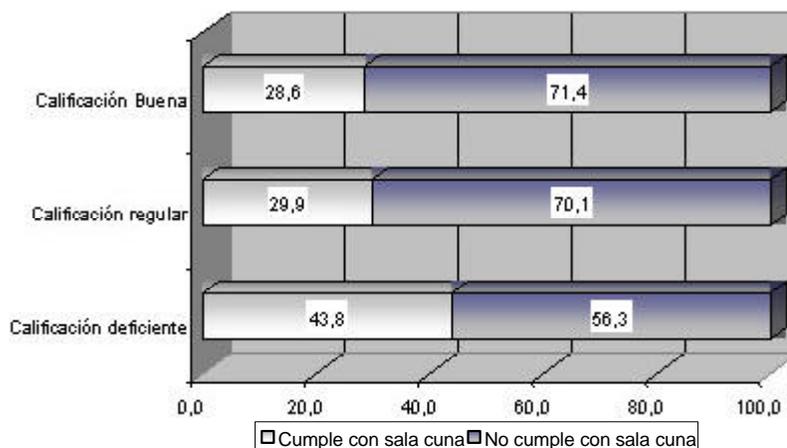


Nota: Calificación deficiente: notas 1 a 3,9; regular: de 4 a 5,9; buena: 6 y 7.

Fuente: ENCLA 98, empleadores, trabajadores.

- Al comparar las notas que los empleadores se pusieron en los esfuerzos de inversión tecnológica y el cumplimiento o incumplimiento con los instrumentos de prevención de riesgos se observa que las empresas se distribuyen de manera similar (casi mitad y mitad) entre los que calificaron la inversión de regular o deficiente y cumplimiento/ incumplimiento. Sólo se observa una diferencia entre aquellos que se dieron una buena calificación, donde el nivel de cumplimiento sube al 60,9%. En todo caso la inexistencia de instrumentos de prevención de riesgos, en tan altas proporciones es un dato que debe llamar a la reflexión sobre la calidad de las medidas de higiene y seguridad en las empresas. Ver Gráfico 41.

GRAFICO Nº 42
Autoevaluación de la empresa en inversión de recursos humanos
y cumplimiento de sala cuna



Nota: Calificación deficiente: notas 1 a 3,9; regular: de 4 a 5,9; buena: 6 y 7.

Fuente: ENCLA 98, empleadores.

- Al comparar las notas que los empleadores se pusieron en desarrollo de los Recursos Humanos y cumplimiento / incumplimiento con el derecho a sala cuna, se observa que en todos los tramos de la escala hay proporciones mayoritarias de incumplimiento. Ver Gráfico 42. Estos datos revelan que en la percepción de las empresas, no hay una conciencia clara sobre la importancia de cumplir con esta obligación (y otras como los instrumentos de prevención de riesgos) como factores o componentes de una política integral de Recursos Humanos. Así se puede entender que algunas empresas se autocalifiquen, prescindiendo de indicadores concretos en la calidad de sus políticas.

CONSIDERACIONES FINALES Y PERSPECTIVAS

Los datos de esta primera Encuesta Laboral, más que entregar respuesta acabadas a las interrogantes que hay sobre el mundo del trabajo, abren importantes pistas de investigación, que permitirán elaborar hipótesis, diseñar estudios en profundidad, sistematizar argumentos y datos, para ir produciendo una plataforma empírica, que dé sustento científico al diagnóstico de la realidad laboral. Es, en este sentido, una invitación para colocar en el debate público, un conjunto de temas que configuran las relaciones laborales y que aspiramos formen parte de la modernización de las empresas y del mejoramiento continuo de la calidad de las condiciones de trabajo.

Las claras señales de flexibilidad del empleo, confirman la necesidad de elaborar políticas públicas y empresariales que permitan a estos trabajadores con empleos intermitentes, una protección en los períodos de cesantía y búsqueda de nuevo empleo. También son una señal de alerta para el gran tema de la previsión social y de la calificación necesaria en este escenario de adaptación a los cambios, que tendrán que enfrentar los trabajadores en su vida laboral.

La incorporación creciente de la mujer al trabajo, sin la debida protección para el cuidado de los hijos, repone la necesidad de reiterar una vez más, que la infancia es una responsabilidad social y que resulta urgente abordar, no sólo el nivel de incumplimiento de la legislación laboral, sino que avanzar en soluciones prácticas, modernas e innovadoras en este campo.

El tema salarial, revela que aun cuando los trabajadores del mercado formal de trabajo en su mayoría, están por sobre el salario mínimo, los aumentos salariales que se logran por la negociación de las partes, sólo llegan a cubrir a menos de la mitad de las empresas, y aquellos trabajadores que lo obtienen de acuerdo a los instrumentos que prevé la ley –sindicalismo y negociación colectiva– constituyen una minoría. Esta baja incidencia de la sindicalización y de la negociación, se da a pesar de una actitud empresarial positiva hacia ambos instrumentos, por lo que sería necesario, buscar las debilidades de la parte laboral y sobre todo, parecería conveniente discutir a fondo, si es la legislación en sí misma la que limita la acción colectiva de los trabajadores.

Los niveles de incumplimiento y debilidades en el campo de la higiene y seguridad, la capacitación, y el derecho a sala cuna, revelan que hay áreas grises en la modernización de las empresas. Los datos muestran que las empresas han privilegiado la inversión en tecnología y las otras áreas han ido quedando rezagadas. Esto abre un tema de reflexión de largo plazo sobre el tipo de modernización en curso, pero más aún, una interrogante sobre la capacidad de la economía chilena para responder a las exigencias de la globalización. Si la calidad y la productividad son las claves para competir en los mercados del mundo, los empresarios chilenos tendrán que reorientar necesariamente los esfuerzos de inversión para ir equiparando –maquinarias, equipos y procesos tecnológicos– con trabajadores y trabajadoras mejor calificados, justamente remunerados y seguros en sus puestos de trabajo.

Finalmente, conviene recordar que una encuesta es una fotografía en un momento del tiempo. La Encuesta Laboral se aplicó cuando recién se estaban manifestando en Chile, los efectos de la llamada "crisis asiática" que se han agravado considerablemente en estos últimos meses. A pesar de este carácter coyuntural, hay temas de largo aliento –tales como las condiciones estructurales y la cultura de los actores– que tienen validez más allá de los altibajos de una coyuntura. Lo importante es que la Encuesta Laboral, además de estos elementos más permanentes, en particular –el reconocimiento mutuo de los actores de la relación laboral y la percepción mayoritaria de actitudes de colaboración– ha dado cuenta de fortalezas económicas y productivas, para un segmento importante de empresas, las que aspiramos sirvan para sortear los momentos difíciles y superar las carencias en el ámbito laboral y avanzar hacia una economía y una sociedad más equitativa, más inteligente, más rica y más feliz.

Dirección del Trabajo

LOS COMITES BIPARTITOS DE CAPACITACION

Ley N° 19.518, artículos 13 al 18, 4 de octubre de 1997

¿Qué son los Comités Bipartitos de Capacitación?

Es un organismo formado por los trabajadores y el empleador con el objetivo de "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 empresas, y la calidad de los procesos y productos".

¿Cuáles son sus funciones?

- Acordar él o los programas de capacitación ocupacional de la empresa.
- Evaluar él o los programas de capacitación.
- Asesorar a la dirección de la empresa en materias de capacitación.

¿Quiénes deben constituir estos Comités Bipartitos de Capacitación?

- Aquellas empresas que tengan 15 o más trabajadores, sean trabajadores permanentes o transitorios.
- Las empresas que vean disminuidos sus trabajadores a menos de 15 podrán mantener o disolver el Comité.
- Sólo procede constituir un Comité Bipartito de Capacitación por empresa, cualquiera sea el número de establecimientos que ésta posea y el lugar dónde se encuentren ubicados.
- Las empresas que tengan menos de 15 trabajadores pueden constituir Comités Bipartitos de Capacitación y optar así a los beneficios del SENCE.

¿Quiénes participan en el Comité?

- Representantes de la empresa.
- Representantes de los trabajadores sindicalizados.
- Representantes de los trabajadores no sindicalizados.

¿Cómo designa la empresa a sus representantes?

El empleador nombra a tres representantes entre su personal. Al menos uno de ellos debe tener calidad de personal superior de la empresa, es decir, alguien que habitualmente ejerza funciones de dirección o administración.

¿Cuántos representantes eligen los trabajadores sindicalizados?

Si representan más del 75% de la totalidad de trabajadores de la empresa, eligen a tres representantes.

Entre el 75% y 50%, se eligen dos representantes.

Si son menos del 50% y más del 25%, sólo eligen un representante.

Para estos efectos se entiende por trabajadores sindicalizados los afiliados a un sindicato de empresa, interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios.

¿Cuántos representan a los trabajadores no sindicalizados?

Tres representantes si los sindicalizados son menos del 25% en la empresa o no existe un sindicato.

Dos representantes si la cantidad de sindicalizados es inferior al 50% y superior al 25%.

Un representante si los trabajadores sindicalizados son superiores al 50% e inferior al 75%.

Para dar cumplimiento a la constitución de un C.B.C. es conveniente que una vez nominados sus representantes, la empresa comunique la identidad de éstos a los trabajadores a través de una carta circular o un aviso visible.

¿Cómo se designa los representantes de trabajadores sindicalizados?

Los sindicatos designarán a sus representantes.

En el evento de que exista más de un sindicato en la empresa, las directivas de los mismos deben concordar quienes serán sus representantes ante el Comité Bipartito.

En caso de no llegar a acuerdo se procederá a la elección de los representantes, a través de una votación de los miembros de los sindicatos respectivos.

¿Cómo se eligen los representantes de los trabajadores no sindicalizados?

Estos trabajadores por carecer de representación sindical siempre deben elegir a sus representantes mediante una elección universal.

¿Qué ocurre cuando no se llenan los cargos de representantes de los trabajadores?

Si aplicadas las reglas anteriores no fuera posible llenar todos los cargos de representantes, por falta de quórum, éstos deberán elegir en una votación en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa, sindicalizados o no.

Resultarán electos los que obtengan la mayoría, sin importar el número de votantes que hubiesen participado.

La elección queda entregada a la voluntad de los interesados, quienes deben velar por que se mantenga el derecho a la información, respecto de lo que se vota, la libertad para ejercer su derecho sin presiones de ninguna naturaleza y el secreto al emitir su decisión.

La ley no exige la presencia de un ministro de fe en estas votaciones, pero en caso de requerirse puede ser solicitado a la Inspección del Trabajo, correspondiente al domicilio de la empresa.

¿Cómo funcionan los Comités Bipartitos de Capacitación?

- Los tres representantes del empleador y los tres trabajadores, se reúnen ante el requerimiento de a los menos cuatro de sus integrantes.
- Para adoptar decisiones deben contar con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos.
- Estas decisiones deberán formalizarse en un programa de capacitación que da derecho a acceder al beneficio que establece al artículo 39, de esta ley.

¿Cuánto dura el mandato de los representantes?

La ley no señala plazo alguno de vigencia del mandato de los representantes, por lo que su duración queda entregada al acuerdo entre las partes.

De igual manera, las partes de común acuerdo, deben fijar las normas relativas al reemplazo de los representantes en caso de muerte, renuncia, incapacidad u otros.

¿Proceden sanciones si se incumple esta ley?

En caso de incumplimiento de las normas que rigen a estos Comités Bipartitos de Capacitación:

- Se aplicarán sanciones que van desde 30 a 50 Unidades Tributarias Mensuales (U.T.M.) que son aplicadas por los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo (artículos 18 y 75 de la Ley N° 19.518).
- Las sanciones por incumplimiento recaen en la empresa.

Dirección del Trabajo
Oficina de Comunicación y Difusión
REMUNERACIONES VARIABLES

¿Qué son las Remuneraciones Variables?

Refiriéndose al feriado, el Código del Trabajo establece en su artículo 71, inciso 3º, que: "Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes".

¿Deben estar consignadas las Remuneraciones Variables en el Contrato de Trabajo?

Sí. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 10, Nº 4, del Código del Trabajo, en el contrato de trabajo escrito debe pactarse todo el relativo a la remuneración, como mínimo su monto, forma y período de pago.

¿Cómo deben quedar establecidas las remuneraciones variables en el Contrato de Trabajo?

En el caso de una remuneración variable (que contempla, por ejemplo, tratos, comisiones, "bonos de producción" y cualquier otro que no sea fijo mes a mes), es necesario que esté determinado de un modo objetivo en el contrato. Esto significa que cada una de las partes puedan calcular, mediante simples operaciones matemáticas, de manera precisa la remuneración.

¿Qué situaciones, no consignadas en un contrato con remuneración variable, constituyen una infracción a la ley?

Primero que en el contrato de trabajo no se encuentre consignado de una manera precisa y clara el procedimiento objetivo para calcular la remuneración variable. La segunda posibilidad es que quede entregada a una sola de las partes, por su solo arbitrio o capricho, la facultad de determinar la existencia de remuneración variable.

Las faltas más comunes son las siguientes:

1. Incorporar labores no incluidas de mutuo acuerdo entre trabajador y empleador;
2. Diferencias de cálculo o vacíos respecto de la procedencia de un bono variable, trato, etc.;
3. No aplicar ningún criterio determinado para calcular y pagar las remuneraciones variables, lo que en el fondo escondería sólo la unilateralidad, la discreción y el capricho de la parte empleadora;
4. La empresa se "reserva" para sí el derecho de modificar los requisitos que determinan la existencia o el cálculo de la remuneración variable;
5. La empresa resuelve cambiar un componente esencial de la remuneración variable.

Estas y otras situaciones similares constituyen una infracción al Código del Trabajo.

¿Cómo se pagan los días feriados (vacaciones) a los trabajadores que sólo reciben remuneraciones variables?

El artículo 71 del Código del Trabajo establece para el pago del feriado: "En el caso de los trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados".

¿Cómo se pagan los días feriados (vacaciones) a los trabajadores que reciben remuneraciones fijas y variables?

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

¿Qué ocurre si durante el período de vacaciones el trabajador debe recibir además otro tipo de remuneraciones?

Durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.

¿Cómo se calcula la indemnización a los trabajadores con remuneración variable?

En el caso de las indemnizaciones de trabajadores con remuneración variable, para determinarla se hará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario de remuneración anteriores al despido.

Dictámenes relacionados con las Remuneraciones Variables

La Dirección del Trabajo, en uso de la facultad que le otorga la ley, ha abordado en varios dictámenes el tema de las remuneraciones variables. Estos instrumentos sientan jurisprudencia laboral administrativa y pueden ser consultados por los trabajadores y empleadores en la Biblioteca de la Dirección Nacional, ubicada en la **Dirección Nacional del Trabajo** (Agustinas 1253, piso 9, Santiago); en las Oficinas de Turno de las Inspecciones del Trabajo a lo largo del país o en la Unidad de Asistencia Técnica (Moneda 723, 4º piso) si el consultante es empleador o dirigente sindical. (*)

1. **Dictamen Nº 4.199/97, del 15/06/1990.** Sobre: Cálculo de indemnización por años de servicio a un trabajador con remuneración variable.
2. **Dictamen Nº 8.951/203, del 6/12/1990.** Sobre: Beneficios que se incluyen en el cálculo del feriado para los trabajadores que tienen remuneraciones variables.
3. **Dictamen Nº 5.458/166, del 9/08/1991.** Sobre: Trabajadores por obra o faena con remuneración variable.
4. **Dictamen Nº 5.766/188, del 27/08/1991.** Sobre: Fórmula para calcular la indemnización por años de servicio en el caso de trabajadores con remuneración variable que han recibido subsidio por incapacidad laboral los tres meses anteriores al término del contrato de trabajo.
5. **Dictamen Nº 3.724/144, del 1º/07/1996.** Sobre: Cálculo de la remuneración variable respecto de los trabajadores acogidos a licencia médica.
6. **Dictamen Nº 4.751/209, del 22/08/1996.** Sobre: Pago de comisiones desfasadas durante el feriado a los trabajadores con remuneración variable.

(*) **N. del E.:** Todos estos dictámenes han sido publicados en las ediciones respectivas de este Boletín Oficial.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) **COMO USAR LA FRANQUICIA TRIBUTARIA PARA LA CAPACITACION**

Comunicaciones SENCE

¿Qué es la Franquicia Tributaria?

Es un incentivo que otorga el Estado para que las empresas destinen parte de su tributación a la capacitación de sus trabajadores hasta el 1% de las remuneraciones imponibles anuales. En el caso de las empresas con un 1% inferior a 13 U.T.M., se puede descontar hasta esa cantidad. En la práctica, esta franquicia permite descontar del monto de los impuestos a pagar, los gastos efectuados por acciones de capacitación de los trabajadores y que hayan sido autorizados por SENCE.

¿Quiénes pueden capacitarse?

- Los trabajadores de la empresa.
- Los socios o propietarios que trabajen en empresas de su propiedad.

¿Qué empresas pueden usar esta franquicia tributaria?

- Las clasificadas por el SII en Primera Categoría.
 - afectas al régimen de Renta Presunta.
 - que tienen y declaran pérdidas.

¿Cuánto es lo que se puede descontar?

- Un máximo equivalente al 1% de las remuneraciones imponibles anuales pagadas a los trabajadores.
- Si el 1% es menor a 13 U.T.M., la empresa puede descontar hasta 13 U.T.M.

¿Cuáles son las alternativas para capacitar a los trabajadores?

Existen 4 posibilidades:

Curso interno en la empresa

La propia empresa prepara la presentación ante el SENCE y realiza la capacitación ya sea en sus dependencias o en lugares externos.

Curso interempresa

Dos o más empresas capacitan en conjunto a sus trabajadores, pero una hace la cabeza y realiza la tramitación ante el SENCE.

Curso con organismos técnicos de capacitación (OTEC)

La empresa contrata un curso con un OTEC en sus dependencias o envía a sus trabajadores a la sede de dicho organismo.

Pertenecer a un OTIC

El OTIC se encarga del trabajo administrativo ante el SENCE. Entre sus funciones diagnostica las necesidades de capacitación de las empresas afiliadas, las que hacen aportes al OTIC hasta el 1% de las remuneraciones imponibles anuales (o hasta 13 U.T.M. si el 1% es inferior a esta cantidad).

¿Qué costos se pueden descontar?

- Costos Directos:
 - Remuneraciones de relatores.
 - Materiales de consumo.
 - Material didáctico.
 - Arriendo de equipos.
 - En cursos con OTEC: el pago a los OTEC.
 - El aporte al OTIC (hasta el 1%).
 - Estudios de las necesidades de capacitación de la empresa.
 - Administración de la Unidad de Capacitación Interna.
 - Viático y traslado de participante.

* Todos los costos deben ser visados por el SENCE.

¿Cómo opera el Sistema?

La comunicación del curso

Presentar al SENCE el **Formulario Unico** con la Comunicación de Acciones de Capacitación.

La liquidación del curso

Finalizado el curso y hasta 2 meses después de la fecha en que termina, presentar al SENCE el **Formulario Unico** para descuento tributario o el pago del subsidio.

Escala de acceso a la F.T.

- Franquicia Tributaria según ingresos del trabajador

- 25 U.T.M.	100%
+ 25 U.T.M. – 50 U.T.M.	50%
+ 50 U.T.M.	15%

Nuevas oportunidades para el uso de la Franquicia Tributaria

Franquicia Preferencial para MYPE

- Las empresas cuyo 1% de la masa salarial sea inferior a 13 U.T.M., podrán descontar anualmente hasta esa suma por concepto de capacitación.

Subsidio directo MYPE (FONCAP)

- Empresas cuyas ventas o servicios anuales no excedan las 13.00 U.T.M.
- Máximo 26 U.T.M. por empresa.
- Requisitos: 18 meses de actividad como empresa; no tener infracciones tributarias o laborales, etc.

Contrato de Aprendices

- Bonificación 40% de un I.M.M.
- Financiamiento de la Enseñanza Relacionada (10 U.T.M.).
- Duración máxima 2 años.
- Financiamiento hasta por un año.

Capacitación Pre-Contrato

- Capacitación realizada antes del contrato laboral.
- Se suscribe un contrato de capacitación cuya vigencia no exceda de 2 meses.
- Hasta 1 vez en el año calendario.

Capacitación Post-Contrato

- Hasta 3 meses después del término del vínculo laboral.
- Las acciones deben comunicarse al SENCE antes de finalizar el contrato.
- Deben ser impartidas a trabajadores cuya última renta no supere las 25 U.T.M.

DEL DIARIO OFICIAL

19

MARZO

- Resolución exenta N° 1.695, de 10.03.99, del Servicio de Impuestos Internos, Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones e Instituto de Normalización Previsional. Posterga plazo otorgado en la Resolución N° ex. 664, I.N.P. N° 035-292, SAFP N° 001, de 28.01.99 (D.O. 4.02.99, publicada en esta edición).

24

MARZO

- Decreto N° 4, de 15.01.99, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba modificación de los Estatutos de la Caja de Compensación de Asignación Familiar Gabriela Mistral.

25

MARZO

- Ley N° 19.602. Modifica la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de las Municipalidades, en materia de Gestión Municipal.

26

MARZO

- Decreto N° 37, de 3.02.99, del Ministerio de Educación. Fija a contar del 1° de febrero de 1999 valores de Subvención por alumno, a que se refiere el artículo 1° del D.F.L. N° 2, de 1998, con aumento artículo 5° Ley N° 19.598 y del aumento de Subvención artículo 7° de la misma ley.

30

MARZO

- Decreto N° 122, de 23.11.98, de la Subsecretaría del Trabajo. Aprueba Reglamento Especial de la Ley N° 19.518 relativo a los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación.

5

ABRIL

- Rectificación del Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud de la Ley N° 18.469 - FONASA (D.O. 8.02.99).

6

ABRIL

- Resolución N° 147, de 1999, de la Contraloría General de la República. Modifica Resolución N° 520, de 1996, sobre exención del trámite de toma de razón.

10

MARZO

- La directora del Instituto Nacional de la Juventud (INJUV), Lilian Urrutia, presentó la Guía para Jóvenes Emprendedores que contiene cuatro cuadernillos con útil información para los jóvenes que ingresan al mundo laboral.
- Los dirigentes de la C.U.T., Arturo Martínez, Alfredo Vera y Francisco Bello manifestaron su rechazo al Sistema de Protección al Trabajador Cesante (PROTRAC) en una reunión con la Comisión del Trabajo de la Cámara de Diputados. Los representantes de la multisindical manifestaron que el PROTRAC desarticula el sistema de seguridad social, porque "crea un conjunto de fondos que se cobra en distintas partes"; además, abre la posibilidad de modificar las indemnizaciones por años de servicio. También destacaron que no están reguladas la fiscalización ni los mecanismos de recaudación: "Si las empresas no pagan las cotizaciones correspondientes a las administradoras ¿qué seguridad hay de que paguen el PROTRAC?". Respecto a la ampliación de este sistema a los trabajadores temporeros y a los de obra y faenas, los dirigentes señalaron que el aporte patronal debe igualar el 4,11% que se paga a las empleadas de casas particulares, porque el 3,6% estipulado en el proyecto es insuficiente.
- El Ministro del Trabajo, Germán Molina, afirmó que el gobierno no ha considerado la entrega de incentivos tributarios a las empresas para que no despidan trabajadores y creen nuevos empleos.

11

MARZO

- El presidente de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), Felipe Lamarca, se manifestó satisfecho ante la baja en la tasa de interés a 7% por parte del Banco Central; sin embargo manifestó que la excesiva prudencia y lentitud del Banco Central en esta línea ha llevado al país a pagar costos mayores en materia de producción, empleo y manejo de las expectativas.
- La Federación de Sindicatos de Supervisores y Profesionales de CODELCO (FESUC) interpuso un recurso de protección ante la Corte de Apelaciones de Santiago en contra de la empresa cuprífera. Con esta acción, la FESUC pretende inhibir la orden del presidente ejecutivo de CODELCO, Marcos Lima, de trasladar a Santiago las dependencias administrativas y funcionales de los centros de informática de las divisiones Chuquicamata, El Salvador, Andina y El Teniente.
- La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) informó que durante enero recién pasado el nivel de ocupación de las empresas asociadas a la entidad, experimentó una caída de -2,3%, lo que implica una pérdida de 29.139 puestos de trabajo.
- La Superintendencia de A.F.P. informó que la inversión de los fondos de pensiones en los mercados extranjeros, al 28 de febrero de este año, fue de 6,72% de los activos acumulados por el sistema. Estos fondos alcanzaron los US\$ 2.085 millones, lo que representa un incremento de 319,5% con respecto al mismo lapso de 1998, cuando sólo llegaban a US\$ 497 millones.

(*) Periodista de la Oficina de Comunicación y Difusión de la Dirección del Trabajo.

12

MARZO

- Los servicios públicos que cumplieron al menos con el 90% de sus metas de gestión recibirán este año un incremento de 3% en las remuneraciones de sus funcionarios. La información la entregó el secretario ejecutivo del Comité Interministerial de Modernización de la Gestión Pública, Claudio Orrego. La medida beneficiará a 54.605 empleados de la administración central del Estado. A los incentivos colectivos se suman los por desempeño individual, asignados por un sistema de calificaciones que otorgarán 4% adicional al 33% mejor evaluado y 2% al tercio que le sigue.

Con esto, el gobierno presentó una nueva modalidad de reajuste salarial que aplicará a partir de 1999 y que vincula los resultados de la gestión de las instituciones al incremento de remuneraciones.

- Al celebrar su quinto año de gobierno, el Presidente Eduardo Frei anunció un plan para enfrentar el desempleo en las comunas más pobres y paliar así los efectos de la crisis económica. El plan se implementará a través de programas de infraestructura pública y desarrollo comunal, los que se financiarán con reasignaciones presupuestarias. Las cifras consideran 36 mil millones de pesos en programas de protección del empleo en las comunas más vulnerables y 10 mil millones de pesos para un fondo de desarrollo de obras comunales.

El programa del Presidente Frei para enfrentar el desempleo en el país comprende 12 líneas de acción:

Nuevas Medidas:

- *Fondo de desarrollo de Obras Comunales:* mejoramiento urbano y desarrollo comunitario de lato impacto en generación de empleo. Monto destinado: \$10 mil millones.
- *Nivelación de competencias laborales básicas:* proporcionar destrezas y conocimientos laborales a cesantes de entre 18 y 30 años. Recursos destinados: \$1.500 millones.
- *Asegurar Salud:* acceso gratuito a trabajadores cesantes y familiares directos a servicios de salud.

Medidas que ya estaban en marcha:

- *Incremento de subsidios de cesantía:* aumentar en 60% el subsidio a trabajadores cesantes. Monto total \$ 5 mil 200 millones.
- *Capacitación para jóvenes desempleados:* por medio de Chile Joven se asignarán becas para desempleados de sectores populares por \$11 mil millones.
- *Capacitación de Mujeres jefas de hogar:* mejorar inserción laboral de mujeres desempleadas. Presupuesto de \$1.600 millones.
- *Programa de Reconversión Laboral:* servicios de habilitación y orientación laboral en seis regiones (altos índices de cesantía). Monto asignado: \$1.600 millones.
- *Programas Productivos Regulares Intensivos en mano de obra:* mejoramiento de Barrios, zonas urbanas, equipamiento comunal por un total de \$ 43.530 millones.
- *Programa de Generación de Empleo:* monto asignado: \$ 4.130 millones.

13

MARZO

- *Capacitación Laboral para PYMES*: con cargo a la franquicia tributaria o vía subsidio. Recursos por: \$ 4.500 millones.
 - *Recursos para inversión en PYMES*: con apoyo del BID se destinarán US\$ 240 millones, los que intermediados por instituciones bancarias permitirán financiar operaciones por US\$ 400 millones.
 - *Aumento de Subsidios FOSIS*: subsidios para acceder a crédito bancario. Monto: \$ 600 millones.
- El subsecretario de Salud, Alvaro Erazo, informó que a partir de la próxima semana, el Ministerio de Salud inscribirá en todos los hospitales a lo largo del país a todas las personas que se encuentren cesantes, como a sus cargas familiares. Con esta medida se ejecuta uno de los anuncios del Presidente de la República; además esta iniciativa aumenta la cobertura del programa de seguro de cesantía ya existente en FONASA.
- El secretario general de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), Andrés Concha, informó que las ventas industriales durante enero registraron una caída del 5,5% y la producción sectorial mostró una disminución del 6,9% en igual mes y con relación a igual período del año anterior. Según Concha estas cifras reflejan el fuerte proceso de ajuste en el que se encuentra el sector industrial y que según la SOFOFA continuará durante el primer semestre de este año.
- Varias reacciones frente a las medidas anunciadas por el Presidente de la República para enfrentar la cesantía, aparecieron en la prensa:
- El presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio, Walter Riesco, dijo que estas medidas contribuyen a aliviar el problema, pero no a solucionarlo, porque "lo esencial es la reactivación económica, lo que se logra con una menor tasa de interés y un mayor precio del dólar". Riesco destacó que la intervención del Presidente de la República era necesaria para traer confianza al país: "No hay ninguna duda que deben mejorar las expectativas y, por consiguiente, eso debe contribuir como un elemento esencial para la reactivación de la economía".
- Por su parte, Patricio Mujica, economista de la Universidad de Chile, estimó que en la medida que "bajen las tasas de interés y se dé una mejoría en las expectativas, las empresas se verán incentivadas a invertir y a contratar gente".
- El analista de la CEPAL, Jürgen Weller, explicó que los países que adoptan medidas a corto plazo sólo alivian los problemas, pero no los superan. "Hemos visto experiencias en otros países que demuestran que sólo a través de la conducción macroeconómica y de la reactivación de la economía se puede superar el desempleo" dijo Weller.
- La Central Unitaria de Trabajadores también se manifestó frente a las medidas del gobierno, a través de su encargado de Conflictos, Francisco Bello, quien señaló que "creemos que el tema de la cesantía ha sido abordado en pésimas condiciones por el gobierno y seguramente las señales que están mandando los agentes económicos no son suficientes para revertir la crisis". Según Bello, las medidas tienden más "a provocar un efecto psicológico, que a revertir la crisis económica".

15

MARZO

- La Corporación Nacional del Cobre (CODELCO) logró un acuerdo entre los supervisores de la División Andina y la Administración de dicha unidad para congelar los sueldos durante 1999. El acuerdo suscrito fija algunos mecanismos para efectuar reajustes en caso de que el cobre alcance cotizaciones superiores a los 75 centavos de dólar la libra. También se establece que esta desindexación no implica una rebaja en los sueldos ni tiene efecto en las indemnizaciones por años de servicios.
- Fracasó la negociación anticipada entre la División Chuquicamata de CODELCO y el Sindicato Uno de la empresa. Ahora los dirigentes sindicales convocarán a las bases (cerca de tres mil trabajadores) a una votación secreta para decidir si aprueba la propuesta aceptada por los cinco sindicatos, la cual estipuló el congelamiento de sueldos y beneficios durante un año. La otra posibilidad que tiene el sindicato es esperar la fecha legal para llevar a cabo la negociación colectiva, cuyo proceso, según el contrato vigente, debiera comenzarse en abril.
- Según un estudio de la Asociación Chilena de Seguridad entre enero 1998 - 1999 la ocupación en la construcción disminuyó en un 19,3%. La estadística también mostró que hubo una baja total en el empleo de -2,3% sumando todos los sectores laborales. Estas cifras contrastan con el primer mes del año pasado cuando se generaban un 0,6% de nuevos trabajos.

16

MARZO

- Los Ministerios de Hacienda y de Obras Públicas informaron del plan destinado a reactivar la gestión privada con la creación de infraestructura pública, básicamente fortaleciendo el sistema de concesiones. Los montos involucrados están entre los US\$ 1.000 millones y US\$ 1.700 millones entre iniciativas comprometidas y otras por licitar en los próximos meses.
- El director de FONASA, Rony Lenz, informó que el gobierno gasta 200 dólares al año en la salud de cada uno de los mil 210 cesantes y sus cargas que, hasta fines de febrero, figuraban en las listas de la institución como subsidiados con el seguro de desempleo. En el país, existen otros 42 mil desempleados que también tienen derecho a este beneficio, pero que todavía no se han inscrito en este seguro que los beneficia con la gratuidad en el sistema de salud pública del país.

17

MARZO

- Como resultado directo de la inversión programada para 1999, que asciende a US\$ 837 millones, y que está destinada a financiar concesiones de obras públicas, se generarán 39 mil empleos directos y el doble de esta cifra en empleos indirectos, informó el gobierno.
- El presidente de la Confederación de Comercio Detallista, Rafael Cumsille, dijo que 60 mil personas han perdido su trabajo entre octubre de 1998 y febrero de 1999. Además informó que las ventas cayeron un 9,1% en febrero, respecto de igual mes del año pasado.
- La Cámara de Diputados del Congreso Nacional ratificó la modificación de la Constitución Política. En el artículo 1º "Bases de la Institucionalidad", la frase que señala "los hombres nacen libres e iguales en dignidad y dere-

18

MARZO

chos", el término "hombres" será reemplazado por el de "personas". Además, se agrega en el artículo 19 N° 2 "Relativo a derechos y deberes constitucionales", la frase "los hombres y mujeres son iguales ante la ley".

- Los trabajadores de los cinco sindicatos de la División El Teniente de la Corporación Nacional del Cobre (CODELCO) rechazaron la propuesta de la empresa de congelar el reajuste de sus remuneraciones. Por su parte, los trabajadores del Sindicato N° 1 de Chuquicamata aprobaron el martes en la noche, el congelamiento de sus remuneraciones.

- El Ministro del Trabajo y Previsión Social, Germán Molina, informó que la V Región será una de las tres zonas del país que se verán favorecidas por la ampliación de las becas de reconversión laboral dispuestas por el Presidente de la República para enfrentar la cesantía. Para graficar el éxito de este tipo de programas, Molina se refirió a los resultados de un proyecto anterior de reinserción destinado a trabajadores del sector textil y de la confección realizado en la misma región. Según Molina el 40% de los beneficiados con este programa se ha incorporado al mundo laboral cuando aún faltan ocho meses para que concluya el proyecto.

19

MARZO

- El comandante en jefe de la Armada, almirante José Arancibia Reyes, advirtió que su institución no aceptará desórdenes ni caos en los puertos, señalando que cualquier nueva paralización laboral puede derivar en víctimas fatales.

- El Instituto Nacional de la Juventud (INJUV) entregó el "Mapa de Riesgo de Desempleo Juvenil" que indica que el desempleo juvenil se presenta más crítico en las comunas de la Segunda, Quinta, Octava y Duodécima regiones, donde los niveles de cesantía comprenden prácticamente a todas las comunas con estados calificados de "alto riesgo" (el más serio) y "riesgo significativo". Para configurar este mapa, el INJUV consideró los datos de la Encuesta de caracterización Socioeconómica de Hogares (CASEN); cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.) e información regional y local.

- El Sindicato de Trabajadores de Ciegos realizó una protesta frente a la Municipalidad de Santiago para reclamar por la falta de oportunidades que tienen para trabajar en el centro de la capital. Orlando Varas, presidente del sindicato, señaló que su propuesta consiste en la instalación de módulos en las calles del centro donde podrían vender sus productos.

20

MARZO

- El director Regional del Trabajo de Puerto Montt, Alejandro Cárdenas, informó que en la fiscalización que realiza esa institución a la empresa de buses interprovinciales Cruz del Sur se han detectado a lo menos tres infracciones a la ley laboral: incumplimiento al Art. 33 del Código del Trabajo respecto al control de asistencia; Art. 35 sobre descanso semanal y Art. 38 que determina la distribución excepcional del descanso dominical.

- El presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (C.P.C.), Walter Riesco, coincidió con el gobierno en el sentido de que la cifra de -1,8% del Índice de Medición de la Actividad Económica (IMACEC) de ene-

21

MARZO

ro "si bien es una cifra negativa, refleja un signo de recuperación en el país y tenemos la esperanza de lograr una mayor actividad económica en el segundo semestre". Destacó que ya es hora de poner en marcha aquellos proyectos que tuvieron que postergarse por las condiciones en que estaba el país.

- Los diputados demócratacristianos Luis Pareto y Sergio Velasco plantearon la necesidad de legislar para suprimir el boletín histórico de deudores de la Distribuidora de Información Comercial (DICOM). De lo contrario, consideraron que el crédito de 240 millones de dólares recientemente concedido por el BID no llegará al sector de la pequeña y mediana industria, que genera dos tercios de los empleos del país. Según los parlamentarios, el 80% de los socios de la Confederación Unida de la Pequeña Industria y Artesanado (CONUPIA) registraría deudas y morosidad en los boletines comerciales, lo que significa que no podrían acceder a los recursos del BID que gestionará la CORFO, porque además los bancos han aumentado las exigencias para otorgarlos.
- El director ejecutivo del Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) informó que la entidad recibirá este año recursos adicionales por \$ 600 millones, como parte de las medidas anunciadas por el Ejecutivo para combatir el desempleo. Este suplemento presupuestario permitirá subsidiar 15 mil créditos adicionales a microempresarios durante 1999. Con esto, la inversión global programada para este año será de \$1.750 millones, con un total de 40 mil créditos que se traducen en más de 10 mil puestos de trabajo.
- El diputado DC, Rodolfo Seguel acusó de pereza al presidente de la Comisión del Trabajo del Senado, Francisco Prat, (que se encuentra en Londres esperando el fallo sobre Pinochet) "por negarse a convocar a sus miembros en el último año". Seguel planteó cambiarlo por otro legislador. Según Seguel para esto debe haber acuerdo de la sala; además pidió modificar el reglamento del Senado para adecuarlo al de la Cámara de Diputados, pues este reglamento fija, al menos, una reunión semanal para todas las comisiones.
- El director del Instituto Traumatológico, doctor Miguel Gasic, advirtió que el actual endeudamiento hospitalario estaría llevando a estos establecimientos a no pagar las cotizaciones previsionales a sus trabajadores. "Existe la gran sospecha de que en una proporción muy importante no las están pagando, porque están cubriendo las deudas de medicamentos" cuestión que significaría una malversación de fondos.
- Varias críticas al plan del gobierno aparecieron en la prensa. El director del Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo (CENDA), Hugo Fazio, consideró insuficientes las medidas del gobierno para resolver el elevado nivel de desempleo. Afirmó que el problema "fue agravado por las políticas contractivas impuestas por el aparato del Estado". Además Fazio cuestionó que a los desempleados se les garantice la atención de salud en el sistema público, pero que no se entreguen, al mismo tiempo, los recursos que financien el mayor gasto que implicará un número superior de pacientes atendidos en este sistema.

22

MARZO

23

MARZO

Por su parte la Cámara de Comercio de Santiago opinó que la mayor parte de los recursos anunciados no constituyen subsidios y su disponibilidad e impacto "no serán inmediatos, por lo que no se debe sobredimensionar el alcance de la iniciativa". También la Cámara destacó la importancia de los recursos destinados a las medianas y pequeñas empresas, porque en ese sector se centra gran parte del éxito de las medidas contra el desempleo.

- La Cámara Chilena de la Construcción, sobre la base de antecedentes proporcionados por el I.N.E., informó que a enero de este año la tasa de desempleo en el sector llega a 18,1%, lo que equivale a 93 mil 280 trabajadores. Así lo reflejan también las estadísticas internas de la Cámara, las que indican una caída en la ocupación de 33% en un año, lo que equivale a cerca de 90 mil puestos de trabajo menos.

Por su parte, el vicepresidente de la Cámara Nacional de Comercio, Mario Agliati, dijo que las ventas en su sector cayeron 5,8% entre enero y febrero de este año, y el desempleo llegó a 9% en el mismo período, lo que representa cerca de cien mil trabajadores sin empleo.

- Trabajadores de la Empresa Metropolitana de Obras Sanitarias (EMOS) protestaron por el inicio del proceso de privatización que comenzó ayer con la venta de las bases de la licitación de la empresa. Por cerca de dos horas, los trabajadores de EMOS se tomaron las dependencias de la empresa. El presidente de la Federación de sindicatos de EMOS, Alfredo Meyer, sostuvo que la empresa no es una carga para el Estado, porque anualmente entrega importantes utilidades al fisco, las que en 1998 llegaron a \$ 25 mil millones de pesos. Destacó que por esta razón, el fisco no puede argumentar que la empresa es "ineficiente" y que necesita de capital privado.
- El subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, informó que en junio se dará inicio al programa de nivelación de competencias laborales básicas que beneficiará a 30 mil trabajadores desempleados con escolaridad incompleta y baja calificación. Este programa forma parte del plan gubernamental de protección al empleo y a través de él, los trabajadores podrán regularizar su situación escolar y, complementariamente, aprender destrezas y competencias laborales específicas para mejorar su desempeño en el trabajo. Valladares destacó la importancia de este plan al indicar que las personas con menor nivel educativo son más vulnerables al desempleo; prueba de ello es que más del 60% de los cesantes menores de 35 años no cuentan con su educación básica o media completa. En una primera etapa que se iniciará en junio de este año, el programa tendrá una cobertura de 10 mil becas, dirigidas a trabajadores cesantes de entre 18 y 30 años de edad. Y para el año siguiente, los cupos aumentarán a 20 mil.
- La Cámara Chilena de la Construcción (CCHC) informó que el empleo en su sector disminuyó en un 33% desde diciembre de 1997 a enero de este año. Horacio Pavez presidente de la Cámara informó que en el mismo período, los trabajadores inscritos en la Mutual de Seguridad de la Cámara y en la Caja de Compensación Los Andes disminuyeron de casi 270 mil a 190 mil, lo que representa una contracción superior al 30%.

24

MARZO

25
MARZO

- Cerca de 300 trabajadores de la pequeña y mediana minería cuprífera marcharon por el centro de Santiago demandando medidas de protección para el precio del cobre. El presidente de la Confederación Minera, Moisés Labraña, entregó una carta en La Moneda que plantea la creación de un fondo de sustentación del precio y solicita que no se autoricen nuevos proyectos con inversión extranjera. Por su parte, Hernán Hochschild, presidente de la Sociedad Nacional de Minería, rechazó las medidas propuestas para elevar el precio del metal, pues considera que sus efectos serían cortoplacistas.

- La Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.) reiteró sus críticas al empresariado por no respetar los derechos sindicales establecidos en la legislación laboral chilena. Denunciaron que una de las infracciones más recurrentes es el despido de dirigentes sindicales, a los que no se les respeta el fuero que establece la ley.

La C.U.T. indicó que recurrirá a la Dirección del Trabajo, para que este organismo asuma cabalmente su rol y haga cumplir la ley: "Cualquier empresa que no cumpla con el pago de impuestos es clausurada, pero en el caso de la ley laboral sentimos que los empleadores no están siendo sancionados de acuerdo con la gravedad de la falta" señaló José Ortiz, vicepresidente de la multisindical.

- Los alcaldes de Lota, Coronel, Tomé y San Pedro de la Paz, comunas con los más altos niveles de cesantía, pidieron al subsecretario de Pesca, Juan Manuel Cruz, que se permita un nivel de captura mínima del jurel con el carácter de pesca de investigación para abastecer las plantas pesqueras conserveras y de congelados que generan productos para consumo humano. Según los alcaldes, por legítima que sea la veda aplicada a este recurso, ésta debe ser ponderada también en su impacto social y estar acorde con las políticas de protección de empleo que sustenta el gobierno.

- El vicepresidente ejecutivo de la Cámara Marítima y Portuaria de Chile, Rodolfo García Sánchez, manifestó que la concesión a capitales privados de los puertos no redundará en cesantía. Según su opinión, en el sector hay una sobreoferta de mano de obra, cuestión que debería mejorarse, ya que "dicha situación es económica y socialmente inconveniente".

26
MARZO

- La Central Unitaria de Trabajadores creó el Departamento para Gremios del Sector Público para, a través de él, mejorar la comunicación con el gobierno y los municipios y apoyar las demandas sectoriales de los gremios. De esta forma, la multisindical institucionaliza la llamada mesa del sector público, con la que cada año se enfrenta la negociación del reajuste salarial para los empleados fiscales y municipales.

- En su primera rueda de prensa, el nuevo presidente de la OIT, Juan Somavía, destacó la gran importancia que tendrá la Convención para la eliminación de las formas más intolerables de trabajo infantil, que debería ser aprobada este año. En esta situación se estima que se encuentran más de 83 millones de niños en todo el mundo, los que sufren los efectos adversos y en ocasiones irreversibles de trabajar en la minería, la industria química o prácticas como la prostitución o la esclavitud.

27

MARZO

- El Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.) informó que en el trimestre móvil diciembre-febrero, la desocupación fue de 7,5%. El número de desocupados se mantuvo en torno a las 435 mil personas y según los expertos este fenómeno se explica por la generación de empleos temporales durante los meses de verano, derivados de la actividad agrícola, servicios, turismo y comercio.
- El Directorio Nacional del Colegio de Profesores se reunió con el Ministro de Educación, José Pablo Arellano, en el marco de la reanudación de relaciones entre el gremio y el gobierno. Jorge Pavez, presidente nacional del Colegio, dijo que se mantendrán las relaciones "siempre que se cumplan los acuerdos en dos semanas más"; refiriéndose al pago de deudas pendientes como reajustes salariales impagos en colegios subvencionados y deudas de perfeccionamiento y previsionales. Otros temas pendientes que destacó Pavez son la reforma educacional y el actual déficit de raciones alimenticias en algunos establecimientos educacionales. El subsecretario de Educación, Jaime Pérez de Arce, destacó la voluntad de ambas partes para trabajar con prontitud en la modificación al reglamento de calificaciones de los profesores; además de señalar que se introducirán cambios en el reglamento de perfeccionamiento de docente, para especificar el monto de asignación por cada curso.
- El Intendente de la Región Metropolitana, Ernesto Velasco, informó que durante este año se invertirán 3.120 millones de pesos en el fondo de generación de empleo. Para asignar estos recursos, la Intendencia se reunió con las autoridades de las 32 comunas con los índices más altos de desempleo de la región, las que deberán entregar antes del 15 de abril los proyectos de generación de empleo que no sobrepasen los 15 millones de peso por municipio.

28

MARZO

- Una denuncia ante la justicia del Crimen presentó ayer la Empresa Puerto Valparaíso por los daños materiales y perjuicios económicos, cercanos a los dos millones de dólares, que generaron los violentos enfrentamientos del viernes pasado entre trabajadores marítimos portuarios, personal naval y la fuerza pública en el interior de ese terminal y en las calles del Barrio Puerto de Valparaíso.

29

MARZO

- Preocupados por el alto índice de desempleo que hay en el país (20,5% personas de entre 15 y 19 años; 15,9% en los jóvenes entre 20 y 24 de años, según datos del I.N.E.), el presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio, (C.P.C.) Walter Riesco, informó sobre la propuesta que entregarán a la opinión pública para enfrentar esta situación. El documento se denomina "Propuestas de la Confederación de la Producción y del Comercio para un diálogo social orientado al fomento del empleo juvenil".

30

MARZO

- El subdirector general de la O.I.T., Víctor Tokman, presentó el libro "Globalización: empleo e institucionalidad laboral", el que recopila distintas visiones de analistas y dirigentes respecto al impacto que ha tenido la apertura económica en el campo laboral, las relaciones internas y las propias organizaciones sindicales.

31

MARZO

- El Presidente de la República, Eduardo Frei, promulgó la Ley Austral, destinada a desarrollar productivamente las regiones de Aysén y Magallanes y la provincia de Palena. Esta Ley (19.606) establece el beneficio de un crédito tributario para los contribuyentes que declaren impuestos de primera categoría o realicen inversiones relacionadas con actividades productivas como el transporte, turismo, crianza de especies o elaboración de bienes. Este beneficio por un monto variable se hace extensivo hasta el 31 de diciembre del 2008.
- El presidente de la Federación Nacional de Sindicatos de Conductores de Camiones de Chile (FENASICOCH), José Sandoval, presentó ante el Ministerio de Transporte documentación que probaría que tres plantas de revisión técnica transgredieron la Ley del Tránsito al otorgar revisiones fraudulentas a camiones. Las plantas: Sociedad Leonet Guzmán A. Ltda. (Chillán); Silvia Vivanco Lepe (Copiapó) y REV. TEC. A 0306 (Vallenar) habrían otorgado revisiones técnicas sin la presencia física de los vehículos. Esta situación, además de violar la ley, sería un peligro para los conductores y la población en general, puesto que los últimos accidentes carreteros muchas veces son causados por fallas técnicas de los vehículos.
- El Ministro del Trabajo y Previsión Social, Germán Molina, señaló en Valdivia que con las medidas tomadas por el gobierno para paliar el desempleo y la reactivación económica, antes de fin de año se lograría controlar la desocupación laboral del país. Molina dijo que la cesantía no es un problema generalizado, sino sólo "preocupante", ya que afecta al 7,5% de la población laboral, lo que no configura una situación alarmante.
- El Sistema Mutual de Chile evita anualmente 550 mil accidentes, lo que favorece el aumento de la productividad de los trabajadores, informó Eduardo Undurraga, Gerente General de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). Undurraga indicó que los costos que involucra esta cifra ascienden a US\$ 2.950 millones.
- En el marco de la FISA se realizó el Seminario "Proyecciones para la mujer del siglo XXI" en el que participaron la Primera Dama, Marta Larraechea; la vicepresidenta de PRODEMU, Ximena Rincón y la Directora del Trabajo, María Ester Feres.

La Primera Dama en su intervención abordó el tema de la capacitación laboral de la población femenina y destacó que "el año pasado más de 150 mil mujeres participaron en estos talleres y para 1999 hemos planteado la cifra de 200 mil". La Directora del Trabajo se refirió a la inserción laboral de las mujeres de Chile y Latinoamérica y los desafíos que éstas deberán afrontar en el próximo siglo.

- Los participantes del encuentro ICARE, a través de una encuesta, situaron a la baja casi todos los indicadores claves de la economía con respecto a las cifras estimadas en el último encuentro de ENADE en octubre de 1998. Así es como el precio promedio del cobre lo bajaron desde 74,3 a 67,7 centavos; la inflación a diciembre desde 4,3% a 4,1%; el valor del dólar a

1

ABRIL

2

ABRIL

diciembre \$ 517,6 a \$ 506,9; las remuneraciones reales (variación en 12 meses) la subieron de -0,4% a -0,2%; la tasa de crecimiento del PGB a diciembre la bajaron de 2% a 1,5% y la tasa de desempleo nacional a diciembre también la aumentaron de 8% a 8,7%.

- Los trabajadores portuarios suspendieron el paro de actividades que mantenían desde la semana anterior, al aceptar el gobierno reanudar las conversaciones con los trabajadores del sector. El Ministro del Interior, Raúl Troncoso, llamó directamente al coordinador nacional de los portuarios, Walter Astorga, para fijar la reunión para el lunes 5 de abril. La comisión técnica que dará solución al conflicto estará integrada por los Ministros del Trabajo y de Transportes; además de dirigentes del sindicato de estibadores. Sin embargo, fuentes del Ejecutivo manifestaron que el gobierno no tiene ninguna posibilidad de ceder a la petición de los estibadores sobre el punto de establecer un puente de jubilación o indemnizaciones especiales para protegerse una vez que finalice el proceso de privatización.

- El vicepresidente de la Cámara Nacional de Comercio (C.N.C.), Mario Agliati, atribuyó la paralización de los principales puertos del país a "la condescendencia que han mostrado las autoridades respecto de las presiones de los trabajadores marítimos y portuarios". Dijo que ello permitió que el gobierno se inhibiera para hacer cumplir la ley y salvaguardar el orden público y el bien común amenazados.

5

ABRIL

- El vicepresidente ejecutivo de CORFO, Gonzalo Rivas, hizo una positiva evaluación de los resultados del plan de reinserción laboral de los ex mineros de Lota, al casi cumplirse dos años del cierre del mineral. Según las cifras de la CORFO, la recolocación de los trabajadores que optaron por acceder a programas de capacitación alcanza al 87% de un total de 287 trabajadores. Según Rivas, estos resultados junto al de los programas de fomento, que han permitido la instalación de nuevas empresas, totalizan más de mil nuevos empleos. Hay que recordar que de los 1.345 exonerados del mineral, 456 optaron por la jubilación inmediata.

- La Federación de Sindicatos de Conductores de Camiones de Chile (FENASICOCH) comenzó una campaña para evitar la postergación de la aplicación de la Resolución N° 204 que regula la jornada de trabajo del transporte de carga.

José Sandoval, presidente de la entidad, precisó que los choferes han esperado cinco años por una jornada de trabajo "más humana" y que no aceptan que ésta se siga postergando, siendo que lo que está en juego es la vida de las personas en las carreteras del país.

- Un Juzgado de Iquique condenó a Carlos Cardoen a pagar una indemnización de 165 millones de pesos a las familias de 11 de las víctimas de una explosión ocurrida en la planta 3 de la Industria Cardoen de su propiedad ubicada en Alto Hospicio en 1986. El plazo de apelación al fallo es hasta el 15 ó 18 de abril.

6

ABRIL

- El Congreso recibió un proyecto del Ejecutivo que obliga al empleador a pagar todas las cotizaciones previsionales antes de despedir al trabajador. Actualmente cuando se pone fin al contrato, el empleador sólo comunica el estado de las imposiciones, pero no está obligado a pagarlas si las adeuda.

7

ABRIL

- Un informe de la O.I.T. da plazo al gobierno hasta el 15 de septiembre para solucionar la deuda previsional que mantienen 90 municipios con el magisterio. La información la entregó Jorge Pavez, presidente del Colegio de Profesores, quien explicó que éste es uno de los temas de conflicto entre el gremio y el Ministerio de Educación.

- En una reunión entre los titulares de las seis ramas de la Confederación de la Producción y del Comercio (C.P.C.) y el gobierno se acordó crear comités de trabajo integrados por representantes del sector privado y de distintas reparticiones gubernamentales para eliminar las trabas al quehacer de los sectores productivos y de servicios.

Los empresarios manifestaron tener problemas con el funcionamiento de algunas reparticiones públicas como con la Dirección del Trabajo. Según los empresarios, las medidas aplicadas en los sectores comercio, minería y construcción respecto a límites de horarios y turnos de trabajo, más que aportar a la preservación del empleo, logran el efecto contrario.

- Una querrela por desacato presentaron 14 funcionarios del Servicio de Salud Metropolitano del Ambiente (SESMA), en contra de su director, Dr. Mauricio Ilabaca por presunto incumplimiento de una sentencia del Tercer Juzgado del Trabajo que ordenó el pago de imposiciones y de otras prestaciones a los trabajadores.

- La Directora del Trabajo, María Ester Feres, informó que a noviembre de 1998, la deuda previsional en ISAPRES, A.F.P. e I.N.P. llegaba a \$ 72.888 millones. Considerando sólo A.F.P.s e ISAPRES el año pasado hubo un incremento de 24,9% en las deudas previsionales respecto a 1997.

8

ABRIL

- La Organización Internacional del Trabajo de las Naciones Unidas (O.I.T.) acogió la reclamación del Colegio de Profesores por deudas previsionales impagas al magisterio y señaló que el gobierno de Chile ha dejado de cumplir con las leyes que garantizan el oportuno pago de las cotizaciones de seguridad social. Si el gobierno no da garantías de pago de lo adeudado antes del 15 de septiembre, Chile será incluido en una "lista negra" que elabora la organización. Esto perjudicaría a Chile ya que en Europa al concretar acuerdos comerciales y optar a subsidios, los países deben previamente cumplir con los convenios y la legislación que protege a sus trabajadores; lo que en el caso de Chile estaría siendo cuestionado.

10

ABRIL

- La Confederación de Trabajadores Portuarios y Estibadores de Chile (COTRAPORCHI) solicitaron participar en el diálogo que el gobierno lleva adelante para tratar la licitación de los puertos estatales y una mayor atención a las demandas gremiales. Sergio Baeza, presidente de esta confederación que agrupa a unos 2.200 trabajadores, criticó el proceso de licitación convocado por el gobierno al considerarlo discriminatorio para las empresas chilenas.

11

ABRIL

- El Ministro de Economía, Jorge Leiva, aseguró que el desempleo irá desapareciendo progresivamente ya que la actividad exhibe un lento pero positivo avance. Atribuyó los actuales niveles de cesantía a las dificultades derivadas de la crisis asiática, la sequía, la anormal situación de la pesca y exportaciones forestales, así como el bajo precio del cobre en los mercados internacionales.
- El Consejo de Administración de la O.I.T. acogió a tramitación y declaró admisibles el reclamo y denuncia que, en contra del actual sistema de A.F.P. y el apoyo que le presta el Estado presentó la Coordinadora de Sindicatos Nacionales de trabajadores del sector. Los antecedentes fueron entregados en conjunto por dirigentes sindicales de Provida, Santa María, Habitat, Aporta-Fomenta, Summa-Bansander y Sintrass (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Seguridad Nacional). El documento, presentado en abril de 1998, establece que la cobertura de trabajadores afectos y protegidos por el sistema de A.F.P. es inferior a aquella exigida por los convenios internacionales ratificados o suscritos por Chile.

12

ABRIL

- La O.I.T. informó que según sus cálculos las muertes anuales en el trabajo (1,1 millones de personas fallecidas) superan el promedio de muertes por accidentes de tráfico (999.000), por guerras (502.000), violencia (563.000) y SIDA (312.000).

El millón de personas que muere cada año en el trabajo, supone dos fallecimientos por minuto. Los accidentes ocurridos como consecuencia la actividad profesional al año son 250 millones, es decir, 685 mil accidentes diarios, 475 por minuto y ocho por segundo.

Los cálculos más conservadores indican que cada año se producen 160 millones de enfermedades profesionales, y en cuanto a los niños trabajadores, 12 millones de ellos sufren accidentes, de los que 12.000 acaban en muerte. Si se adoptaran las medidas de seguridad disponibles y se entregara la información adecuada, la O.I.T. calcula que se podrían salvar unas 600.000 vidas cada año.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

REMUNERACIONES. DESCUENTOS. INASISTENCIAS. PERSONAL DOCENTE. ESTATUTO DOCENTE. RECUPERACION DE CLASES. HORAS EXTRAORDINARIAS. PROCEDENCIA.

1.437/73, 17.03.99.

- 1) No resulta jurídicamente procedente descontar remuneración por los días sábado, domingo y festivos comprendidos dentro del período de paralización de actividades del personal docente, respecto de aquellos profesionales de la educación afectos a un sistema de remuneración mensual y a una jornada de trabajo distribuida de lunes a viernes.**
- 2) La recuperación de horas no laboradas como consecuencia de dicha paralización, en días sábado no comprendidos dentro de la distribución de la jornada de trabajo del referido personal, le da derecho a percibir sobresueldo por tales horas.**

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 29 y 71. Código del Trabajo, artículos 7° y 10.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.136/412, de 14.12.98 y 478/32, de 25.01.99.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias relacionadas con el paro nacional de actividades del personal docente ocurrido en el mes de octubre pasado.

- 1) Si resulta jurídicamente procedente descontar remuneración por los días sábado, domingo y festivos comprendidos dentro del período de paralización de actividades del personal docente, respecto de aquellos profesionales de la educación afectos a un sistema de remuneración mensual y a una jornada de trabajo distribuida de lunes a viernes.
- 2) Si la recuperación de horas no laboradas como consecuencia de dicha paralización, en días sábado no comprendidos dentro de la distribución de su jornada de trabajo, da derecho al referido personal a percibir sobresueldo por tales horas.

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

1) En lo que dice relación con la primera consulta planteada, cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 71 del Estatuto Docente, las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector municipal, entre los cuales se encuentran, precisamente, las Corporaciones Municipales, se rigen por las normas del Estatuto Docente y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias.

Ahora bien, atendido que el Estatuto Docente no regula el contrato de trabajo, en cuanto a los derechos y obligaciones correlativos que se generan para las partes, cabe señalar que en tal materia les son aplicables las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, se hace necesario recurrir al artículo 7º del Código del Trabajo, que prescribe:

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

Del precepto legal transcrito se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes.

Se desprende, asimismo, que para el empleador tales obligaciones consisten, fundamentalmente, en proporcionar al dependiente el trabajo convenido y pagar por él la remuneración acordada y, para el trabajador, en ejecutar el servicio para el cual fue contratado.

Ahora bien, atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, esta Dirección ha sostenido en forma reiterada y uniforme que el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de causa legal que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido.

De esta manera, en la especie, posible resulta afirmar que si los profesionales de educación de que se trata no laboraron la totalidad de la jornada de trabajo convenida debido a una paralización ilegal de actividades, el empleador no se encuentra obligado a pagar remuneraciones por el tiempo no trabajado por tal causa, sin perjuicio de lo que las partes pudieren haber convenido sobre el particular.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que al tenor de lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley Nº 19.070, en relación con el artículo 10 del Código del Trabajo, texto legal este último que, como ya se expresara, rige supletoriamente las relaciones laborales del personal de que trata, todo contrato de trabajo debe contener entre sus menciones mínimas aquella relativa a la duración y distribución de la jornada de trabajo.

La referida estipulación responde al objetivo perseguido por el legislador de dar certeza a las partes respecto a los días y horas en que el trabajador está obligado a concurrir a prestar servicios y el empleador a exigir el cumplimiento de dicha jornada.

Ahora bien, en el caso en consulta las partes han convenido una jornada de trabajo distribuida de lunes a viernes, de suerte tal que el profesional de la educación no se encuentra obligado a laborar los días sábado, como, tampoco, los domingo y festivos.

En estas circunstancias, no encontrándose obligado el docente a laborar en tales días, resulta imposible que se configuren inasistencias a su respecto, careciendo así, el empleador de facultades para efectuar descuento alguno a las remuneraciones de dicho personal por los referidos días.

2) En lo que respecta a la segunda consulta planteada, el Oficio Nº 04, de 5.01.99, en su parte pertinente concluye que el personal por el cual se consulta podría tener derecho a sobresueldo si con la recuperación de clases se excediere la jornada pactada o ella se realizare fuera de los días que comprende la distribución semanal convenida por las partes contratantes; situación esta última que ocurriría, por ejemplo, si laboraren un día sábado que no estuviere dentro de la jornada semanal.

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

- 1) No resulta jurídicamente procedente descontar remuneración por los días sábado, domingo y festivos comprendidos dentro del período de paralización de actividades del personal docente, respecto de aquellos profesionales de la educación afectos a un sistema de remuneración mensual y a una jornada de trabajo distribuida de lunes a viernes.
- 2) La recuperación de horas no laboradas como consecuencia de dicha paralización, en días sábado no comprendidos dentro de la distribución de la jornada de trabajo del referido personal, le da derecho a percibir sobresueldo por tales horas.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

1.438/74, 17.03.99.

La empresa ... no se encuentra aplicando correctamente la cláusula tercera del contrato colectivo celebrado con su Sindicato de Trabajadores N° 1, que contiene un Incentivo de Producción, si ante disminución del personal no ha concordado con el Sindicato una nueva programación para calcular dicho beneficio, como se contempla en el mismo contrato.

Fuentes: Código Civil, artículos 1545 y 1560.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre el correcto cumplimiento por parte de la empresa ... de lo estipulado en cláusula tercera N° 1, letra a) de contrato colectivo vigente, referida a incentivo de producción.

Se agrega que el mencionado incentivo, relacionado con una cantidad programada de puertas a producir con determinada dotación de personal, no estaría siendo calculado debidamente por la empresa, si considera una dotación de 190 trabajadores, superior a la real de 160 personas, por lo que el monto del incentivo se vería disminuido, sin perjuicio que también se habría modificado el programa convenido de puertas a producir por día.

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

El contrato colectivo suscrito entre empresa ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1 constituido en ella, vigente a partir del 1º.08.98, en su cláusula tercera N° 1 letra a), estipula:

"Se establecen los siguientes Incentivos de Producción mensual, en los siguientes términos.

"A todos los trabajadores que participen directamente en los procesos productivos de elaboración de puertas, se les aplicará un incentivo por cada puerta empaquetada, por sobre un mínimo equivalente al 80% de la producción programada para cada mes, de acuerdo a lo establecido en la Tabla siguiente:

DOTACION	PROGRAMA DE PUERTAS (Puertas/día)	INCENTIVO POR PUERTA (\$)
175	720	294
175	740	303
175	760	311
175	780	319
180	800	327
180	820	335
180	840	343
180	860	351
180	880	359
185	900	367
185	920	376
185	940	384
185	960	392
185	980	400
190	1000	408

De la cláusula anterior se deriva que se ha convenido un incentivo mensual por cada puerta empaquetada producida que exceda el 80% programado, según tramos de 720 a 1.000 puertas, en proporción directa a la dotación de personal que participe en su producción, en tramos de un mínimo de 175 a un máximo de 190 trabajadores, según el detalle de la tabla aprobada al efecto.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a lo manifestado en la presentación y en informe de 18.12.98, del fiscalizador J. E. P. M., la empresa ... no obstante contar con una dotación de 160 trabajadores, aplicaría la tabla aludida en el tramo correspondiente a 190 trabajadores.

Analizada esta circunstancia a la luz de la cláusula en comento cabe considerar que si la dotación actual de la empresa es de 160 trabajadores no sería posible aplicar la tabla transcrita, si ella comienza con un tramo mínimo de 175 dependientes.

De este modo, la empresa no estaría calculando correctamente el incentivo de producción si utiliza al efecto una tabla prevista para casos diferentes.

Pues bien, para sortear la situación creada de disminución del personal y su incidencia en la determinación del beneficio, el mismo contrato colectivo en la cláusula tercera N° 5, párrafos 1° y 3°, estipula:

"El incentivo del punto 1 letra a) se encuentra establecido sobre la base de una producción de puertas diarias empaquetadas asociada a una dotación de trabajadores que se muestra en la Tabla anterior.

"Se procederá a una nueva programación en todo evento de disminución o aumento de la producción que requiera variación de personal".

De la cláusula citada se desprende que en caso de variación del personal por disminución o aumento de la producción se debe proceder a una nueva programación del incentivo de producción, distinta a la contenida en la tabla transcrita, prevista para una dotación y producción diferentes.

De acuerdo a lo expresado, de haberse producido en la empresa ... una disminución de personal a 160 trabajadores, no correspondía que continuara aplicando la tabla ya referida sino que debía proceder a su modificación efectuando una nueva programación.

Cabe precisar que si bien la cláusula anterior en comento no precisa que la modificación de la programación en caso de variación del personal y la producción deba hacerse de común acuerdo entre las partes que suscribieron el contrato colectivo, así debe entenderse, dado el carácter convencional del pacto y lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil: *"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"*.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Uds. que la empresa ... no se encuentra aplicando correctamente la cláusula tercera del contrato colectivo celebrado con su Sindicato de Trabajadores N° 1, que contiene un Incentivo de Producción, si ante disminución del personal no ha concordado con el Sindicato una nueva programación para calcular dicho beneficio, como se contempla en el mismo contrato.

**ASIGNACION DE COLACION. RESOLUCION MINISTERIAL N° 82, DE 26.05.92.
INSTITUTO DE FOMENTO PESQUERO.**

1.439/75, 17.03.99.

La empresa Instituto de Fomento Pesquero está facultada para reemplazar la entrega del beneficio de colación a sus trabajadores por una asignación de colación de inferior monto.

Fuentes: Resolución N° 82, de 1992, de los Ministerios de Hacienda y Economía, Fomento y Reconstrucción, artículo 2°; D.L. N° 1.953, artículo 9°; Ley N° 18.892, artículo 131.

Se solicita que esta Dirección determine si la empresa Instituto de Fomento Pesquero está facultada para reemplazar la entrega del beneficio de colación a sus trabajadores por una asignación de colación de inferior monto.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La Ley N° 18.892, Ley General de Pesca y Acuicultura, que entró en vigencia a partir del 1° de abril de 1990, en su artículo 131, agregado por la Ley N° 19.079, de 1991, dispuso:

"A contar de la entrada en vigencia de la presente ley, el Instituto de Fomento Pesquero dejará de regirse por el Sistema de Remuneraciones establecido en el Decreto Ley N° 249, de 1974.

"Las remuneraciones de dicha entidad se fijarán de acuerdo a lo establecido en el artículo 9° del Decreto Ley N° 1.953, de 1977".

Por su parte, el artículo 9° del Decreto Ley N° 1.953, de 1977, señala:

"Las modificaciones de los sistemas de remuneraciones de los trabajadores de las empresas y entidades a que se refiere el artículo 3º del Decreto Ley Nº 249, de 1973, se fijarán por resolución conjunta del Ministerio del ramo, del de Economía, Fomento y Reconstrucción y del de Hacienda".

De las disposiciones legales insertas fluye que el Instituto de Fomento Pesquero dejó de regirse a partir del 1º de abril de 1990 por el sistema remuneracional consignado en el D.L. Nº 249, de 1974.

Se desprende, asimismo, que las remuneraciones de los trabajadores de dicho Instituto deben legalmente ser fijadas desde la fecha antes señalada, por resolución conjunta del Ministerio del ramo, del de Economía, Fomento y Reconstrucción y del de Hacienda.

Ahora bien, en cumplimiento de las disposiciones legales transcritas, las Secretarías de Estado competentes, es decir, Hacienda y Economía, Fomento y Reconstrucción, con fecha 26 de mayo de 1992, dictaron la Resolución Nº 82, mediante la cual se fijó el sistema remuneracional para el personal del Instituto de Fomento Pesquero, cuyo artículo 2º establece lo siguiente:

"Además de los sueldos bases mensuales fijados en el artículo 1º, el personal del Instituto gozará de los siguientes beneficios:

"10. El Instituto proporcionará a sus trabajadores el beneficio de una colación diaria en casinos que para tales efectos disponga".

El inciso final del mismo artículo 2º de la Resolución Nº 82, a su vez, prescribe:

"El otorgamiento de los beneficios estipulados en este artículo 2º se efectuará siempre que las disponibilidades financieras del Instituto lo permitan. La calificación de la situación financiera del Instituto la realizará el Consejo Directivo, basado en informes financieros".

Del análisis conjunto de los preceptos anteriormente transcritos se infiere que el sistema de remuneraciones del personal del Instituto de Fomento Pesquero, es el que fija la Resolución Nº 82, de 26 de mayo de 1992, del Ministerio de Hacienda y el de Economía, Fomento y Reconstrucción. Ello, por disponerlo así el Decreto Ley Nº 1.953, de 1977.

Ahora bien, de acuerdo a las disposiciones contenidas en la resolución aludida, los trabajadores del Instituto de Fomento Pesquero tienen derecho al beneficio de colación en la medida que las disponibilidades financieras del mismo lo permitan, según la calificación de su situación financiera efectuada por el Consejo Directivo, sobre la base de los informes técnicos correspondientes.

En otros términos, el otorgamiento del beneficio de que se trata está condicionado o subordinado legalmente a que las disponibilidades financieras del Instituto de Fomento Pesquero lo permitan, según la opinión técnica de la misma empresa.

En la especie, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, particularmente del informe emitido por el fiscalizador señor G. V. D., consta que en agosto de 1998, el Instituto de Fomento Pesquero suprimió la entrega del beneficio de colación que históricamente otorgaba a sus trabajadores para que éstos lo recibieran directamente en diversos establecimientos en convenio con la empresa, reemplazándolo por una *"asignación de colación mensual"*, ascendente a la suma de \$1.050 diarios, lo que significó rebajar en un 45% el valor original del estipendio.

Del mismo informe aparece que el Instituto de Fomento Pesquero adoptó la decisión anterior como una de las medidas de reducción de costos operacionales, fundamentada en la situación de "crisis asiática" y efectos del "fenómeno de El Niño", que han afectado seriamente el balance financiero de la empresa.

Tal medida, en opinión de este Servicio, se encuentra enmarcada dentro de las atribuciones que la antes citada Resolución N° 82 otorga al Instituto de Fomento Pesquero para calificar su situación financiera y adoptar, respecto de la colación y los otros beneficios a que alude, las providencias que dicho estado aconseja.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que la empresa Instituto de Fomento Pesquero está facultada para reemplazar la entrega del beneficio de colación a sus trabajadores por una asignación de colación de inferior monto.

FERIADO. SUSPENSION. LICENCIA MEDICA.

1.440/76, 17.03.99.

Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 6.256/279, de 9.10.95, que concluye "Resulta jurídicamente procedente la suspensión del feriado legal anual de que esté haciendo uso un trabajador por la circunstancia de sobrevenirle una enfermedad que le confiera derecho a licencia médica".

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 67.

Se ha solicitado reconsideración del Dictamen N° 6.256/279, de 9.10.95, el cual concluye que *"Resulta jurídicamente procedente la suspensión del feriado legal anual de que esté haciendo uso un trabajador por la circunstancia de sobrevenirle una enfermedad que le confiera derecho a licencia médica"*.

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

Atendido lo expuesto y habida consideración que los antecedentes aportados no permiten modificar lo resuelto en el documento aludido, cumpro con informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 6.256/279, de 9.10.95.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. COTIZACIONES PREVISIONALES. FUNCIONARIOS PUBLICOS. CLAUSULA TACITA. EXISTENCIA.**1.441/77, 17.03.99.**

- 1) Corresponde a la Dirección del Trabajo fiscalizar la declaración e integro de las cotizaciones previsionales de los empleados del sector público.**
- 2) El pago del beneficio denominado planilla complementaria por parte de la Sociedad Educacional Santa Lucía a la Sra. N.N. constituye una cláusula tácita que debe entenderse incorporada a su respectivo contrato individual de trabajo.**

Fuentes: D.L. N° 3.500, de 1980, artículo 19. Código del Trabajo, artículo 9°.

Concordancias: Ord. N° 1.852/72, de 25.03.96.

Se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si la Dirección del Trabajo se encuentra facultada para fiscalizar la declaración e integro de las cotizaciones previsionales de los empleados del Sector Público.
- 2) Si constituye una cláusula tácita la circunstancia de haberse pagado de manera periódica una suma de dinero por concepto de planilla complementaria a la trabajadora de que se trata, no concurriendo, a su respecto, el requisito que la ley prevé para su procedencia.

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

1) En lo que dice relación con la primera consulta formulada, cabe señalar que tratándose de la fiscalización de la declaración e integro de cotizaciones establecida en el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, respecto de empleadores del sector público, la Contraloría General de la República, mediante Dictamen N° 2.9418, de 2.11.89, ha señalado, en su parte pertinente:

"Sobre el particular, cabe tener en cuenta, en primer término, que el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980 –relativo al procedimiento que debe seguirse en la declaración y pago de cotizaciones en las Administradoras de Fondos de Pensiones– señala en su inciso sexto que corresponderá a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones establecidas en este artículo, estando investidos sus Inspectores de la facultad de aplicar las multas a que se refiere el inciso precedente.

"Enseguida, conviene anotar que el Dictamen N° 26.010, de 1986, aplicando una reiterada línea jurisprudencial, señaló que tratándose de instituciones públicas afectas a la plena fiscalización de este Organismo de Control, aquellas atribuciones específicas que en el orden laboral han sido entregadas a la Dirección del Trabajo deben ser ejercidas por la Contraloría General, pues a ella corresponde el control e interpretación exclusivos de las normas legales que rigen a los servidores públicos, aun cuando éstos tengan como Estatuto Administrativo el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

"Como puede apreciarse, el problema que ahora se plantea difiere del analizado por la jurisprudencia administrativa antes citada, toda vez que en este caso no se trata de efectuar un control o interpretación de las normas que rigen las relaciones laborales de determinados funcionarios públicos, sino de ejercer la fiscalización de la declaración e integro oportuno de cotizaciones previsionales en el régimen del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, materia respecto de la cual no corresponde actuación alguna a la Contraloría General, debiendo agregarse que dicha función ha sido entregada expresamente por el referido decreto ley a la Dirección del Trabajo".

A su vez, el Dictamen N° 5.763, de 5.03.91, del mismo Organismo Contralor, señala:

"Sobre el particular, conviene tener presente que el inciso sexto del artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, dispone que en lo relativo a la declaración y pago de cotizaciones de dicho régimen, "corresponderá a la Dirección del Trabajo la fiscalización de las obligaciones establecidas en este artículo, estando investidos sus Inspectores de la facultad de aplicar las multas a que se refiere el inciso precedente, sin perjuicio de que con arreglo al inciso duodécimo del mismo precepto sean las Administradoras de Fondos de Pensiones las obligadas a seguir las acciones tendientes al cobro de las cotizaciones adeudadas y sus reajustes e intereses.

"Como puede apreciarse, dentro del régimen de pensiones del Decreto Ley N° 3.500 se ha previsto expresamente un sistema especial de fiscalización que recae en un organismo preciso y determinado, esto es, en la Dirección del Trabajo, y un procedimiento para el cobro de las cotizaciones adeudadas que corresponde efectuar a las Administradoras de Fondos de Pensiones.

"Estas materias son absolutamente ajenas al ámbito de atribuciones de la Contraloría General, comoquiera que dicen relación con la recaudación impositiva para un régimen de capitalización individual que es administrado por entidades privadas.

"De este modo, la atribución otorgada por el inciso sexto del artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, debe necesariamente ser ejercida por la Dirección del Trabajo como allí se indica, ya sea que se trate de empleadores del sector público o privado, pues así lo ha dispuesto la ley de un modo claro y preciso.

"No obsta a lo anterior la circunstancia de que el inciso primero del artículo 16 de la Ley N° 10.336, someta a la fiscalización de la Contraloría General, a los servicios y organismos públicos que menciona, por cuanto si bien ese control integral permite asumir respecto de las instituciones públicas cuyo personal se rija por el Código del Trabajo todas las atribuciones que la normativa laboral entrega a la Dirección del Trabajo, no se extiende a los aspectos previsionales vinculados a un sistema que es ajeno a esta Entidad de Control, como es el establecido por el Decreto Ley N° 3.500 de 1980, de manera que las funciones y facultades que este texto legal otorga a determinados organismos, deben ser cumplidas precisamente por éstos, como ocurre en el caso que ahora interesa".

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa emanada de la Contraloría General de la República, no cabe sino concluir que corresponde a esta Dirección la facultad de fiscalizar la declaración e integro oportuno de las cotizaciones previsionales del D.L. N° 3.500 en el sector público.

2) En lo que dice relación con la segunda consulta, el artículo 9° inciso 1° del Código del Trabajo establece:

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

La consensualidad del contrato de trabajo dice relación con el hecho que para perfeccionarse requiere del simple acuerdo de voluntades de las partes, sin que sea necesario, salvo para los efectos de la prueba, la escrituración del mismo.

En efecto, la falta de escrituración del contrato de trabajo trae como consecuencia, para el empleador, la aplicación de una sanción pecuniaria a beneficio fiscal y, además, produce el efecto de invertir el peso de la prueba, es decir, hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador, según lo dispone el inciso cuarto del artículo 9º del Código del Trabajo.

Como consecuencia de la consensualidad del contrato individual de trabajo, deben entenderse incorporadas a éste, no sólo las estipulaciones y modificaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquéllas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes.

Siguiendo, este mismo orden de ideas, la uniforme y reiterada doctrina sustentada por la Dirección del Trabajo ha señalado que el consentimiento o acuerdo de voluntades que perfecciona o modifica el contrato de trabajo puede formarse, salvo los casos en que la ley por razones de seguridad jurídica exija una manifestación expresa de voluntad, no sólo por la concurrencia de la voluntad formulada expresamente por las partes contratantes, sino que también por la manifestación tácita de la voluntad de las mismas, la cual se desprende de la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo así como del otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que complementan o modifican las que en forma escrita configuran los contratos individuales de trabajo.

De consiguiente para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo es necesario que se verifiquen los siguientes elementos, a saber:

- a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.
- b) Voluntad de las partes, esto es, del comportamiento de las partes debe desprenderse inequívocamente que éstas tengan un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su aquiescencia tácita a la modificación del mismo.
- c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa.

En la especie el Inspector Provincial del Trabajo del Maipo constata una disminución de la remuneración de la trabajadora de que se trata, como consecuencia de la discontinuidad del pago del beneficio de planilla complementaria; el mismo ministro de fe verificó, además, que este beneficio se pagó al trabajador periódicamente hasta el mes de octubre de 1998, siendo oportuna y debidamente denunciado el no pago de la misma.

De lo señalado por el Inspector Provincial se evidencia de manera clara que las partes llegaron a un acuerdo tácito para generar el beneficio del pago de la planilla complementaria a favor del

trabajador, al tiempo que se constata la negativa de este dependiente ante la pretensión del empleador de suprimirlo, razón por la cual resulta forzoso concluir que el pago del beneficio de la planilla complementaria efectuado por la Sociedad Educacional Santa Lucía a la Sra. N.N. constituye una cláusula tácita, que la citada empresa no puede dejar sin efecto unilateralmente.

En consecuencia, en mérito de los antecedentes invocados y disposiciones legales citadas, es posible concluir lo siguiente:

- 1) Corresponde a la Dirección del Trabajo fiscalizar la declaración e integro de las cotizaciones previsionales de los empleados del sector público.
- 2) El pago del beneficio denominado planilla complementaria por parte de la Sociedad Educacional Santa Lucía a la Sra. N.N. constituye una cláusula tácita que debe entenderse incorporada a su respectivo contrato individual de trabajo.

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

1.442/78, 17.03.99.

Se deniega solicitud de reconsideración del punto 2) de Dictamen Ord. Nº 5.606/367, de 10.11.98, que concluye que "no resulta jurídicamente procedente que la empresa ..., requerida por la directiva del Sindicato de Trabajadores de la Planta Chillán para que efectúe el descuento del 75% de la cuota sindical ordinaria, aumentada en el mes de abril del año en curso, a los trabajadores no afiliados, a quienes se les hizo extensivos los beneficios y términos de la prórroga del contrato colectivo suscrito, efectúe dicho descuento sobre la base de la cuota sindical ordinaria anterior, aduciendo que no se cumplieron los requisitos legales para efectuar tal modificación".

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 231, 233, 346 y 262. Código Civil, artículos 1681 y siguientes.

Concordancias: Ordinarios Nº 2.451, de 14.11.82, Nº 5.001/222, de 31.08.92 y 4.401/218, de 18.07.95.

Se ha solicitado a esta Dirección reconsideración de Dictamen Ord. Nº 5.606/367, de 10.11.98, respecto del pronunciamiento emitido en su punto 2) que concluye que *"no resulta jurídicamente procedente que la empresa ..., requerida por la directiva del Sindicato de Trabajadores de la Planta Chillan para que efectúe el descuento del 75% de la cuota sindical ordinaria, aumentada en el mes de abril del año en curso, a los trabajadores no afiliados, a quienes se les hizo extensivos los beneficios y términos de la prórroga del contrato colectivo suscrito, efectúe dicho descuento sobre la base de la cuota sindical ordinaria anterior, aduciendo que no se cumplieron los requisitos legales para efectuar tal modificación"*.

Funda su solicitud en que la empresa que representa no se encontraría, a su juicio, obligada a efectuar el descuento requerido por el Sindicato constituido en dicha empresa, por cuanto su

obligación se funda en la norma del artículo 346 del Código del Trabajo, que exige, entre otros requisitos, que el referido descuento debe corresponder al 75% de la cotización mensual ordinaria y que como tal, la misma deberá corresponder a la fijada en los términos que prescribe la ley.

Agrega el recurrente que, con arreglo a lo prevenido en el artículo 262 del citado cuerpo legal, el sindicato de que se trata debió acreditar previamente al empleador que el monto de la cuota sindical fue acordado en forma legal, circunstancia que no ocurrió en la situación en consulta.

Por lo señalado precedentemente, la recurrente manifiesta que no tiene obligación alguna de descontar el setenta y cinco por ciento del monto correspondiente a la cuota sindical modificada, sino que dicho descuento debe efectuarse sobre aquella determinada con anterioridad.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que un nuevo análisis de las normas que dieron origen al punto 2) del dictamen cuya reconsideración se solicita, a saber, los artículos 346, 262 inciso 1º y 231, permiten mantener vigente la doctrina en él contenida, habida consideración que el legislador al fijar las normas sobre la materia en estudio, estableció como único requisito para hacer exigible al empleador la deducción de las remuneraciones de los trabajadores de que se trata, correspondiente al 75% de la cuota sindical ordinaria, el simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización respectiva.

La conclusión anterior no hace sino reiterar la jurisprudencia de esta Dirección sobre la materia, contenida, entre otros, en Dictamen Nº 5.001/222, de 31.08.92.

De consiguiente, conforme con lo manifestado en los párrafos que anteceden, en la especie, posible es concluir que basta el requerimiento de presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical respectiva para que el empleador se encuentre obligado a descontar de las remuneraciones de los trabajadores a quienes se les hizo extensivos los beneficios estipulados en la prórroga del respectivo instrumento colectivo el 75% de la cuota sindical ordinaria, no siendo viable, de este modo, que aquél exija para tales efectos la comprobación por parte del sindicato que tales cuotas hayan sido aprobadas por la asamblea y que se han cumplido los requisitos previstos por la ley.

Por las razones antes expuestas, se estima que no concurren antecedentes de hecho y de derecho suficientes como para variar lo manifestado en el dictamen impugnado.

En consecuencia, atendido lo expresado y las disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que se deniega solicitud de reconsideración del punto 2) de Dictamen Ord. Nº 5.606/367, de 10.11.98.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INCORPORACION DE CLAUSULAS A CONTRATO INDIVIDUAL. MODIFICACION.**1.443/79, 17.03.99.**

Se encuentra ajustado a derecho el acuerdo adoptado por la empresa Cooperativa del Personal de los Ferrocarriles de Concepción Ltda. y sus trabajadores, de suprimir beneficios del contrato colectivo extinguido que se habían incorporado a los contratos individuales de trabajo de éstos, a través de la suscripción de un anexo de los mismos, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5º inciso 2º, 11 y 348 inciso 2º.

Concordancias: Dictamen Nº 4.299/303, de 9.09.98.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar si se ajusta a derecho el anexo de contrato celebrado el mes de octubre de 1991, entre los trabajadores afectos al contrato colectivo suscrito con fecha 24.08.88, con la Cooperativa del Personal de los Ferrocarriles de Concepción Ltda., y esta última, en virtud del cual se modifican y suprimen beneficios contenidos en el instrumento colectivo referido, entre otros, la indemnización por años de servicio.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que el artículo 348 del Código del Trabajo en su inciso 2º, dispone:

"Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente".

De la disposición legal antes citada fluye que todos los derechos y obligaciones que se encuentran contenidos en contratos colectivos pasan a formar parte de los contratos individuales de los trabajadores regidos por él, en el evento que dichos instrumentos colectivos se extingan, efecto que se produce de pleno derecho, vale decir, por el solo ministerio de la ley, sin necesidad de que las partes lo acuerden en documento alguno y siempre que éstas no hayan negociado colectivamente con posterioridad a la extinción del respectivo instrumento.

Se infiere, igualmente, que se exceptúan de esta regla aquellas cláusulas que contienen beneficios que involucran derechos u obligaciones que deben ejercerse o cumplirse en forma colectiva y aquellas que establecen mecanismos de reajustabilidad de remuneraciones y beneficios pactados en dinero, las cuales evidentemente, desaparecen una vez extinguido el plazo fijado para la vigencia del respectivo contrato colectivo.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es convenir que si una empresa celebró, en su oportunidad, un contrato colectivo con sus trabajadores, las cláusulas del mismo mantienen su plena vigencia al momento de su extinción, en los términos anotados, esto es, incorporadas de pleno derecho a los contratos individuales de trabajo, excluidas las que el mismo precepto alude, las cuales deben entenderse extinguidas.

Ahora bien, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, en especial del informe de fiscalización de 3.02.99, de fiscalizador Sr. R. Z. S. se ha podido establecer que con posterioridad al vencimiento del contrato colectivo de que se trata, las partes no volvieron a negociar colectivamente por lo que sus cláusulas pasaron a formar parte de los contratos individuales.

En octubre de 1991, la empleadora redactó un anexo al contrato individual de trabajo titulado "Anexo de contrato de Trabajo", el cual fue debidamente suscrito por las partes, compuesto de 15 cláusulas a diferencia de las 25 cláusulas del contrato colectivo anterior, y suprimiendo de este último los beneficios relativos a Reajuste sueldo base; Asignación de cargo; Paseo anual; Ropa de trabajo personal femenino y masculino de vendedores y oficina; Indemnización por años de servicio.

Respecto de la indemnización por años de servicio, cabe señalar que la cláusula original del contrato colectivo anterior, señalaba:

"Cláusula decimosexta: indemnización por años de servicio.

"Los trabajadores tendrán derecho a que la Cooperativa les pague una indemnización por los años de servicios efectivamente prestados o fracción superior a 6 meses al momento de su despido por hechos o causas que no le sean imputables legalmente o por renuncia voluntaria, incapacidad física, muerte natural o por accidente".

Por su parte, la cláusula N° 14 del anexo de contrato, referente a la indemnización por años de servicio preceptúa:

"14) La indemnización por años de servicios que pueda corresponder al trabajador se registrará en su integridad por las normas legales vigentes a la época de terminación del contrato".

De las cláusulas convencionales precitadas se colige que el anexo al contrato individual de trabajo suprimió la indemnización por años de servicio en cuanto al pago por término de contrato por renuncia voluntaria, incapacidad física y muerte natural o por accidente.

Ahora bien, analizada tal situación a la luz de la normativa laboral vigente, y específicamente de las normas previstas en los artículos 5° inciso 2°, y 11 del Código del Trabajo, posible resulta afirmar que la suscripción de dicho acuerdo no contraviene tal normativa.

En efecto, la primera de las disposiciones legales citadas, previene:

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

A su vez el artículo 11 inciso 1° del Código del Trabajo dispone:

"Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo".

De las normas legales precitadas se desprende, en primer término, que existiendo acuerdo entre las partes contratantes, resulta jurídicamente procedente efectuar modificaciones a los contratos individuales o colectivos de trabajo.

Se desprende, igualmente, que las modificaciones que se acuerden sobre estipulaciones contenidas en un contrato de trabajo deben ser consignadas en dicho instrumento o en un anexo del mismo.

Por consiguiente, atendido todo lo expuesto, forzoso es convenir que, en la especie, el acuerdo que se contiene en el anexo de los contratos individuales del personal de que se trata, relativo a la modificación y/o supresión de beneficios del contrato colectivo extinguido que, por aplicación del artículo 348 inciso 2º del Código del Trabajo, se habían mantenido subsistentes e incorporados a éstos, se ajusta a derecho.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que lo resuelto por este pronunciamiento, no obsta para que, de estimar la consultante que se habría incurrido en algún vicio del consentimiento al suscribirse el anexo en análisis, haga valer sus pretensiones ante la justicia ordinaria.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que se encuentra ajustado a derecho el acuerdo adoptado por la empresa Cooperativa del Personal de los Ferrocarriles de Concepción Ltda. y sus trabajadores, de suprimir beneficios del contrato colectivo extinguido que se habían incorporado a los contratos individuales de trabajo de éstos, a través de la suscripción de un anexo de los mismos, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

ORGANIZACIONES SINDICALES. CUOTA SINDICAL. DESCUENTO. PROCEDENCIA.

1.444/80, 17.03.99.

No resulta jurídicamente procedente que el "Club Hípico de Santiago" deduzca del monto mensual que cada cuidador de caballos de fina sangre y capataces recibe por concepto de "pozo", la cuota sindical en favor del Sindicato Interempresa Nº 2 de Cuidadores y Capataces de dicho club.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 261 inciso 1º, y 262 inciso 1º.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta jurídicamente procedente que el "Club Hípico de Santiago", deduzca del monto mensual que cada cuidador de caballos de fina sangre y capataces recibe por concepto de "pozo", la cuota sindical en favor del Sindicato Interempresa Nº 2 de Cuidadores y Capataces de dicho club.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1º del artículo 261 del Código del Trabajo, prevé:

"Los estatutos de la organización determinarán el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla".

A su vez, el artículo 262, del Código del Trabajo, en su inciso 1º establece:

"Los empleadores, cuando medien las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical respectiva, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito, deberán deducir de las remuneraciones de sus

trabajadores las cuotas mencionadas en el artículo anterior y las extraordinarias, y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones sindicales beneficiarias, cuando corresponda".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales citadas se infiere que el empleador debe descontar de las remuneraciones de sus trabajadores, las cuotas tanto ordinarias como extraordinarias, establecidas en favor de la organización sindical respectiva, a requerimiento del presidente o tesorero de la directiva sindical, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito.

En otros términos, para que proceda el descuento de una cuota sindical en favor de un sindicato sea éste de empresa o interempresa, se requiere la concurrencia de los siguientes requisitos copulativos:

- a) Que, la persona que haga la deducción detente la calidad de empleador.
- b) Que, la cuota sindical se deduzca de las remuneraciones del trabajador.
- c) Que, el descuento de la misma haya sido requerido por el presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical respectiva o autorizada por el dependiente.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a información proporcionada, el Club Hípico de Santiago, paga una asignación ascendente a la suma de \$14.000, a los cuidadores de caballos y capataces que laboren en el recinto del Club Hípico de Santiago, por cada traslado en días de carrera, de un caballo de fina sangre, de los corrales al Hipódromo Central.

Asimismo, de igual información aparece que una parte de dicha asignación de traslado equivalente a \$10.200 se destinan a un pozo común el cual los días 10 de cada mes se reparte entre todos los cuidadores y capataces en partes iguales, en base a dos escalafones.

Finalmente y, conforme a los antecedentes proporcionados por los recurrentes, el Sindicato Interempresa Nº 2 de Cuidadores y Capataces del Club Hípico de Santiago y este último acordaron que del monto a pagar mensualmente a cada cuidador y capataz por concepto de pozo, se deduciría por el Club Hípico de Santiago las cuotas sindicales, tanto ordinarias como extraordinarias, en favor de dicha organización sindical.

Conforme a lo expuesto en los párrafos precedentes posible resulta convenir que el descuento de la cuota sindical en referencia, no cumple con los requisitos exigidos por la legislación vigente que hacen procedente dicha deducción.

En efecto y, en relación con el requisito signado con la letra a), cabe manifestar que el Club Hípico de Santiago no detenta el carácter de empleador, puesto que no utiliza los servicios materiales de los cuidadores de caballos en virtud de un contrato de trabajo, encontrándose por el contrario, dichos dependientes sujetos a un vínculo de subordinación o dependencia con los preparadores de caballos, siendo estos últimos, los empleadores de tales trabajadores.

En tal sentido se ha pronunciado la Dirección del Trabajo mediante Dictamen Nº 4.356, de 31.08.84.

En lo que respecta a la exigencia prevista en la letra b), preciso es señalar, que el descuento en estudio, no se efectuaría de un estipendio que revista el carácter de remuneración, al tenor de lo

previsto en el artículo 41 del Código del Trabajo, ya que el denominado pozo correspondiente a un porcentaje de la asignación por traslado no constituye una contraprestación que percibe el trabajador por causa del contrato de trabajo, dado que, según se manifestara en párrafos anteriores, se paga por un tercero ajeno a la relación laboral.

De esta suerte, posible es convenir en la especie que el Club Hípico de Santiago no estaría facultado para descontar del monto a percibir mensualmente por cada trabajador por concepto de pozo, la cuota sindical en referencia.

Finalmente, es del caso hacer presente que la circunstancia de haber efectuado el Club Hípico de Santiago dicho descuento reiteradamente en el tiempo por más de seis años, en ningún caso ha constituido una cláusula tácita de los contratos individuales de trabajo de los dependientes de que se trata, toda vez que, como ya se expresara en párrafos que anteceden, no existe relación laboral entre la mencionada entidad y los cuidadores de caballos y capataces, requisito esencial para que la práctica reiterada de una conducta pueda constituir una cláusula tácita.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Uds., que no resulta jurídicamente procedente que el "Club Hípico de Santiago", deduzca del monto mensual que cada cuidador de caballos de fina sangre y capataces recibe por concepto de "pozo" la cuota sindical en favor del Sindicato Interempresa N° 2 de Cuidadores y Capataces de dicho Club.

JORNADA DE TRABAJO. EXISTENCIA. CAMBIO DE VESTUARIO.

1.445/81, 17.03.99.

Niega lugar a reconsideración del Dictamen N° 4.297/299, de 9.09.98 y aclara informe que indica.

Esa empresa, junto con solicitar reconsideración del Dictamen N° 4.297/299, de 9.09.94, objeta el informe de 4.06.98, evacuado por el fiscalizador Sr. M. J. M., por cuanto a su juicio, a través de éste se estaría calificando a esa Industria como empresa contaminante, lo que, además de ser inexacto le provoca un grave perjuicio tanto a nivel nacional como internacional.

Fundamenta su solicitud, entre otras consideraciones, en que las circunstancias de hecho que sirvieron de base al aludido pronunciamiento jurídico, no se avienen con la realidad, toda vez, que los trabajadores que laboran en las áreas que allí se individualizan no se encuentran en las situaciones que de acuerdo a dicho dictamen permiten sostener que tanto el cambio de vestuario como el aseo y ducha inicial y posterior a la jornada deberá considerarse parte integrante de ésta.

Señala además, que existe un acuerdo celebrado entre la empresa y el sindicato en que se conviene que la jornada de 48 horas a que se encuentra afecto el personal de esa empresa comprenderá 45 horas de trabajo efectivo y las 3 restantes serán destinadas a las operaciones antes descritas, como también, al desayuno y onces de dicho personal.

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

En lo que respecta a la primera alegación formulada, cabe señalar que efectuado un análisis de ésta a la luz de los antecedentes recopilados y del nuevo informe inspectivo evacuado por el funcionario antes individualizado, cuya fecha de emisión es el 18.11.98, ha quedado demostrado que tanto las operaciones de cambio de vestuario y aseo y duchas del personal involucrado, como también, el uso de una indumentaria especial, son absolutamente necesarias para el desarrollo de la respectiva función, siendo además esta última, una exigencia impuesta por la propia empleadora a través del reglamento interno.

Tales circunstancias permiten afirmar que en la ejecución de las operaciones de que se trata existe supervisión del empleador en los términos que señala el dictamen impugnado lo que, a la vez, autoriza para sostener que el tiempo que en ellas ocupan los dependientes de la empresa recurrente que se desempeñan en las tres áreas a que el mismo se refiere, procede ser considerado como parte integrante de la respectiva jornada laboral.

La conclusión anterior no se ve alterada por el segundo argumento hecho valer por la empresa recurrente en orden a que existe un acuerdo entre las partes en que se deja expresa constancia que el cambio de vestuario y las otras operaciones antes descritas corresponderá efectuarlas fuera de la jornada efectiva de trabajo, equivalente a 45 horas semanales, esto es, dentro de las 3 horas que restan para completar la jornada de 48 horas pactada por las partes.

Ello, atendido que el mencionado acuerdo –celebrado el año 1989– nunca ha sido aplicado en los términos convenidos, por cuanto, en la práctica, los trabajadores han realizado el cambio de vestuario y aseo, fuera de las 48 horas que comprende la jornada acordada.

De esta suerte y dándose en la especie, como ya se dijera, las condiciones previstas en el pronunciamiento jurídico de que se trata, no cabe sino concluir que procede considerar como jornada de trabajo el tiempo destinado por el personal de que se trata a las señaladas actividades, no resultando viable de este modo, acceder a la reconsideración planteada.

Finalmente, y en lo que dice relación con la presunta calificación de la empresa como industria contaminante que habría efectuado el fiscalizador Sr. M. J. M., es preciso señalar que en el punto 3) del informe inspectivo de 18.11.98, el señalado funcionario expresa sobre la materia lo siguiente:

"3.- En el punto 9 el recurrente reclama por los juicios vertidos por este fiscalizador en su informe algunos de los cuales se reproducen en el ordinario en comento. Sobre esto debo aclarar lo siguiente.

"Este fiscalizador no califica la empresa como No limpia y sana, no es eso lo que se fiscalizaba y, al contrario creo que es una empresa que se encuadra dentro de los cánones aceptados hoy como empresa no contaminante.

"Otra cosa es que el trabajo que desarrolla implique suciedad a los trabajadores, pues el Reglamento Interno de la empresa prevé esta situación y obliga al trabajador a "presentarse debidamente vestido y aseo en el puesto de trabajo..." (Título VIII Art. 49, punto 13) "usar obligatoriamente los elementos de protección personal definidos por el plan de riesgos para manipular ACIDOS O PRODUCTOS CAUSTICOS y "... También el Jefe de Recursos Humanos de la empresa les informa a los trabajadores que deben usar un determinado uniforme, en informativo publicado en la empresa. Todo lo anterior son medidas de protección al trabajador tomadas por la empresa, las cuales cumplen las normativas legales.

"Al parecer la frase "ropa contaminada" y el hecho que el uso de esta ropa fuera de la empresa pondría en riesgo la salud del trabajador, su familia y otras personas, se toman como inexactas por el recurrente.

"La expresión "uso de la ropa contaminada fuera de la empresa" es usada en condicional, se usa la forma verbal "podría" no afirma que es así. Sino que así sería si se diera esa situación.

"Este fiscalizador en su informe dice "están protegidos con mascarillas por la contaminación de aceites". "Los trabajadores están expuestos a contaminación por polvos metálicos en suspensión, hidróxido de sodio, hipoclorito de sodio, ácido nítrico, soda cáustica, sal de tratamiento térmico, sales de cianuro, sal regeneradora y ácido sulfúrico. Estas son las afirmaciones hechas por el fiscalizador que aparecen en el ordinario. Sobre ellas debo afirmar que el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española sobre el verbo contaminar dice "penetrar la inmundicia un cuerpo, causando en él manchas y mal olor". De acuerdo a esta definición se usó el verbo contaminar en el informe, pues el trabajo produce contaminación y los elementos de protección personal entre ellos la ropa lo protege de esto, la ducha completa el proceso de descontaminación y asegura al trabajador el salir limpio y descontaminado a la calle a continuar el transcurso de su existencia.

"Además, de todos los elementos químicos usados en el proceso de trabajo señalados por los trabajadores el hidróxido de sodio, ácido nítrico y ácido sulfúrico aparecen mencionados en el Art. 60 del D.S. Nº 745, del Ministerio del Trabajo, párrafo bajo el título "De los Contaminantes Químicos". Estos deben ser a los que se refiere el Reglamento Interno de la empresa al obligar a sus trabajadores a "usar obligatoriamente los elementos de protección personal definidos por el plan de riesgos para manipular ACIDOS O PRODUCTOS CAUSTICOS..."Ello es una prueba que la empresa si se preocupa por la vida y salud de sus trabajadores, cuestión diferente es si el tiempo que ocupa el trabajador para proteger su salud por medio del cambio de ropas y duchas se debe pagar o no".

En consecuencia, atendido lo expuesto, cúpleme informar a Ud. que se deniega la solicitud de reconsideración del Dictamen Nº 4.297/299, de 9.09.98, manteniéndose, por ende, a firme la doctrina que en el mismo se contiene.

ORGANIZACIONES SINDICALES. PERMISO SINDICAL. FINALIDAD. TRABAJO NOCTURNO. PROCEDENCIA. AVISO DEL EMPLEADOR.

1.446/82, 17.03.99.

- 1) Las trabajadoras matronas que cumplen turnos nocturnos y que detentan la calidad de dirigentes sindicales tienen derecho a los permisos correspondientes durante su jornada laboral, sin perjuicio que si los mismos no cumplen con el objetivo legal harán incurrir en un abuso de derecho; y**
- 2) Los dirigentes sindicales están obligados a dar aviso previo al empleador de la oportunidad en que harán uso de los respectivos permisos legales.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º inciso 3º, 249 inciso 1º, y 306 inciso 2º.

Concordancias: Dictámenes Ords. Nºs. 6.410/425, de 28.12.98; 3.794/200, de 30.06.97; 3.251/168, de 24.05.95; 233/11, de 13.01.94, y 4.156/246, de 12.08.93.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si procede que dirigentes sindicales que desempeñan funciones de matronas se ausenten durante turnos nocturnos que cumplen manifestando que lo hacen para realizar labores gremiales.

Se agrega, por otra parte, que las mismas dependientes no dan aviso con antelación de sus ausencias gremiales para poder proceder a sus reemplazos.

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

1) El artículo 249 inciso 1º del Código del Trabajo, dispone:

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

De la disposición legal citada se desprende que el legislador ha impuesto al empleador la obligación de otorgar a los directores permisos sindicales y, correlativamente, a estos últimos, el derecho a hacer uso de los mismos.

Lo anterior se concluye de analizar el carácter imperativo de las expresiones que utiliza la norma: *"los empleadores deberán conceder a los directores...los permisos necesarios para ausentarse de sus labores"*.

De este modo, cumpliéndose los requisitos previstos por la ley para el otorgamiento de los permisos sindicales el empleador no se encuentra facultado para negarlos.

Lo expresado guarda armonía con la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. N° 233/11, de 13.01.94.

Ahora bien, la circunstancia que los permisos coincidan con turnos nocturnos que desempeñan las trabajadoras no constituiría a juicio de la suscrita un inconveniente especial para su utilización, si durante la noche resultaría factible efectuar funciones de índole gremial.

En efecto, para arribar a lo expuesto procede precisar el alcance de los términos: *"fuera del lugar de trabajo"*, que emplea el legislador en la norma en comento.

Al respecto, la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictámenes Ords. N°s. 3.794/200, de 30.06.97; y 3.251/168, de 24.05.95, ha fijado el alcance de tales expresiones al señalar que es: *"el espacio o sitio físico donde el trabajador, dentro del recinto de la empresa o Servicio, desempeña sus labores"*.

De esta suerte, de lo expresado se evidencia que la intención del legislador ha sido autorizar al dirigente para que pueda dejar temporalmente las labores que efectúa como trabajador para cumplir con diligencias propias del cargo gremial, tanto dentro del recinto de la empresa o Servicio como fuera de él.

Precisado lo anterior si los permisos sindicales están concebidos como la posibilidad de ausentarse de las labores habituales y poder realizar funciones gremiales tanto dentro como fuera de la repartición donde se trabaja, resulta factible que un dirigente durante un horario nocturno

pueda desempeñar labores gremiales dentro de la repartición, ya sea con los asociados que compartan la misma jornada, o en labores administrativas de las mismas. Ahora, si se pretende cumplirlas fuera del recinto, en tal horario no aparecería practicable, a menos que se trate de relacionarse con otros trabajadores o dirigentes que tengan la misma jornada nocturna, y como no obstante el empleador no puede condicionar el otorgamiento del beneficio, si la norma que lo contiene le es imperativa, si en el hecho se recurre a tales permisos se incurriría por el interesado en un mal uso del derecho o abuso de derecho de no observarse la finalidad propia de tales permisos, prevista de modo expreso por el legislador en la norma en comento. Así lo ha señalado esta Dirección, entre otros, en Dictamen Ord. N° 6.410/425, de 28.12.98.

Por lo expresado, en la especie, las trabajadoras matronas que cumplen turnos nocturnos y que tienen la calidad de dirigentes tienen derecho a permisos sindicales durante su jornada para efectuar labores propias de sus cargos gremiales, sin perjuicio que si no se cumple con el objetivo legal de éstos les haría incurrir en abuso de derecho.

2) En cuanto a que las dirigentes no avisarían cuando van a emplear los permisos sindicales, corresponde expresar que la jurisprudencia administrativa uniforme de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictámenes Ords. N°s. 233/11, de 13.01.94 y 4.156/246, de 12.08.93, ha concluido que si bien el empleador no puede condicionar el otorgamiento de los permisos sindicales el dirigente de que se trate está obligado, por razones de buen servicio, a avisarle anticipadamente, que hará uso de tales permisos.

Con lo anterior, como lo precisa la doctrina, se salvaguarda la facultad de organizar, dirigir y administrar la empresa que la ley, en virtud de lo previsto en los artículos 3° inciso 3°, y 306 inciso 2°, del Código del Trabajo, reconoce al empleador, quien debe conocer oportunamente las ausencias de sus dependientes con el fin de instar por su reemplazo para evitar paralización y entorpecimiento de las labores.

A mayor abundamiento, esta Dirección ha agregado al respecto que el mecanismo de aviso se puede contemplar en el Reglamento Interno de la empresa, donde se podría incluso considerar el establecimiento de sanciones para el caso de su incumplimiento, sin que éstas, sin embargo, puedan llevar a la supresión del permiso dado su carácter imperativo.

De este modo, el dirigente está obligado a dar aviso previo al empleador de la oportunidad en que hará uso del permiso sindical.

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

- 1) Las trabajadoras matronas que cumplen turnos nocturnos y que detentan la calidad de dirigentes sindicales tienen derecho a los permisos correspondientes durante su jornada laboral, sin perjuicio que si los mismos no cumplen con el objetivo legal harán incurrir en un abuso de derecho; y
- 2) Los dirigentes sindicales están obligados a dar aviso previo al empleador de la oportunidad en que harán uso de los respectivos permisos legales.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**1.462/83, 17.03.99.**

Para los efectos del cálculo de la asignación de antigüedad que corresponde pagar a la Sra. N.N. conforme a la cláusula 4ª del contrato colectivo de 30.04.98, celebrado entre la Sociedad Educacional ... y el Sindicato de Trabajadores de la misma, sólo procede considerar los años de servicio prestados a dicha empresa en virtud del contrato de trabajo vigente desde el 11.06.80.

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

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a fijar el sentido y alcance de la cláusula N° 4 del contrato colectivo de 30.04.98 celebrado entre la Sociedad Educacional ... y el sindicato de trabajadores de la misma, relativa a asignación de antigüedad.

Señala que dicho pronunciamiento se hace necesario a fin de resolver la situación planteada por la trabajadora Sra. N.N. en relación a la citada estipulación.

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

La norma convencional por la cual se consulta establece:

"Cuarto: asignación de antigüedad

"A los funcionarios de la empresa se les cancelará un 2% (dos por ciento) de asignación de antigüedad por cada bienio considerando el tiempo real de servicio en la empresa. En el caso de los funcionarios con más de 15 años de servicios en la empresa, su bienio por antigüedad, será de 3% (tres por ciento)".

De la estipulación contractual antes señalada aparece que los trabajadores de la empresa individualizada tienen derecho a percibir un 2% de asignación de antigüedad por cada bienio, considerando para la determinación de los mismos el tiempo real de servicios.

De igual norma fluye, además, que en el caso de aquellos trabajadores que tengan más de 15 años de servicio, el referido bono ascenderá al 3%.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista y, en especial, del informe inspectivo de 1º.02.98, evacuado por la fiscalizadora Sra. V. C. G., aparece que la trabajadora a quien se refiere la consulta planteada, Sra. N.N., registra dos contratos de trabajo con la empresa, el primero de ellos, celebrado el día 7.03.77, con vigencia entre dicha fecha y el 15 de mayo de 1979, y el segundo, actualmente vigente, el cual consigna como fecha de ingreso el 11.06.80.

Del mismo informe consta, además, que para los efectos del pago de la asignación que corresponde a dicha dependiente, la empresa sólo considera el tiempo de trabajo que comprende el segundo contrato, esto es, desde el 11.06.80 en adelante, excluyendo el período que abarca la primera contratación.

Precisado lo anterior, y a fin de resolver fundadamente la situación de la citada trabajadora en relación al beneficio convencional que nos ocupa, se hace necesario fijar el sentido y alcance de la cláusula que lo establece, esto es, interpretarla, para cuyo efecto cabe recurrir a los preceptos que sobre interpretación de los contratos se contemplan en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, el primero de los cuales dispone:

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

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

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

Ahora bien, no apareciendo claramente definida en la especie cual ha sido la intención de los contratantes al pactar la estipulación en comento, es necesario recurrir a otros elementos de interpretación que establece el ordenamiento jurídico vigente y, específicamente, a las normas que al efecto se contienen en el artículo 1564 incisos 2º y final, conforme a las cuales las cláusulas de un contrato *"Podrán también interpretarse por las de otro contrato entre las mismas partes y sobre la misma materia", "O por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra".*

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

Por otra parte, conforme al precepto del inciso final del citado artículo 1564, que doctrinariamente responde a la teoría denominada *"regla de la conducta"*, un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato; es decir, la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía.

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

Ahora bien, del informe inspectivo de 5.02.99, emitido por la funcionaria antes individualizada, se desprende que tanto durante la vigencia del actual contrato colectivo como del anterior, en el cual ya se contenía la estipulación de que se trata, el sistema de aplicación de ésta ha sido la de considerar como tiempo real de prestación de servicios para la empresa, exclusivamente aquel que comprenden las relaciones laborales vigentes entre las partes.

Como es dable apreciar, en la especie, las partes, reiteradamente en el tiempo, han entendido y ejecutado la estipulación relativa a la citada asignación de antigüedad de forma tal, que el pago de dicho beneficio se ha efectuado siempre considerando el tiempo servido en virtud de los contratos de trabajo vigentes, excluyendo para tal efecto los años servidos en virtud de relaciones laborales anteriores y extinguidas con la misma empresa.

En otros términos, para el cálculo de la asignación que nos ocupa las partes han considerado exclusivamente los años de servicio continuos prestados por el respectivo trabajador, circunstancia que, a la luz de lo expresado en párrafos precedentes, autoriza para sostener que ése es el verdadero sentido y alcance de la estipulación que se contiene en la cláusula 4ª del contrato colectivo actualmente vigente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúpleme informar a Ud. que para los efectos del cálculo de la asignación de antigüedad que corresponde pagar a la Sra. N.N. conforme a la cláusula 4ª del contrato colectivo de 30.04.98, celebrado entre la Sociedad Educacional ... y el Sindicato de Trabajadores de la misma, sólo procede considerar los años de servicio prestados a dicha empresa en virtud del contrato de trabajo vigente desde el 11.06.80.

ESTATUTO DOCENTE. ASIGNACION EXPERIENCIA. JUBILACION. BASE DE CALCULO. PERFECCIONAMIENTO.

1.463/84, 17.03.99.

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín se encuentra obligada a pagar a don N.N. las asignaciones de experiencia y de perfeccionamiento considerando los años docentes servidos con posterioridad a la obtención de su beneficio de jubilación.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 48 incisos 1º, 2º y 3º, 49 y 53. Decreto Supremo N° 453, Reglamento de la Ley N° 19.070.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si su actual empleador, la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín, en donde presta servicios desde el 1º de junio de 1997, se encuentra obligada a pagar las asignaciones de experiencia y de perfeccionamiento, considerando los años servidos con posterioridad a la obtención de su beneficio de jubilación, esto es, el 26.06.86.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 48 de la Ley N° 19.070, en sus incisos 1º, 2º y 3º dispone:

"La asignación de experiencia se aplicará sobre la remuneración básica mínima nacional que determine la ley y consistirá en un porcentaje de ésta, que la incremente 6,76% por los primeros dos años de servicio docente y 6,66% por cada dos años adicionales, debidamente acreditados, con un tope y monto máximo de 100% de la remuneración básica mínima nacional para aquellos profesionales que totalicen 30 años de servicios.

"El reglamento especificará el procedimiento para la acreditación de los bienes.

"El tiempo computable para los efectos de percibir esta asignación, corresponderá a los servicios prestados en la educación pública o particular".

A su vez, el artículo 49, del mismo cuerpo legal, prevé:

"La asignación de perfeccionamiento tendrá por objeto incentivar la superación técnico-profesional del educador y consistirá en un porcentaje de hasta un 40% de la remuneración básica mínima nacional del personal que cumpla con el requisito de haber aprobado programas, cursos o actividades de perfeccionamiento de post-título o de post-grado académico, en el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, Instituciones de educación superior que gocen de plena autonomía dedicadas a estos fines o en otras instituciones públicas o privadas que estén debidamente acreditadas ante dicho Centro.

"Para los efectos de determinar el porcentaje de la asignación de perfeccionamiento que se reconozca a los profesionales de la educación, el reglamento considerará especialmente su experiencia como docentes, establecida en conformidad a lo señalado en el artículo anterior, las horas de duración de cada programa, curso o actividad de perfeccionamiento, el nivel académico respectivo y el grado de relación con la función profesional que desempeña el beneficiario de la asignación".

Por su parte, el Decreto Supremo N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, reglamentario del Estatuto Docente, en su artículo 107 respecto de la asignación de experiencia, señala:

"El tiempo computable para los efectos de percibir esta asignación corresponderá a servicios docentes efectivos, continuos o discontinuos, prestados tanto en el sector público como en el particular, no pudiendo computarse los servicios paralelos desempeñados durante el mismo período. Los períodos inferiores a dos años incrementarán el bienio siguiente".

Del análisis de las disposiciones legales transcritas se infiere que la asignación de experiencia consiste en un porcentaje de la remuneración básica mínima nacional de 6,76% por los primeros dos años de servicio y de 6,6% por cada dos años adicionales y la asignación de perfeccionamiento en un porcentaje de hasta un 40% de la remuneración básica mínima nacional.

Se deduce, asimismo, de la disposición reglamentaria que, para la determinación de dichos porcentajes, se considerará la experiencia de los docentes, computándose para tales efectos los servicios docentes efectivos continuos o discontinuos prestados tanto en el sector público como en el particular, no pudiendo computarse los servicios paralelos desempeñados durante el mismo tiempo.

Precisado lo anterior, cabe señalar, por su parte, que el artículo 53 del Estatuto Docente, dispone:

"A los profesionales de la educación que hubieren jubilado y que se incorporen a una dotación docente, no les serán aplicables los artículos 48 y 49 respecto de los años servidos previos a la jubilación".

De la norma legal preinserta se infiere que en el evento que un profesional de la educación que hubiere jubilado se incorpore, nuevamente, a una dotación docente no le serán computados los años servidos con anterioridad a la jubilación para los efectos de percibir las asignaciones de experiencia y de perfeccionamiento.

De ello se sigue, a contrario sensu, que incorporado el profesional de la educación a una nueva dotación docente, luego de haber jubilado, resulta procedente considerar sólo los años docentes

servidos con posterioridad a dicha jubilación para los efectos del pago de las asignaciones de experiencia y perfeccionamiento.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que Ud. mientras prestaba servicios en la Escuela Básica "D" N° 562 de La Cisterna obtuvo el beneficio de jubilación con fecha 26 de junio de 1986.

Aparece, asimismo, de iguales antecedentes que desde el 1° de abril de 1980 hasta el 30 de mayo de 1997 prestó servicios docentes en forma ininterrumpida en la Escuela Particular N° 13, "Colegio Chile", oportunidad en que renunció voluntariamente al cargo.

Finalmente, aparece, que con fecha 1° de junio de 1997, asumió como Director en un establecimiento educacional de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín.

Ahora bien, aplicando lo expuesto precedentemente al caso en consulta preciso es sostener que los años docentes servidos por Ud. en la Escuela Particular N° 13, "Colegio Chile", con posterioridad al 26.06.86 en que obtuvo su beneficio de jubilación deben ser considerados por su actual empleador para los efectos del pago de las asignaciones de experiencia y perfeccionamiento.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias transcritas y comentadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Ud. que la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín se encuentra obligada a pagar a don N.N. las asignaciones de experiencia y perfeccionamiento considerando los años docentes servidos con posterioridad a la obtención de su beneficio de jubilación.

NAVES MERCANTES. TRANSPORTE LACUSTRE. JORNADA. DESCANSO SEMANAL.

1.464/85, 17.03.99.

Aplicabilidad de los artículos 106 y 111 inciso 2° del Código del Trabajo, a los tripulantes que se desempeñan a bordo de las naves que realizan actividades de transporte lacustre, en el Lago General Carrera, en la provincia del mismo nombre, de la Región de Aysén.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 106 y 111 inciso 2°.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre la aplicabilidad de lo prevenido en los artículos 106 y 111 inciso 2° del Código del Trabajo, respecto de aquellos tripulantes que se desempeñan a bordo de las naves que realizan actividades de transporte lacustre, en el Lago General Carrera, en la provincia del mismo nombre, de la Región de Aysén.

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

La presente consulta dice relación con los trabajadores que se desempeñan a bordo de las barcas Chelenco y Pilchero, pertenecientes a la empresa Mar del Sur S.A. y Leonardo Torres

Rosati, respectivamente, que operan en el transbordo de pasajeros y vehículos motorizados en el Lago General Carrera.

De los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, especialmente el informe evacuado por el fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique, señor P. S. M., consta que las mencionadas naves realizan su actividad entre la localidad de Puerto Ibáñez, distante a 120 kilómetros de Coyhaique y Chile Chico a 398 kilómetros de distancia de la misma ciudad. La duración de la navegación es de dos a tres horas.

De los mismos antecedentes aparece que en el caso de la barcaza Chelenco, la tripulación se encuentra afecta a una jornada bisemanal de trabajo de 12 días continuos seguidos de 3 días de descanso, la que se distribuye diariamente de 8:00 a 12:00 horas y de 14:00 a 18:00 horas. Consta asimismo, que laboran horas extraordinarias en los términos del artículo 106 del Código del Trabajo.

El informe aludido manifiesta, además, que los tripulantes no prestan su conformidad al sistema detallado precedentemente, señalando que con anterioridad mantenían una jornada de cuatro meses continuos de labor seguidos de un mes, también continuo, de descanso.

Respecto de la barcaza Pilchero, el citado informe de fiscalización expresa que la tripulación está afecta a una jornada de trabajo de cuatro meses consecutivos de labor, seguidos de un mes de descanso, también continuo. Cabe hacer presente que la jornada aludida se distribuye de lunes a domingo, destinándose generalmente los días jueves a trabajos de mantención de la nave, razón por la cual la tripulación con residencia en Puerto Ibáñez se encuentra eximida de prestar servicios durante dichos días.

Ahora bien, los artículos por cuya aplicabilidad se consulta, disponen:

"Artículo 106: La jornada semanal de la gente de mar será de cincuenta y seis horas distribuidas en ocho horas diarias.

"Las partes podrán pactar horas extraordinarias sin sujeción al máximo establecido en el artículo 31.

"Sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero y sólo para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de 48 horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32, y

"Artículo 111 inciso 2º: El empleador deberá otorgar al término del período de embarque, un día de descanso en compensación a las actividades realizadas en todos los días domingo y festivos en que los trabajadores debieron prestar servicios durante el período respectivo. Cuando se hubiera acumulado más de un día de descanso en una semana, se aplicará lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 38".

Cabe hacer presente que las disposiciones legales precedentemente transcritas establecen la jornada ordinaria de trabajo y el descanso de la gente de mar que se desempeña a bordo de naves mercantes, calificación ésta que, a la luz de los hechos consignados en los párrafos anteriores, y atendido, además, su tonelaje de registro superior a 200 toneladas, corresponde a las barcasas Chelenco y Pilchero, en conformidad a lo prevenido en el artículo 4º del D.L. N° 2.222, de 1978, Ley de Navegación.

No obstante lo anterior, al personal que se desempeña en dichas naves, no les resulta aplicable las normas contenidas en los artículos 106 y 111 inciso 2º, del Código del Trabajo, toda vez que éstas han sido concebidas por el legislador, en opinión de este Servicio, teniendo presente la necesidad de regular las navegaciones que tienen una duración mayor que la de las aludidas barcasas, esto es, superior, al menos, a siete días.

Lo anterior se confirma si se tiene presente que el inciso 2º del artículo 111 del Código del Trabajo establece un día de descanso compensatorio por todos los días domingo y festivos en que los trabajadores debieron prestar servicios, lo cual conlleva la idea de navegaciones superiores a siete días continuos, que no es el caso de la situación en consulta, puesto que en la especie la navegación es de corta duración y nunca continua.

De lo expresado se sigue que los trabajadores cuya situación se consulta se encuentran afectos a la regla general que en materia de jornada de trabajo y descanso se encuentra contenida en los artículos 22 inciso 1º, y 35 del Código del Trabajo, esto es, a una jornada ordinaria de trabajo de 48 horas semanales y al descanso en días domingo y festivos.

Sobre la base de lo expuesto anteriormente es posible sostener que la única forma de operar válidamente bajo un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos es mediando una resolución fundada de esta Dirección que lo autorice, a solicitud de la respectiva empresa, en el evento de que concurren los requisitos que harían procedente dicha autorización.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que a los tripulantes que se desempeñan a bordo de las naves que realizan actividades de transporte lacustre, en el Lago General Carrera, en la provincia del mismo nombre, de la Región de Aysén, no les es aplicable en materia de jornada de trabajo y descanso, lo dispuesto en los artículos 106 y 111 inciso 2º del Código del Trabajo, rigiéndose, por tanto, en tal materia, por la regla general contenida en los artículos 22 y 35 del cuerpo legal citado.

ORGANIZACIONES SINDICALES. PATRIMONIO SINDICAL.

1.532/86, 23.03.99.

- 1) El eventual beneficiario del patrimonio de una organización sindical, en caso de disolución de la misma, carece de facultades para intervenir en la administración de los bienes de dicha organización.**
- 2) Los bienes de una organización sindical no pueden pasar a dominio de sus asociados.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 257, 258 inciso 1º, y 259 incisos 1º y 2º.

Concordancias: Ords. N°s. 5.713/331, de 20.10.93 y 3.739/145, de 3.07.96.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar la forma en que el sindicato recurrente podría cautelar los bienes del Sindicato N° 1 de la misma empresa, los que en el evento de disolverse esta última organización pasarían a su dominio, de acuerdo a lo dispuesto en los estatutos de la misma.

Lo anterior, por cuanto el referido Sindicato N° 1, según lo expresa la citada presentación, está repartiendo los bienes de la organización entre sus socios, convertidos en especie.

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

En lo que dice relación con la primera parte de la consulta enunciada, cabe tener presente lo dispuesto por el artículo 258 del Código del Trabajo, que en su inciso 1º, dispone:

"Al directorio corresponde la administración de los bienes que forman el patrimonio del sindicato".

De la disposición legal precedentemente transcrita es posible inferir que la administración de los bienes que conforman el patrimonio de una organización sindical corresponde a su directorio.

Ahora bien, a la luz del precepto legal anteriormente transcrito y comentado y considerando además que, el sindicato recurrente por el momento sólo tiene una mera expectativa de ser beneficiario del patrimonio del Sindicato N° 1 de la misma empresa, expectativa sujeta a la condición de que dicha organización se disuelva, no cabe sino concluir que en la actualidad carece de facultades para intervenir en la administración de los bienes de dicha organización.

Sin perjuicio de lo señalado y en lo que respecta a la legalidad de la actuación del sindicato referido, en lo que a sus bienes concierne, cabe recordar lo dispuesto en el artículo 259 del Código del Trabajo, que en sus incisos 1º y 2º, establece:

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

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

Por su parte, el artículo 257 del Código del Trabajo, dispone:

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

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

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

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

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

En relación con esta materia cabe recordar la doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Ordinario N° 5.713/331, de 20.10.93, conforme a la cual un sindicato puede disponer libremente de sus bienes siempre y cuando, en ello se preocupe de que las operaciones que realice, en ningún caso signifiquen invertir fondos propios en beneficio del patrimonio personal de sus afiliados.

En el mismo orden de ideas, esta Dirección ha sostenido en Ordinario N° 3.739/145, de 3.07.96, que la enajenación a título oneroso de un inmueble de dominio de un sindicato, por medio de una compraventa, origina que el dinero que el comprador paga por la cosa vendida o precio, se incorpore al patrimonio del vendedor, es decir, de la misma organización sindical, por lo que resulta también aplicable a su respecto la norma del artículo 259 en comento, en cuanto a que el dinero no pertenece en todo ni en parte a los asociados y no puede, en ningún caso, pasar a ellos en propiedad.

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

- 1) El eventual beneficiario del patrimonio de una organización sindical, en caso de disolución de la misma, carece de facultades para intervenir en la administración de los bienes de dicha organización.
- 2) Los bienes de una organización sindical no pueden pasar a dominio de sus asociados.

FERIADO PROPORCIONAL. COMPUTO. INDEMNIZACION PAGO ANTICIPADO. PROCEDENCIA.

1.533/87, 23.03.99.

- 1) **Las indemnizaciones que por concepto de feriado proporcional corresponde percibir al trabajador a cuyo contrato se ha puesto término antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, deben comprender además de los días hábiles, los días sábado, domingo y festivos que hubieren incidido en todo el período que abarque el descanso indemnizado.**
- 2) **No resulta procedente efectuar el pago de las indemnizaciones que por concepto de feriado proporcional le pudieren corresponder al trabajador, con anterioridad al término de su relación laboral.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 69, 70, 73.

Concordancias: Ord. N° 6.021/122, de 16.08.88; Ord. N° 2.804/147, de 5.05.95; Ord. N° 8.413/143, de 30.10.89; Ord. N° 752/039, de 31.01.94.

Se han efectuado las siguientes consultas:

- 1) Si corresponde incluir los días sábado, domingo y festivos para efectos del pago de la indemnización que le corresponde percibir al trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado.

- 2) Si resulta procedente pagar anticipadamente por cada mes de trabajo 1,25 días por concepto de feriado proporcional, a fin de quedar excepcionado de este pago en el finiquito.

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

El artículo 73 del Código del Trabajo, preceptúa:

"El feriado establecido en el artículo 66 no podrá compensarse en dinero.

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

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

"En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, y en la compensación del exceso a que alude el artículo 68, las sumas que se paguen por estas causas al trabajador no podrán ser inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71".

De conformidad al precepto legal transcrito es posible sostener que el feriado, por regla general constituye un beneficio que no puede compensarse en dinero, salvo los casos de excepción que en ella se establecen:

Cuando el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer a la empresa por cualquier circunstancia:

En el evento que el contrato de trabajo termine antes de completar el trabajador el año de servicio que le da derecho a feriado, y

Cuando se negocia la compensación del exceso del feriado básico de 15 días hábiles, respecto de aquellos dependientes que gozan de feriado progresivo por cumplir con los requisitos del artículo 68 del Código del Trabajo.

Establecido lo anterior, a objeto de responder las consultas planteadas se hace necesario tener presente lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 70 del Código del Trabajo en orden a que el feriado debe ser continuo, pudiendo fraccionarse sólo el exceso sobre diez días hábiles.

En efecto, la referida norma al disponer que *"el feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo"*, permite inferir un efecto esencial, cual es, que el período de feriado comprende, sin solución de continuidad, tanto los días hábiles como los domingo o festivos que incidan en dicho lapso, toda vez que de no ser así perdería su carácter continuo, por lo que, en esta última hipótesis, habría que entender que el beneficio se interrumpe durante los domingo y festivos, criterio que no sólo vulnera el claro sentido de la ley, sino que resulta contrario a la lógica, lo que obliga a desecharlo.

Conforme a lo expresado, cabe concluir que las indemnizaciones que por concepto de feriado proporcional corresponde percibir al trabajador a cuyo contrato se ha puesto término antes de

completar el año de servicio que da derecho a feriado, deben comprender además de los días hábiles, los días domingo y festivos que hubieren incidido en todo el período que abarque el descanso indemnizado.

Por último, en lo que respecta a la inclusión del día sábado en la indemnización por concepto de feriado proporcional, cabe señalar que esta Dirección ha concluido mediante Ord. N° 752/039, de 31.01.94, que al igual que en el caso de los trabajadores sujetos a una jornada de lunes a viernes, respecto de los cuales el día sábado debe considerarse inhábil, tal afirmación resulta actualmente válida respecto de los trabajadores cuya jornada incluye el día sábado, puesto que, en conformidad al nuevo texto del artículo 69 del Código del Trabajo, dicho día debe ser considerado "siempre inhábil", para los efectos de determinar la duración de feriado legal y, por ende, las indemnizaciones compensatorias.

2) En lo que respecta a la consulta signada con este número cumpla con informar a Ud. que la reiterada doctrina de este Servicio, es clara en señalar que las situaciones en que el legislador permite compensar en dinero el feriado del trabajador son de carácter excepcional.

Ahora bien, la indemnización correspondiente a feriado proporcional corresponde a una de estas excepciones según se indicara en la respuesta a la pregunta anterior, correspondiendo un criterio restrictivo en su aplicación, esto es, limitándose a los casos previstos por la ley y no procediendo hacerla extensiva a un pago anticipado que conculca toda posibilidad de que el trabajador pueda hacer efectivo su derecho a feriado.

En efecto, permitir la compensación anticipada del feriado, implicaría perder de vista la finalidad que persigue el beneficio del descanso cual es permitir al trabajador recuperar biológicamente sus energías gastadas o deterioradas en el desarrollo de su trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa consultada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que:

- 1) Las indemnizaciones que por concepto de feriado proporcional corresponde percibir al trabajador a cuyo contrato se ha puesto término antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, deben comprender además de los días hábiles, los días sábado, domingo y festivos que hubieren incidido en todo el período que abarque el descanso indemnizado.
- 2) No resulta procedente efectuar el pago de las indemnizaciones que por concepto de feriado proporcional le pudieren corresponder al trabajador, con anterioridad al término de su relación laboral.

CAJAS DE COMPENSACION. AFILIACION.**1.534/88, 23.03.99.****Sobre afiliación de los trabajadores de CODELCO Chile División El Teniente a una Caja de Compensación de Asignación Familiar.**

Fuentes: Ley N° 18.833, artículos 11 y 13 inciso 2°.

Concordancias: Ordinarios N°s. 4.141, de 3.07.85 y 1.876, de 30.08.82.

La empresa CODELCO Chile División El Teniente y 6 de sus sindicatos solicitan a esta Dirección autorización para aplicar un procedimiento especial para proceder a adoptar el acuerdo de afiliación a una Caja de Compensación de Asignación Familiar.

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

La Ley N° 18.833, que establece el Estatuto General de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, publicada en el Diario Oficial de 26 de septiembre de 1989, en el inciso 2° del artículo 13, dispone:

"La afiliación de los trabajadores se regirá por las normas del artículo 11".

Por su parte, el referido artículo 11 de la misma ley, establece:

"El acuerdo de los trabajadores para afiliarse a una Caja de Compensación en formación será adoptado por la mayoría absoluta del total de los trabajadores de cada entidad empleadora o establecimiento, en asamblea especialmente convocada al efecto. Si las características de la entidad empleadora o establecimiento no permitieren realizar una sola asamblea, el acuerdo de los trabajadores se obtendrá en asambleas parciales por sectores de ellos o mediante otros procedimientos que determine la Dirección del Trabajo, que aseguren la expresión de la voluntad de los trabajadores. Para determinar si se ha producido el acuerdo de los trabajadores deberán sumarse los resultados obtenidos de la consulta a los diversos sectores de la entidad empleadora o establecimiento.

"En cada asamblea deberá actuar un ministro de fe que podrá ser un inspector del trabajo, un notario público o un funcionario de la administración civil del Estado designado por la Dirección del Trabajo. En las entidades empleadoras que tengan menos de veinticinco trabajadores podrá actuar como ministro de fe el empleador o su representante.

"Sin perjuicio de la facultad que confiere a la Dirección del Trabajo el inciso 1° del presente artículo, el reglamento establecerá las normas relativas a la convocatoria y funcionamiento de las asambleas de trabajadores".

Del contexto de las disposiciones legales preinsertas se infiere que el acuerdo de los trabajadores para afiliarse a una Caja de Compensación deberá ser adoptado por la mayoría absoluta del total de los dependientes de la empresa o establecimiento, en asamblea especialmente convocada al efecto.

Asimismo, se infiere que si en razón de las particularidades de la entidad empleadora o establecimiento no fuere posible convocar a una sola asamblea, el acuerdo podrá obtenerse mediante asambleas parciales por sectores de trabajadores o en conformidad a otros procedimientos determinados por la Dirección del Trabajo, por medio de los cuales se exprese fehacientemente la voluntad de los trabajadores.

Además, del mismo precepto aparece que actuará en cada asamblea un ministro de fe que podrá ser un inspector del trabajo, un notario público o un funcionario de la administración civil del Estado designado por la Dirección del Trabajo, pudiendo el empleador o su representante actuar como ministro de fe en aquellas empresas cuyo número de trabajadores sea inferior a veinticinco.

Ahora bien, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista se ha podido determinar que, en la especie, las especiales características de las faenas de la empresa recurrente, las distancias que existen entre los diversos centros de trabajo, el sistema de turnos y la imposibilidad de interrumpir los procesos productivos, dificultan efectuar la consulta en una sola asamblea convocada para tales efectos, como lo especifica la primera parte del artículo 11 de la Ley N° 18.833, precedentemente transcrito y comentado.

Considerando lo expuesto anteriormente, esta Dirección no encuentra inconveniente jurídico alguno para que los trabajadores de CODELCO Chile División El Teniente manifiesten su consentimiento en el sentido de afiliarse a una Caja de Compensación de Asignación Familiar mediante el procedimiento sugerido por la empresa, esto es, nóminas con indicación expresa de su objetivo, que contendrían el nombre completo de cada dependiente, cédula de identidad y espacio para la firma, etc., con la condición de que dicho procedimiento se verifique en presencia de un ministro de fe, que puede ser, según se ha señalado, un inspector del trabajo, un notario público o un funcionario de la administración civil del Estado designado por la Dirección del Trabajo.

Cabe hacer presente que la conclusión anterior se encuentra acorde con la doctrina sustentada por esta Dirección en los Ordinarios N°s. 1.876, de 30.08.82 y 4.141, de 3.07.85.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que resulta procedente que los trabajadores a que se refiere la consulta, frente al impedimento de celebrar una asamblea, expresen su acuerdo de afiliarse a una Caja de Compensación de Asignación Familiar a través de la suscripción de nóminas con indicación expresa de su objetivo, si este procedimiento se verifica en presencia de un ministro de fe, en la forma señalada en el cuerpo del presente informe.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. PERMISOS. FINALIDAD. FACULTADES DEL EMPLEADOR. DIRECTORES. PERMISOS. DURACION.**1.535/89, 23.03.99.**

- 1) Corresponde a la asamblea, en exclusiva, la función de verificar si las horas de permiso a que tienen derecho los directores de las asociaciones de funcionarios son utilizadas o no en tareas propias del cargo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.**
- 2) Las asociaciones de funcionarios constituidas en la Casa de Moneda tienen el carácter de Nacionales, por lo cual a sus directores les asiste el derecho a 22 horas semanales de permiso sindical.**

Fuentes: Ley N° 19.296, artículo 31 inciso 1°.

Concordancias: Dictamen N° 2.489/175, de 1°.06.98.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección respecto de las siguientes materias:

- 1) Determinar a quien corresponde el control y cómputo del tiempo de permiso que utilizan los directores de las asociaciones de funcionarios.
- 2) Determinar el número de horas de permiso que corresponde a los directores de la Asociación de Funcionarios de la Casa de Moneda.

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

1) En lo que dice relación con esta consulta, cabe señalar que de conformidad con el ordenamiento jurídico el control de la utilización de las horas de que hacen uso los directores corresponde única y exclusivamente a la asamblea de la asociación de funcionarios y no a la autoridad del Servicio respectivo.

En otras palabras, la función de conocer, computar, fiscalizar y verificar si las horas de permiso a que tienen derecho los directores se utilizan efectivamente en tareas propias de los cargos para los que fueron elegidos, es una materia que sólo puede conocer la asamblea y, por lo mismo, únicamente a ésta le compete resolver sobre las supuestas infracciones que se pudieren cometer y aplicar las sanciones que correspondan de conformidad a los estatutos.

Por su parte, el ente empleador, en opinión de esta Dirección, estaría facultado para llevar algún registro que le permita tener certeza respecto del número de horas de permiso de que hacen uso los directores de las asociaciones, cómputo que, en todo caso, no puede implicar un control del ejercicio de sus funciones de tales sino que sólo un mero registro de ordenamiento del Servicio.

En otros términos, la implementación del mencionado registro, que puede ser la misma tarjeta de reloj control, el libro de firmas, u otro sistema que convengan los interesados, no puede significar de modo alguno un impedimento u obstaculización a su que hacer como dirigentes.

2) En lo que se refiere a esta consulta debemos decir lo siguiente:

El artículo 2º de la Ley Nº 19.296 prescribe:

"Estas asociaciones tendrán carácter nacional, regional, provincial o comunal, según fuere la estructura jurídica del servicio, repartición, institución o ministerio en que se constituyeren, términos que en esta ley serán usados indistintamente".

De la norma legal transcrita se desprende que las asociaciones tendrán carácter nacional, regional, provincial o comunal, según fuere la estructura jurídica del servicio en que se constituyen.

En este sentido, es del caso considerar que Casa de Moneda, de acuerdo con lo prescrito en su ley orgánica, contenida en el D.F.L. Nº 228, de 1960, es un servicio fiscal que tiene el carácter de nacional, de tal forma que la o las asociaciones que allí se encuentran constituidas tienen dicho carácter.

Ahora bien, en lo se refiere al número de horas de permiso a que tienen derecho los directores de los servicios de carácter nacional, el artículo 31 de la Ley Nº 19.296, de 1994, en su inciso 1º dispone:

"La jefatura superior de la respectiva repartición, deberá conceder a los directores de las asociaciones los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a 22 horas semanales por cada director de una asociación de carácter nacional, ni a 11 horas por cada director de una asociación de carácter regional, provincial o comunal o que tenga como base uno o más establecimientos de salud y por cada director regional o provincial elegido conforme al inciso segundo del artículo 17".

De la disposición legal transcrita se infiere que la jefatura superior de la respectiva repartición se encuentra obligada a otorgar a los directores de las asociaciones los permisos indispensables para realizar las funciones propias de su cargo, fuera del lugar de trabajo, los que no pueden ser inferiores a 22 u 11 horas semanales por cada director, según corresponda, de acuerdo a la estructura jurídica de la respectiva asociación.

Precisado lo anterior, es necesario tener presente que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 31 de la ley en comento, las horas de permiso semanales a que tienen derecho los directores de las asociaciones de funcionarios, dicen directa relación con el carácter nacional, regional, provincial o comunal que las mismas posean.

En la especie, como se señalara en párrafos precedentes, las asociaciones constituidas en el Servicio por el cual se consulta tienen el carácter de nacionales de modo que, aplicando la norma antes citada, a sus directores les asiste el derecho a 22 horas semanales de permiso, sin que al efecto tenga relevancia que el Servicio cuente sólo con una dependencia atendido que, como se indicara, las horas de permiso están vinculadas al carácter de la organización, el que a su vez está condicionado a la estructura del Servicio.

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

- 1) Corresponde a la asamblea, en exclusiva, la función de verificar si las horas de permiso a que tienen derecho los directores de las asociaciones de funcionarios son utilizadas o no en tareas propias del cargo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
- 2) Las asociaciones de funcionarios constituidas en la Casa de Moneda tienen el carácter de Nacionales, por lo cual a sus directores les asiste el derecho a 22 horas semanales de permiso.

DESCANSO SEMANAL. DURACION. REGLA DE LA CONDUCTA. JORNADA DE TRABAJO. DESCANSO COMPENSATORIO. DIA DOMINGO. PROCEDENCIA.**1.536/90, 23.03.99.**

- 1) Se aclaran los puntos N°s. 1) y 2) del Ordinario N° 3.033/229, 9.07.98, en la forma que se consigna en el presente informe.**
- 2) Se reconsidera la parte que indica del punto N° 3 del referido ordinario, en la forma que señala el presente informe.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 36, 38 inciso 1°. Código Civil, artículo 1564 inciso final.

Concordancias: Ord. N° 3.033/229, de 9.07.98.

Se ha solicitado reconsideración del Ordinario N° 3.033/229, de 9.07.98, de este Servicio, que concluye lo siguiente: 1) Forma de otorgar el día de descanso compensatorio en el caso de trabajadores que laboran permanentemente en turnos nocturnos; 2) La empresa ... no puede modificar unilateralmente la jornada de trabajo inferior a 48 horas que reiteradamente en el tiempo ha cumplido parte del personal que allí labora; y 3) Al personal que labora en el área de producción de la referida empresa le asiste el derecho a un día domingo de descanso en el respectivo mes calendario, no resultando jurídicamente procedente, de consiguiente, que el empleador los haga devolver las horas no laboradas ese día.

La solicitud de la recurrente se fundamenta, en relación al punto N° 1 en que los dependientes por los cuales se consulta se desempeñan en una sola jornada nocturna, de 22:00 a 6:00 horas, sin rotación alguna. En lo que respecta al punto N° 2, principalmente en que la tolerancia o buena disposición de la empresa para autorizar a algunos trabajadores a retirarse antes de finalizar su jornada, por problemas personales o por condiciones extraordinarias que, en determinados días hacen innecesario mantenerlo en la faena sin labor que ejecutar, no puede conducir a una modificación formal del contrato. Agrega el recurrente que la conclusión del dictamen en el sentido de que se generaría un pacto obligatorio de jornada reducida, llevaría al absurdo de dejar el contrato de trabajo sin jornada determinada. En lo que concierne al punto N° 3 argumenta que el hecho de que el personal de la empresa que se desempeña en jornada diurna, durante una semana de cada mes, cumpla 5 jornadas diarias de 9:30 horas cada una, en lugar de 6 jornadas diarias de 8:00 horas cada una, teniendo un descanso a mediados de semana y otro descanso en domingo, no significa que deba devolver las horas de descanso del domingo, pues éste es adicional al descanso de mediados de semana, y su derecho a descanso en domingo no le confiere el derecho a un descanso mayor.

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

1) En primer término es necesario hacer presente que para los efectos de dar respuesta a la solicitud de reconsideración se solicitó un informe de fiscalización a la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor Oriente, que fue evacuado por el funcionario don S. G. V., de 26.11.98, en el que se ha podido determinar, en lo que dice relación con este punto, que en la empresa ... existen dos tipos de turnos nocturnos, uno que comienza a las 22:00 y termina a las 6:20 horas y el otro que abarca desde las 21:00 horas hasta las 7:10 horas. Del mismo informe aparece, además, que los trabajadores afectos a este sistema se desempeñan en forma permanente en este horario, sin

rotación alguna, circunstancia que varía las consideraciones de hecho formuladas en el dictamen impugnado, pero no obsta a la aplicación de los artículos 36 y 38 inciso 1º del Código del Trabajo, que sirven de fundamento legal a la doctrina contenida en dicho dictamen.

En efecto, de los artículos aludidos se desprende que en el caso de los trabajadores exceptuados del descanso dominical, el descanso compensatorio del día domingo y de los días festivos, por regla general, debe comenzar a más tardar a las 21 horas del día que precede al descanso y debe terminar a las 6 horas del día siguiente a éste.

Ahora bien, analizada la situación de hecho a la luz de las disposiciones comentadas, no cabe sino concluir que al personal de que se trata, que como se ha señalado, labora en forma permanente en horario nocturno, sin rotación alguna, le resulta plenamente aplicable la disposición contenida en el artículo 36 del Código del Trabajo y por lo tanto, el descanso compensatorio del día domingo o festivo laborado de que haga uso, le debe ser concedido en la forma que esta norma prevé.

Así, por ejemplo, si consideramos que el trabajador que tiene una jornada de 22:00 a 6:20 horas va a hacer uso de su descanso compensatorio un día miércoles, este debería comenzar a las 21:00 horas del día martes, y terminar a las 6:00 horas del día jueves, debiendo reiniciar sus labores a las 22:00 horas de este día, que sería la hora de inicio habitual de su jornada diaria.

Se aclara en tal sentido el dictamen impugnado.

2) En lo que respecta a este punto, cabe señalar que del informe de fiscalización a que se ha hecho mención en el número anterior, se desprende que reiteradamente en el tiempo el personal que en sus contratos individuales de trabajo tiene pactada una jornada de 48 horas semanales, en la práctica ha visto reducida dicha jornada, debido a que la empresa autoriza la salida anticipada del trabajador por "término de tarea", esto es, por haber realizado completamente la labor del día. El mismo informe agrega que esta salida anticipada ocurre generalmente y es a distintas horas, circunstancia que queda reflejada, además, en el registro de asistencia respectivo.

Ahora bien, analizada la situación referida a la luz de la doctrina contenida en el dictamen impugnado, la cual se da por expresamente reproducida, preciso es convenir que la modalidad de la salida anticipada de los dependientes de que se trata, una vez concluida la labor diaria asignada, constituye la aplicación práctica que las partes le han dado a la cláusula contractual que sobre jornada existe entre ellas, que implica en definitiva una reducción de la misma respecto de los dependientes que terminan su labor diaria antes que concluya la respectiva jornada.

Atendido lo anterior y considerando que la referida modalidad constituye lo que en doctrina se denomina "regla de la conducta", según se señalara en el dictamen que se solicita reconsiderar, y que como tal, ha modificado el acuerdo inicial que sobre término de jornada existía entre las partes, no cabe sino concluir de consiguiente que el empleador no podrá alterarla unilateralmente, sino con el consentimiento de los trabajadores involucrados.

Se aclara en este sentido el punto N° 2 del Ordinario N° 3.033/229, de 9.07.98.

3) En lo que respecta a este punto cabe señalar que analizados los nuevos antecedentes acompañados y en especial el informe del fiscalizador Sr. S. G. V. a que se ha hecho mención en acápite que anteceden, no cabe sino reiterar que la empresa se encuentra obligada a otorgar a los trabajadores que laboran en el área de producción de la misma un día domingo de descanso en el respectivo mes calendario, de suerte tal que no procede reconsiderar en esta parte el dictamen impugnado.

Sin perjuicio de lo anterior es necesario aclarar que en el mismo punto este Servicio concluyó que *"no resulta jurídicamente procedente que el empleador haga devolver las horas no laboradas ese día, prolongando la jornada diaria de sus dependientes en cuatro días de la respectiva semana"*, conclusión ésta que a la luz de los nuevos antecedentes de hecho reunidos en torno a este asunto resulta errónea.

En efecto, se desprende de ellos que la empresa no obliga a devolver las horas no laboradas el día domingo de descanso, sino que ha procedido a distribuir la jornada semanal de forma tal que los trabajadores puedan gozar del referido descanso en día domingo. De los mismos antecedentes aparece que al personal de prensa, fotocomposición, despacho y corrección de pruebas se les otorgan dos domingo al mes y al personal de armado y vigilancia, un domingo al mes.

Asimismo, de los citados antecedentes se infiere, a la vez, que para dar cumplimiento a la señalada obligación en la actualidad la jornada de 48 horas pactada por dicho personal no se distribuye en todas las semanas del mes en 6 días, sino que en una de ellas se distribuye en 5 días, lo que determina que en esta última la jornada diaria se extienda en 10 horas durante 4 días, extensión ésta que erróneamente se consideró como una devolución de las horas no laboradas ese día domingo.

A la luz de lo expuesto precedentemente es posible estimar que la empresa al distribuir en la forma señalada la jornada semanal de los trabajadores de que se trata, para los efectos de dar cumplimiento a la obligación en comento, no ha infringido norma legal alguna, reconsiderándose de consiguiente en esta parte el punto N° 3 del Ordinario N° 3.033/229, de 9.07.98.

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

- 1) Se aclaran los puntos N°s. 1) y 2) del Ordinario N° 3.033/229, de 9.07.98, en la forma que se consigna en el presente informe.
- 2) Se reconsidera la parte que indica del punto N° 3 del referido ordinario, en la forma que señala el presente informe.

JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL. DISTRIBUCION Y DESCANSO.

1.537/91, 23.03.99.

Se deniega la solicitud de sistema excepcional de jornada y descansos formalizada por la empresa ..., en atención a que sus dependientes no adhieren al mismo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38 inciso final.

Se solicita a esta Dirección autorización especial para establecer un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, consistente en trabajar cuatro días continuos seguidos de tres días de descanso, en jornadas diarias de doce horas.

Sobre la materia, cabe recordar que el artículo 38 inciso final del Código del Trabajo establece:

"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 acuerdo a la norma legal transcrita, no pudiendo aplicarse el régimen legal ordinario, esta superioridad se encuentra facultada para establecer sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, en casos calificados y por resolución fundada.

Ahora bien, para ejercer estas atribuciones, esta Dirección regularmente presta atención a la opinión que a los trabajadores les merece el sistema solicitado, más aún, frecuentemente la solicitud se hace valer por los sindicatos y el empleador de común acuerdo, lo que es de especial importancia para esta Dirección del Trabajo, pues se encuentra dentro de la órbita de sus atribuciones llevar a cabo *"toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo"*, de acuerdo al artículo 1º letra e) del D.F.L. Nº 2, de 1967, Orgánico del Servicio.

Es el caso, que en el informe de fiscalización Nº 98-1055, de 18.12.98, proveniente de la Inspección Comunal del Trabajo Nor Oriente, consta *"que ninguno de los trabajadores entrevistados, en los once locales visitados, manifestó estar de acuerdo con jornadas diarias de 12 horas. Declaran que no confían en que la empresa respete los días de descanso semanal y se oponen a que no se cancele horas extras, por las mismas jornadas que efectúan en la actualidad"*. De igual forma opinan el presidente y el secretario del Sindicato, de lo cual también entrega evidencia el referido informe.

Cabe hacer presente, finalmente, que la Circular Nº 110, de 10.09.97, del Departamento de Fiscalización del Servicio, que instruye sobre actuaciones con motivo de este tipo de presentaciones, en su acápite 3.6 se refiere –bajo el nombre de Consenso– a la necesidad de que los trabajadores manifiesten su conformidad con el sistema excepcional que se solicita, consentimiento con el cual no se cuenta en la especie.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal invocada, circular interna del Servicio e informes de fiscalización tenidos a la vista, cúpleme manifestar a Ud. que se deniega la solicitud de autorización de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos formalizada por la empresa ..., en atención a que sus dependientes no adhieren al mismo.

ORGANIZACIONES SINDICALES. ACTIVIDADES LUCRATIVAS.

1.548/92, 23.03.99.

Sobre procedencia de que el Sindicato de Pescadores y Buzos Mariscadores Caleta Las Conchas de Los Vilos pueda realizar labores mineras en covaderas de esa zona.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 220 y 259 incisos 1º y 2º.

Concordancias: Ord. Nº 5.095/232, de 4.09.92 y Ord. Nº 5.145/237, de 8.09.92.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio acerca de la procedencia que un sindicato de trabajadores independientes, como lo es el Sindicato de Pescadores y Buzos Mariscadores Caleta "Las Conchas" de Los Vilos pueda realizar actividades económicas, específicamente efectuar labores mineras en covaderas de la zona ubicadas en la Bahía Norte de dicha localidad.

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

El artículo 220 del Código del Trabajo, enumera los fines principales de las organizaciones sindicales, disponiendo en su N° 12, lo siguiente:

"En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley".

De la disposición legal transcrita precedentemente se infiere que las organizaciones sindicales se encuentran facultadas para realizar dentro de sus finalidades todas aquellas actividades que les permitan sus estatutos y que, a la vez, no estén prohibidas por la ley.

Ahora bien, no encontrándose prohibida en el Código en comento, ni en su texto ni en su espíritu, la posibilidad de que un sindicato realice labores mineras como las señaladas en la presentación, resulta posible afirmar, que en la medida que esta actividad esté contemplada en los estatutos de la organización de que se trata, no existe inconveniente legal alguno para que ésta las efectúe, si cumple con las condiciones y exigencias que al efecto establece el Código de Minería.

En cuanto al carácter lucrativo de la actividad antes indicada, es preciso recordar que de acuerdo a la normativa legal vigente sobre organizaciones sindicales, en la actualidad no existe impedimento alguno para que éstas puedan desarrollar actividades con fines de lucro.

Sin perjuicio de lo anterior, es necesario tener presente lo dispuesto por el artículo 259 del Código del Trabajo, que en sus incisos 1° y 2°, prescribe:

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

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

De la disposición legal precedentemente transcrita es posible inferir que los recursos que genere una eventual actividad lucrativa deben ingresar al patrimonio de la respectiva organización sindical, y tal patrimonio, que es de su dominio exclusivo, no pertenece ni en todo ni en parte a sus asociados, no pudiendo además, ni aun en el evento de disolución, pasar sus bienes a dominio de alguno de ellos.

Del mismo precepto aparece que los referidos bienes deben ser utilizados exclusivamente en los fines y objetivos señalados en la ley y los estatutos de la misma organización.

Ahora bien, concordando la norma precedentemente transcrita y comentada con la contenida en el N° 12 del artículo 220 del mismo Código, es posible concluir que actualmente las organizaciones sindicales están facultadas para desarrollar actividades con fines de lucro, a condición de que

las ganancias o réditos de esas actividades deben precisamente vincularse al financiamiento de objetivos sindicales, de tal modo que sean utilizadas exclusivamente en los fines previstos en la ley y los estatutos de la respectiva organización. En consecuencia, los señalados bienes o recursos deberán ingresar al presupuesto sindical y ser materia del correspondiente balance, sin perjuicio del cumplimiento que el sindicato debe dar, en cuanto sujeto de una actividad lucrativa, a la normativa legal específica que le sea aplicable.

En relación a lo expuesto es necesario señalar además, que el cumplimiento de los requisitos precedentes es esencial para permitir, por parte de un sindicato, la realización de actividades con fines de lucro, pues en tal presupuesto radica la diferencia entre una actividad lucrativa de un sindicato y otras similares que puedan realizar sociedades civiles o comerciales en las áreas de su actividad económica específica.

En igual sentido se ha pronunciado esta Dirección en Ordinarios N°s. 5.095/232, de 4.09.92 y 5.145/237, de 8.09.92.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que el Sindicato de Pescadores y Buzos Mariscadores Caleta "Las Conchas" de Los Vilos, pueda realizar actividades económicas como serían las labores mineras en covaderas de dicha zona, en la medida que dicha actividad esté contemplada en los estatutos de esta organización y que los beneficios que de ella se obtengan se destinen a los objetivos y finalidades previstas en ellos y en la ley, y no en provecho de los socios individualmente considerados.

NAVES MERCANTES. TRANSPORTE LACUSTRE. JORNADA. DESCANSO SEMANAL.

1.621/93, 25.03.99.

Modifica Dictamen N° 1.464/85, de 17.03.99, en el sentido que indica.

Mediante Dictamen N° 1.464/85, de 17.03.99, esta Dirección se pronunció acerca de la aplicabilidad de los artículos 106 y 111 inciso 2º del Código del Trabajo, a los tripulantes que se desempeñan a bordo de las naves que realizan actividades de transporte lacustre, en el Lago General Carrera, en la Provincia del mismo nombre, de la Región de Aysén.

Ahora bien, en el citado dictamen, hojas 2 y 3, se indica que en materia de descanso el referido personal se rige por lo dispuesto en el artículo 35 del Código del Trabajo, en circunstancias que la norma aplicable es el artículo 38 del mismo cuerpo legal que les otorga un día de descanso compensatorio por las actividades desarrolladas en días domingo y festivos.

Se modifica el Dictamen N° 1.464/85, de 17.03.99, en el sentido indicado precedentemente.

CONTRATO INDIVIDUAL. DURACION.**1.674/94, 29.03.99.****Emite pronunciamiento sobre naturaleza jurídica de los contratos individuales de trabajo celebrados entre ... y los trabajadores a que se refiere el presente informe.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 159 N° 4 incisos 1° y 4°.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la naturaleza jurídica de los contratos individuales de trabajo de los dependientes de esa empresa, inicialmente pactados a plazo fijo y posteriormente modificados a contratos de plazo indeterminado.

Aclaran que la relación laboral a que se refiere el pronunciamiento solicitado es la que rige a las partes a partir del 10.07.96.

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

El Código del Trabajo, en su artículo 5° inciso 2°, dispone:

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

Del precepto legal precedentemente citado se infiere que la ley faculta a los contratantes para pactar las modificaciones contractuales que estimen convenientes, siempre y cuando las mismas versen sobre materias sobre las cuales la ley no les hubiere prohibido convenir.

Por su parte, el artículo 11 del mismo Código, en su inciso 1°, prescribe:

"Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo".

De la norma legal en análisis fluye que las modificaciones que se acuerde introducir a las cláusulas contenidas en un contrato individual de trabajo deben ser escrituradas, sea en el mismo instrumento, o en un anexo del mismo.

Precisado lo anterior cabe tener presente que de los antecedentes reunidos en torno a este asunto se ha podido establecer que la empresa ... tiene la calidad de contratista de CODELCO Chile y que actualmente realiza para esta última la obra denominada "Obras de desarrollo, fortificación y construcciones varias, sector Inca Central y oeste, mina el Salvador "y" Obras de desarrollo, fortificación y construcción sector Inca Norte y hundimiento Inca Mina el Salvador", contrato N° 960641.

De los mismos antecedentes aparece que algunos trabajadores que se desempeñan en dicha faena fueron contratados inicialmente por un plazo fijo de duración de 15 ó 30 días y en ciertos casos, prorrogados por otros 90 días y que antes del vencimiento de los plazos estipulados

convinieron con su empleador, a través de un anexo de su respectivo contrato, modificar la cláusula que establecía dicho plazo fijo y sustituirla por otra de plazo indeterminado.

Ahora bien, analizada la estipulación de que se trata a la luz de la legislación vigente, y en especial, de las disposiciones contenidas en los artículos 5º inciso 2º, y 11 inciso 1º, antes transcritos y comentados, posible es convenir que la misma no contraviene tal normativa, toda vez que la modificación señalada, además de efectuarse de común acuerdo, versa sobre materias que la ley faculta a las partes para negociar, cual es, la relativa a la duración del contrato, una de las estipulaciones mínimas que debe contener éste de acuerdo al artículo 10 del Código del Trabajo.

Por otra parte, la estipulación acordada cumple con el requisito de escrituración que establece el señalado artículo 11 del mismo cuerpo legal.

De esta suerte, atendido todo lo expuesto, no cabe sino concluir que la modificación contractual acordada entre la empresa ... y los trabajadores que se encuentran en la situación precedentemente analizada, en orden a sustituir la cláusula que establecía un plazo fijo de duración por otra de plazo indeterminado, esto es, por obra o faena, se encuentra ajustada a derecho.

La conclusión señalada se corrobora aún más si se tiene presente que los trabajadores de que se trata fueron contratados precisamente para desarrollar labores inherentes a la obra a que se refiere el contrato N° 960641 suscrito entre la empleadora y CODELCO Chile, ya individualizado.

De consiguiente, atendido lo expuesto, forzoso resulta concluir que los contratos individuales de trabajo del personal antes referido, revisten el carácter de contratos por obra o faena.

Distinta es la situación de otros dependientes de esa empresa que, no obstante haber sido contratados igualmente a plazo fijo pactaron la sustitución de la respectiva cláusula una vez extinguido el plazo estipulado, por lo que se hace necesario tener presente a su respecto las normas previstas en los artículos 159 N° 4 incisos 1º y 4º, del Código del Trabajo, la primera de las cuales prescribe:

"El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

"4º vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año".

A su vez, el inciso 4º del mismo precepto dispone:

"El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con un conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo".

Del precepto legal anotado precedentemente se infiere que un contrato de plazo fijo se transforma en indefinido, por el solo ministerio de la ley cuando, habiendo expirado el plazo del contrato, el trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador.

En otros términos, el precepto en análisis consagra un derecho para todo aquel trabajador que continúa prestando servicios más allá del plazo fijado para su terminación, cual es, el derecho de que el contrato de plazo fijo que ha celebrado se transforme en uno de duración indefinida.

Precisado entonces que la norma en comento otorga un derecho para los dependientes que se encuentran en la situación que en la misma se prevé, es necesario tener presente que el inciso 1º, del artículo 5º del Código del Trabajo dispone:

"Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciable, mientras subsista el contrato de trabajo".

De la disposición preinserta se infiere que los derechos establecidos en las leyes laborales no pueden renunciarse, impedimento éste que se mantiene mientras subsista la relación laboral, esto es, en tanto no opere alguna de las causales de terminación o caducidad de los contratos de trabajo consignadas en los artículos 159, 160 y 161 del referido Código.

Aplicando lo antes expuesto a la situación de los trabajadores citados en segundo término posible es convenir que la modificación del citado instrumento en los señalados términos importa la renuncia de un derecho laboral por parte de los trabajadores involucrados, si tenemos presente que la suscripción de dicho acuerdo se efectuó estando vigente la relación laboral y habiendo ya operado el efecto jurídico que prevé la disposición legal en comento, esto es, la transformación en indefinido del respectivo contrato de trabajo.

En efecto, el hecho de que se hubiere pactado una sustitución de la cláusula en comento significa que la relación laboral se encontraba vigente a esa fecha, circunstancia que, a la vez, autoriza para sostener que en tal caso concurren los supuestos que conforme a la disposición legal antes transcrita y comentada, producen el efecto de transformar un contrato de plazo fijo en indefinido, eso es, que el trabajador haya continuado prestando servicios con conocimiento del empleador una vez extinguido el plazo fijado para su duración.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) Constituyen contratos por obra o faena aquéllos celebrados por los dependientes de la empresa ... que habiendo sido contratados inicialmente a plazo fijo, sustituyeron la cláusula que así lo establecía por otra de plazo indeterminado, antes de la expiración del plazo primitivamente acordado, y

2) Por el contrario, revisten el carácter de indefinido los contratos individuales de trabajo de los dependientes de la misma empresa, contratados inicialmente a plazo fijo y que con posterioridad al vencimiento del mismo, acordaron la sustitución de la cláusula contractual respectiva por otra de plazo indeterminado.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. DIRECTORES. PERMISOS. AVISO DEL EMPLEADOR.**1.726/95, 30.03.99.**

El director de una asociación de funcionarios se encuentra facultado para firmar sus propios permisos gremiales como una forma de dar aviso a la jefatura superior de que hará uso de tal beneficio, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Fuentes: Ley N° 19.296, artículo 31.

Concordancias: Ordinarios N°s. 814/36, de 6.02.92, 233/11, de 13.01.94 y 394/200, de 30.06.97.

Se ha solicitado a esta Dirección emitir pronunciamiento con el objeto de determinar si resulta procedente que el presidente de una asociación de funcionarios regida por la Ley N° 19.296 firme sus propios permisos gremiales y, en su caso, cuál sería el procedimiento correcto.

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

El inciso primero del artículo 31 de la Ley N° 19.296, prescribe:

"La jefatura superior de la respectiva repartición, deberá conceder a los directores de las asociaciones los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a 22 horas semanales por cada director de una asociación de carácter nacional, ni a 11 horas por cada director de una asociación de carácter regional, provincial o comunal o que tenga como base uno o más establecimientos de salud y por cada director regional o provincial elegido conforme al inciso segundo del artículo 17".

De la disposición legal transcrita se infiere que la jefatura superior de la respectiva repartición se encuentra obligada a otorgar a los directores de las asociaciones los permisos indispensables para realizar las funciones propias de su cargo, fuera del lugar de trabajo, los que no pueden ser inferiores a 22 u 11 horas semanales por cada director, según corresponda, de acuerdo a la estructura jurídica de la respectiva asociación.

Asimismo, se desprende que los directores tienen derecho a hacer uso de dichos permisos con la sola limitación que el tiempo que abarquen no exceda el número de horas semanales que establece la misma norma y que éstos se destinen a funciones propias del cargo fuera del lugar donde prestan servicios.

A su vez, el inciso tercero del citado artículo 31, dispone:

"Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se tratare de citaciones practicadas a los directores de asociaciones, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, citaciones que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere la jefatura superior de la

respectiva repartición. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores".

De la norma legal precitada se infiere que tratándose de citaciones practicadas a los directores de asociaciones por las autoridades públicas, podrá excederse el límite señalado en los incisos primero y segundo de la disposición en comento, debiendo acreditarse tales citaciones, si así lo exigiere la jefatura superior de la respectiva entidad.

De consiguiente, a la luz de lo expuesto y de conformidad con lo ya manifestado por este Servicio, a través de Ordinario N° 3.794/200, de 30.06.97, posible es afirmar que el jefe del respectivo Servicio no está jurídicamente facultado para denegar o condicionar en forma alguna el otorgamiento del beneficio en análisis, debiendo el director de que se trate, sólo por razones de buen servicio, avisar anticipadamente a su jefe superior, o a quien corresponda, que hará uso de los permisos referidos.

En efecto, conforme con las atribuciones de cada jefe superior de dirigir, controlar y coordinar todas las actividades del Servicio y con el objeto de velar por un adecuado funcionamiento del mismo, éste debe conocer las ausencias de sus dependientes con el fin de evitar la paralización de las actividades y proveer en forma oportuna el reemplazante del director que va a hacer uso de los permisos.

Por lo tanto, el dirigente está obligado a dar aviso al jefe respectivo de la circunstancia de que hará uso de su permiso, sólo en la estricta medida de que éste pueda adoptar las providencias para su reemplazo y evitar el entorpecimiento en las actividades del Servicio.

A mayor abundamiento, coincidente con la doctrina de este Servicio, la Contraloría General de la República ha resuelto, a través de Dictamen N° 5.441, de 13.02.95, que no estima necesario el formal otorgamiento de los indicados permisos, ya que, atendidos los términos de la norma, es imperativo para el jefe superior concederlos.

Asimismo, el organismo fiscalizador citado en el párrafo precedente, a través de Dictamen N° 23.588, de 3.08.95, sostiene que la autoridad administrativa no puede condicionar el otorgamiento de los permisos que benefician a los dirigentes gremiales en virtud del citado artículo 31, atendido que el legislador no estableció tal clase de restricción, de modo que ellos deben ser concedidos sin ningún tipo de condiciones, las que, en cambio, sí pueden ser fijadas en el otorgamiento de aquellos permisos que excedan los lapsos mínimos garantizados por el legislador, a que se refiere el citado inciso tercero de la disposición en análisis.

En relación con lo anotado en párrafos precedentes, cabe tener presente lo sostenido por esta Dirección, entre otros, en Dictámenes N°s. 814/36, de 6.02.92 y 233/11, de 13.01.94, respecto de los permisos sindicales contemplados en el Código del Trabajo, regulados de manera similar a aquéllos establecidos en la ley que nos ocupa, jurisprudencia a través de la cual se concluye que, aun cuando el empleador no pueda en forma alguna condicionar tales permisos, el dirigente de que se trate debe dar aviso al empleador, o a quien corresponda, que hará uso del beneficio en comento, en razón que el primero debe conocer las ausencias de sus dependientes con el fin de evitar la paralización de las actividades y proveer el reemplazo oportuno del dirigente que va a hacer uso de sus permisos.

De acuerdo con lo anotado en el párrafo precedente, no existe inconveniente alguno para que la jefatura superior de la repartición en que presta servicios el dirigente de una asociación

contemple un mecanismo de control que facilite la comprobación de las horas utilizadas para tal efecto, no correspondiendo a este Servicio fijar las formalidades del mencionado aviso ni el plazo previo para su otorgamiento.

De esta manera entonces, de conformidad con lo expresado precedentemente, a los directores de una asociación de funcionarios les asiste el derecho de hacer uso de los permisos a que se refiere el inciso primero del ya citado artículo 31, sin necesidad de requerir autorización alguna por parte del jefe del respectivo Servicio, debiendo el director de que se trate, sólo por razones de buen servicio, avisar anticipadamente a su jefe superior, o a quien corresponda, que hará uso de tal beneficio.

De consiguiente, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que la firma de los permisos por parte del propio dirigente de la asociación de que se trata, constituye el mecanismo utilizado por éste para dar aviso a su jefe superior de que hará uso de tal derecho, de suerte que, posible es afirmar que dicho acto no constituye infracción a las normas que regulan la materia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. que, el director de una asociación de funcionarios se encuentra facultado para firmar sus propios permisos gremiales, como una forma de dar aviso a la jefatura superior de que hará uso de tal beneficio, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

ESTATUTO DE SALUD. ADECUACION DE REMUNERACIONES. ASIGNACION DE RESPONSABILIDAD DIRECTIVA.

1.727/96, 30.03.99.

Resulta jurídicamente improcedente imputar a planilla adicional o suplementaria el pago de la Asignación de Responsabilidad Directiva, que contempla el artículo 27 del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 27. Código Civil, artículo 19.

Concordancias: Dictamen N° 1.365/78, de 30.03.98.

Se consulta si corresponde pagar la asignación de responsabilidad directiva contemplada en el artículo 27 de la Ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, deduciendo de la Planilla Adicional o cancelarla aparte, usando sólo como base de cálculo la suma del sueldo base y la asignación de atención primaria correspondiente al funcionario, sin afectar la planilla adicional.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 27 de la Ley N° 19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone:

"El director de un consultorio de salud municipal de atención primaria tendrá derecho a una asignación de responsabilidad directiva, de un 10% a un 30% de la suma del sueldo base y de la

asignación de atención primaria correspondientes a su categoría funcionaria y al nivel de la carrera funcionaria".

De la disposición legal transcrita se desprende que la ley ha contemplado en el régimen de remuneraciones, el pago de la denominada asignación de responsabilidad directiva a aquel funcionario que desempeñe el cargo de director de un Consultorio de Salud Municipal.

La misma norma establece la forma en que debe calcularse dicho estipendio remuneratorio, cuyo monto no puede ser inferior a un 10% ni superior al 30% de la suma que resulte del sueldo base y de la asignación de atención primaria definidos en las letras a) y b) del artículo 23 de la ley en estudio.

Los porcentajes aludidos, en cualquiera de sus extremos y extensión, se determinan según el criterio que cada Entidad Administradora establezca objetivamente, según lo autoriza el inciso final del citado artículo 27.

En la especie, se consulta si el pago de la referida asignación de responsabilidad directiva debe deducirse de la planilla adicional o calculando su monto según la suma del sueldo base y la asignación de atención primaria correspondiente al funcionario, sin afectar la planilla adicional.

De acuerdo con el preciso tenor normativo precedentemente expuesto, el legislador quiso establecer una fórmula clara y permanente para calcular el pago de la asignación en referencia, sin posibilidad alguna de ejercer discrecionalmente el cálculo en cuestión, en cuyo caso el ejercicio es puramente aritmético para determinar porcentualmente el monto respectivo luego de sumar el sueldo base y la asignación de atención primaria municipal.

Lo anterior, aparece reforzado por la regla de interpretación de la ley contenida en el inciso primero del artículo 19 del Código Civil en cuya virtud, cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu, de manera que si la ley del ramo ha establecido claramente la forma de establecer el monto de la asignación de responsabilidad directiva de un director de establecimiento de salud municipal, la entidad administradora respectiva en ningún caso puede imputar dicho pago a planilla adicional o suplementaria, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 1.365/78, de 30.03.98.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que resulta jurídicamente improcedente imputar a planilla adicional o suplementaria el pago de la Asignación de Responsabilidad Directiva, que contempla el artículo 27 del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. DIRECTORES. REQUISITOS.**1.728/97, 30.03.99.**

Los estatutos de una asociación de funcionarios de la Administración del Estado pueden exigir, como requisito para ser elegido director, que los candidatos acrediten domicilio en la Región o nivel central donde se efectuará la elección de que se trate.

Fuentes: Ley Nº 19.296, artículo 18. Constitución Política de la República, artículo 19 Nº 2 inciso 2º. Código Civil, artículos 19 y 20.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si resulta procedente que los estatutos de una asociación de funcionarios de la Administración del Estado exijan, como requisito para ser elegido director, que los candidatos acrediten domicilio en la Región o nivel central donde se efectuará la elección.

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

El artículo 18 de la Ley Nº 19.296, prescribe:

"Para ser director, se requiere cumplir con los requisitos que señalaren los respectivos estatutos, los que deberán contemplar, en todo caso, los siguientes:

"1.- No haber sido condenado ni hallarse procesado 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.

"2.- Tener una antigüedad mínima de seis meses como socio de la asociación, salvo que la misma tuviere una existencia menor".

De la norma antes transcrita se desprende que para ser elegido director de una asociación de funcionarios del sector público se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos, los que deberán contemplar en todo caso las exigencias mínimas que enumera el legislador.

En otras palabras, de la interpretación de las reglas contenidas en el artículo 18 de la Ley Nº 19.296 se deduce que para ser elegido director de una asociación de funcionarios el candidato deberá necesariamente cumplir con los requisitos básicos de carácter objetivo que le impone esta norma, sin perjuicio de las otras exigencias específicas que haya planteado la respectiva organización en sus estatutos.

De esta forma, no existiendo otras limitaciones de carácter legal, en principio, las asociaciones de funcionarios tienen absoluta libertad para establecer cualquier tipo de requisito o condición para que alguno de sus afiliados opte al cargo de director, debiendo eso sí sujetarse a las restricciones que al efecto dispone la Constitución Política de la República.

Por su parte, la Constitución Política de la República, en su artículo 19 N° 2 inciso 2° dispone que:

"Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias".

De esta forma la asociación de funcionarios podrá contemplar en sus estatutos cualquier tipo de requisito o condición para que uno de sus afiliados ocupe el cargo de director, con tal que los mismos no tengan el carácter de arbitrarios.

Ahora bien, para determinar el verdadero sentido y alcance de la norma constitucional antes transcrita, es necesario precisar lo que debe entenderse por "arbitrario", para lo cual cabe recurrir a las normas de hermenéutica 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 su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras"*.

Al respecto, la jurisprudencia ha sostenido de manera invariable que "el sentido natural y obvio" de las palabras es aquel que da el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, según el cual "Arbitrario" significa: *"2) Que procede con arbitrariedad"*. Y a su vez "Arbitrariedad" significa: *"Acto o proceder contrario a la justicia, la razón o las leyes, dictado sólo por la voluntad o el capricho"*.

Por consiguiente, los estatutos de la asociación podrán fijar cualquier requisito o condición para optar al cargo de director, con el solo límite que estos requisitos no resulten contrarios a la justicia, a la razón o las leyes o que hayan sido dictados sólo por la voluntad o el capricho.

En la especie, la imposición a los candidatos a director de la asociación de funcionarios de acreditar domicilio en la Región o nivel central donde se efectuará la elección no resulta arbitraria, toda vez que se funda en el beneficio de la misma asociación y de sus afiliados, ya que al tener todos los directores domicilio en el mismo lugar se facilita el normal funcionamiento de la misma.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas, los comentarios efectuados y lo informado por el Departamento de Relaciones Laborales de este Servicio a través del Memo N° 166, 4.12.98, debemos concluir que los estatutos de la Asociación de Funcionarios de la División de Arquitectura de la V Región pueden exigir como requisito para ser elegido director que los candidatos acrediten domicilio en la Región o nivel central donde se efectuará la elección de que se trate.

ORGANIZACIONES SINDICALES. ASAMBLEA. ACUERDO. LEGALIDAD. SOCIOS. BENEFICIOS.**1.729/98, 30.03.99.**

- 1) No afecta a la validez del acuerdo adoptado por una organización sindical la circunstancia que con posterioridad al mismo hubiesen sido despedidos de la empresa uno o más de los socios que participaron en la asamblea respectiva.**
- 2) No resulta jurídicamente procedente que un sindicato otorgue beneficios a quienes no tengan la calidad de socios del mismo al momento de devengarse los aludidos beneficios.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 257 y 259.

Concordancias: Dictámenes N°s. 4.538/212, de 5.08.94 y 3.547/212, de 16.07.93.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar los efectos del acuerdo tomado por la asamblea para enajenar un bien raíz, adoptado por uno o más socios que con posterioridad fueron despedidos de la empresa y sobre la procedencia de incluir a estos ex-socios en los beneficios financiados con la venta del inmueble.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en su artículo 257, prescribe:

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

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

De la norma precedentemente transcrita se infiere que el ordenamiento jurídico vigente ha facultado a las organizaciones sindicales para adquirir, conservar y enajenar, a cualquier título, toda clase de bienes.

Asimismo, se infiere que si se tratare de una enajenación de bienes raíces, es necesario contar con el acuerdo favorable de la asamblea extraordinaria, en sesión convocada especialmente para tal efecto, debiendo aprobarse dicho acuerdo por la mayoría absoluta de los afiliados que se encuentren al día en el pago de sus cuotas sindicales, en votación secreta y unipersonal.

Como es dable apreciar, la ley ha entregado a las organizaciones sindicales la facultad de enajenar los bienes que conforman su patrimonio, sea a título oneroso o gratuito, estableciendo exigencias especiales tratándose de la enajenación de bienes raíces.

En ese contexto, los directores consultan si tiene incidencia que el referido acuerdo se hubiere adoptado por uno o más socios que a esta fecha ya no son trabajadores de la empresa y si, a estos

mismos ex trabajadores, les corresponde percibir los beneficios financiados con la venta del bien de que se trata.

Aplicando las normas legales a la primera situación por la que se consulta debemos decir que en la medida que se hubiese dado cumplimiento al procedimiento y quórum antes señalado, el acuerdo de enajenación tomado por la asamblea se habría ajustado a derecho, careciendo de relevancia el hecho que uno o más de los socios del sindicato posteriormente hubieren sido despedidos y, por ende, perdido su calidad de afiliados a la organización.

En relación a la segunda consulta, cabe señalar que el otorgamiento de beneficios con el producto de la venta en cuestión, en opinión de este Servicio, debe analizarse a la luz de las finalidades de las organizaciones sindicales que tanto la ley como los estatutos que las rigen contemplan.

En este orden de ideas, no cabe duda que dentro de las finalidades más importantes de las organizaciones sindicales está el prestar ayuda y asistencia a sus asociados, como expresamente lo indica el N° 5 del artículo 220 del Código del Trabajo, al respecto esta norma prescribe que son fines principales de las organizaciones sindicales:

"Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación".

De la disposición transcrita se infiere que la ayuda o beneficio que otorgue un sindicato sólo corresponde a quienes revisten el carácter de socios del mismo.

De esta suerte, en la especie, no procede que la organización consultante conceda los beneficios financiados con el producto de la venta del bien raíz referido a quienes, no obstante ser socios de la misma a la época de adoptarse el acuerdo, no detentaban tal calidad al momento de devengarse los beneficios aludidos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones citadas y los comentarios efectuados, debemos concluir lo siguiente:

- 1) No afecta a la validez del acuerdo adoptado por una organización sindical la circunstancia que con posterioridad al mismo hubiesen sido despedidos de la empresa uno o más de los socios que participaron en la asamblea respectiva.
- 2) No resulta jurídicamente procedente que un sindicato otorgue beneficios a quienes no tengan la calidad de socios del mismo al momento de devengarse los aludidos beneficios.

ESTATUTO DOCENTE. DESTINACION. ALCANCE. REQUISITOS.**1.730/99, 30.03.99.****Niega lugar a reconsideración del Dictamen N° 6.287/417, de 21.12.98 y del punto 1) del Dictamen N° 1.231/71, de 23.03.98.****Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 42.

Solicita reconsideración del Dictamen N° 6.287/417, de 21.12.98 y del punto 1) del Dictamen N° 1.231/71, de 23.03.98, que concluyen que la destinación del docente Sr N.N., no se encuentra ajustada a derecho, por ende se deniega solicitud de reconsideración de las instrucciones cursadas a la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Chiloé.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que los argumentos en que se fundamenta la solicitud aludida fueron oportunamente analizados con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen a la conclusión arribada en los referidos dictámenes.

Atendido lo expuesto y habida consideración que los antecedentes aportados no permiten modificar lo resuelto en los documentos mencionados, cumpla con informar a Ud. que se niega lugar a reconsideración del Dictamen N° 6.287/417, de 21.12.98 y del punto 1) del Dictamen N° 1.231/71, de 23.03.98.

ESTATUTO DOCENTE. COLEGIOS PARTICULARES. TERMINACION CONTRATO. CAUSALES. CORPORACIONES MUNICIPALES.**1.731/100, 30.03.99.****El hecho que una profesional docente del sector municipal o particular se encuentre acogida a licencia maternal durante un período anual completo no se encuentra contemplado como causal legal de término de funciones en la legislación vigente.****Fuentes:** Ley N° 19.070, artículos 72 letra g), 78 y 87.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de una trabajadora docente que durante todo el año 1998 estuvo con licencia médica, por reposo pre y postnatal; por enfermedad grave del hijo, y por depresión postnatal, vencida la cual, el 5 de enero recién pasado, desestimó nueva licencia por encontrarse con feriado legal.

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

El artículo 72 letra g) de la Ley N° 19.070, dispone:

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

"g) Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.883".

A su vez, los artículos 148 y 149 de la Ley N° 18.883, prescriben:

"Artículo 148.- El alcalde podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable.

"No se considerarán para el cómputo de los seis meses señalado en el inciso anterior, las licencias otorgadas en los casos a que se refiere el artículo 114 de este Estatuto y el Título II, del Libro II, del Código del Trabajo.

"Artículo 149.- Si se hubiere declarado irrecuperable la salud de un funcionario, éste deberá retirarse de la municipalidad dentro del plazo de seis meses, contado desde la fecha en que se le notifique la resolución por la cual se declare su irrecuperabilidad. Si transcurrido este plazo el empleado no se retirare, procederá la declaración de vacancia del cargo.

"A contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de seis meses el funcionario no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo de la municipalidad".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas se desprende que los profesionales de la educación de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, entre otras causales, por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de la función.

Se infiere asimismo, que si se declara la salud irrecuperable se debe abandonar el cargo dentro de un plazo de seis meses contado desde la notificación de la resolución que así la declara o, si no ha mediado esta declaración existe salud incompatible, cuando se ha hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, salvo que se trate de licencias del artículo 114 de la Ley N° 18.883, por accidente en actos de servicio o enfermedad en el desempeño de funciones, o del Título II, Libro II del Código del Trabajo, sobre Protección a la Maternidad, casos en los cuales no se consideran las licencias en el cómputo de los seis meses.

De este modo, en la especie, si la profesional docente por la cual se consulta pertenece al sector municipal, y las licencias médicas tienen por causa, según la presentación, reposos maternos pre y postnatales, y de enfermedad grave del hijo menor de un año, contenidos en los artículos 195, 196 y 199 del Título II sobre Protección a la Maternidad, del Libro II del Código del Trabajo, no procede que se consideren en una declaración de salud incompatible con el cargo de la dependiente.

Por otra, en el caso tampoco hay antecedentes en orden a que la salud de la profesional pudiera ser declarada irrecuperable, por lo que no aparecen aplicables las causales en comento.

Pues bien, si la profesional docente pertenece al sector particular, las causales de terminación de contrato pertinentes son las previstas en el Código del Trabajo, en los artículos 159, 160 y 161, como se desprende de lo dispuesto en los artículos 78 y 87 de la Ley N° 19.070, en ninguna de las cuales se contempla la situación específica en consulta como causa de terminación de funciones.

De esta manera, la circunstancia de encontrarse la profesional docente acogida a licencia maternal durante un período anual completo no está contemplada de por sí como causal para la terminación de sus labores, atendidas las causales legales de término de funciones vigentes.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que el hecho que una profesional docente del sector municipal o particular se encuentre acogida a licencia maternal durante un período anual completo no se encuentra contemplado como causal legal de término de funciones en la legislación vigente.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

1.801/101, 5.04.99.

Se rechaza la reconsideración del Ordinario Nº 4.706, de 18.11.98, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago que mantuvo a firme la instrucción contenida en el Oficio Nº 98-952, de 17.07.98, impartida por esa Inspección Provincial a la empresa

Fuentes: Código Civil, artículo 1560.

Concordancias: Ord. Nºs. 6.208/279, de 11.11.96; 647/27, de 27.01.94 y 4.224/172, de 24.07.96.

Se ha solicitado reconsideración del Ord. Nº 4.706, de 18.11.98, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago que mantuvo a firme la instrucción impartida por la fiscalizadora Sra. L. L. S. a la empresa ..., contenidas en Oficio de Instrucciones Nº 98-952, de 17 de julio de 1998, de la misma Inspección Provincial.

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

La instrucción recurrida señala, en lo que nos interesa:

"Pagar diferencias de remuneraciones respecto del trabajador Sr. N.N., desde enero a junio de 1998, de conformidad a lo convenido en contrato colectivo vigente".

En lo que dice relación con este punto el contrato colectivo vigente de la empresa, en su cláusula tercera, prescribe:

"Título II. Sueldos Bases Mensuales

"Artículo 3º. Sueldos Bases Mensuales garantizados de trabajadores que laboran en ruta en el país.

"1.1.a) Trabajadores con una antigüedad superior a 5 años en la empresa.

"Zona Norte:

"Auxiliar 3,0 Ingresos Mínimos Mensuales.

"Zona Sur:

"Auxiliar 2,5 Ingresos Mínimos Mensuales.

"1.1.b) Trabajadores con una antigüedad inferior a 5 y mayor de 2 años en la empresa.

Zona Norte:

"Auxiliar 2,5 Ingresos Mínimos Mensuales.

"Zona Sur:

"Auxiliar 2,0 Ingresos Mínimos Mensuales".

Por antecedente 5), la representante de la empresa señala que a su juicio la cláusula transcrita debe ser interpretada en el sentido que los montos de los nuevos sueldos base sólo se aplican respecto de los trabajadores que a la fecha de la suscripción del contrato colectivo tenían una antigüedad superior a 5 años o superior a 2 e inferior a 5 años en su caso, sin que resulte procedente su aplicación respecto de los trabajadores que con posterioridad a la fecha de suscripción del contrato alcancen la antigüedad a que se ha hecho referencia.

En la especie, de los antecedentes reunidos en torno a este asunto se ha podido establecer, que en virtud de la cláusula de que se trata, el empleador se obligó a pagar, a contar de la vigencia del contrato colectivo, esto es, 28 de noviembre de 1997, según cláusula final de dicho instrumento, un sueldo base mensual diferenciado en atención a la "antigüedad del trabajador en la empresa", esto es al número de años servidos por el trabajador bajo la dependencia de la empresa.

Por otra parte de la norma en análisis se desprende claramente que las partes han pactado los tramos de un modo general y abstracto, siéndole aplicable la misma a todos los trabajadores afiliados al sindicato que figuren en la nómina y cumplan con el requisito de la antigüedad ya visto.

Asimismo, podemos señalar que del análisis de los antecedentes tenidos a la vista se verifica que ni del texto de la cláusula en cuestión, ni del resto de las cláusulas del contrato colectivo aparece que las partes hayan querido limitar su ámbito de aplicación cristalizando hacia el futuro las condiciones de antigüedad que existían hasta ese momento en la empresa.

A mayor abundamiento, para reafirmar cuál ha sido la intención de los contratantes al pactar la estipulación que nos ocupa, debemos recurrir a los elementos de interpretación que establece el ordenamiento jurídico vigente y, específicamente en este caso a las normas que al efecto se contienen en el artículo 1564 incisos 2º y final del Código Civil, conforme a las cuales las cláusulas de un contrato *"Podrán también interpretarse por las de otro contrato entre las mismas partes y sobre la misma materia, o por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra"*.

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

Precisado lo anterior, cabe consignar que los antecedentes reunidos en torno a este asunto y, en especial, el informe de fiscalización del ministro de fe actuante, dan cuenta que revisados los contratos colectivos anteriores celebrados entre la empresa y los trabajadores, se constata que en ellos existe una cláusula similar a la que nos ocupa, y en la cual expresamente se establece que la

antigüedad del trabajador en la empresa debe cumplirse a una fecha precisa y determinada, conforme a la cual se estipulan los diversos tramos de sueldos bases mensuales garantizados.

Ahora bien, a diferencia de los contratos anteriores, en el instrumento colectivo vigente en lo que dice relación con la antigüedad necesaria para acceder a los diversos tramos de sueldos bases que se convienen en él, no quedó sujeto, en cuanto a su cumplimiento, a una fecha precisa y determinada, razón por la cual debe entenderse que los trabajadores aumentarán su sueldo base a medida que cumplan con la antigüedad necesaria y mientras se encuentre vigente el contrato colectivo que da origen al beneficio.

Por lo expuesto, no aparece ajustado a derecho sostener que el monto del sueldo base a que tienen derecho los trabajadores se fije conforme a su antigüedad en la empresa a la fecha de celebración del contrato colectivo, por cuanto como ya se señaló dicha exigencia no se contiene en esos términos en la cláusula contractual en análisis.

En consecuencia, atendido el tenor de la cláusula contractual de que se trata, no cabe sino concluir que el beneficio en comento debe concederse a partir del momento mismo en que el trabajador entere la permanencia en la empresa requerida en el contrato colectivo.

Por tanto, aplicando lo expuesto al caso del trabajador Sr. N.N., cabe considerar que éste se desempeña en la empresa como auxiliar en la zona norte y enteró 5 años de antigüedad en la misma el día 29 de diciembre de 1997, por lo que en cumplimiento de la cláusula 3.1.1.a) del contrato colectivo que rige a las partes, procede que su sueldo base mensual garantizado sea de 3,0 ingresos mínimos mensuales a contar del mes de enero de 1998, toda vez que a partir de ese mes cumple con lo previsto en dicha cláusula, esto es, tener una antigüedad superior a 5 años en la empresa.

En conclusión, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas se rechaza la reconsideración del Ord. N° 4.706, de 18.11.98, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago que mantuvo a firme la instrucción impartida por la fiscalizadora Sra. L. L. S., contenida en Oficio de Instrucción N° 98-952, de 17.07.98, que ordenó pagar diferencias de remuneraciones respecto del dependiente Sr. N.N., desde enero a junio de 1998.

ESTATUTO DE SALUD. DIRECTORES. CARGO. DURACION.

1.802/102, 5.04.99.

Resulta jurídicamente improcedente pretender propiedad indefinidamente del cargo de Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, por cuanto el nombramiento en dicho cargo tiene una duración de tres años, al término del cual necesariamente debe convocarse a concurso público de antecedentes.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 33.

Concordancias: Dictamen N° 5.689/372, de 18.11.98.

Se consulta si puede invocar propiedad en el cargo una funcionaria cirujano dentista que ha ejercido como Directora del Consultorio de Salud de la Comuna de Isla de Maipo desde el 1° de

marzo de 1995, cargo que ocupa como consecuencia indirecta de haber sido nombrada en esa fecha como Directora del Servicio de Salud Municipal de la misma comuna.

Se agrega que en el contrato de trabajo de la referida funcionaria, como en la resolución de nombramiento aludida, no se hace mención alguna a la dirección del consultorio y únicamente se precisa la designación en la Dirección del Servicio de Salud Municipal, cargo este último que es de la exclusiva confianza del Directorio de la Corporación Municipal.

Debido a lo anterior, se ha decidido regularizar la mencionada situación, por lo que se ha solicitado la renuncia a la funcionaria que ejerce como Directora del Consultorio de Salud en exceso del plazo legal, para restablecerla en el cargo que originalmente tiene en la planta, el de cirujano dentista, a fin de convocar al concurso respectivo para proveer el cargo de Director de Consultorio de acuerdo con la Ley N° 19.378.

Al respecto, puedo informar lo siguiente:

El artículo 33 de la Ley N° 19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone:

"Para ser Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, se deberá estar en posesión de un título, correspondiente a los siguientes profesionales:

"a) Médicos Cirujanos, Farmacéuticos, Químicos-Farmacéuticos, Bioquímicos y Cirujanos Dentistas;

"b) Asistentes Sociales, Enfermeras, Kinesiólogos, Matronas, Nutricionistas, Tecnólogos Médicos, Terapeutas Ocupacionales y Fonoaudiólogos, y

"c) Otros con formación en el área de salud pública, debidamente acreditada.

"El nombramiento de Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal tendrá una duración de tres años. Con la debida antelación se llamará a concurso público de antecedentes, pudiendo postular el Director que termina su período".

Del precepto legal transcrito se desprende, en primer lugar, que para acceder al cargo de Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, el postulante debe estar en posesión de alguno de los títulos profesionales exigidos por la norma en estudio.

Por otra parte, del mismo texto legal se deriva que el nombramiento en dicho cargo tiene una duración en el tiempo de tres años y que para proveer el referido cargo debe convocarse a concurso público de antecedentes con la debida anticipación, pudiendo presentarse al concurso al término de los tres años el Director que termina su período.

En la especie, se consulta si el Director de Consultorio que termina su período por cumplirse en exceso la duración del nombramiento, puede invocar válidamente la propiedad en el cargo, en el entendido de permanecer indefinidamente en el mismo.

De acuerdo con el preciso tenor normativo citado, resulta evidente la imposibilidad de ejercer indefinidamente el cargo de Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, toda vez que ha sido voluntad del legislador limitar en el tiempo el ejercicio en dicho cargo como

medida indispensable para favorecer la evaluación periódica del desempeño en ese nivel de responsabilidad funcionaria, como lo refiere la historia fidedigna de la ley.

Del mismo modo se explica la posibilidad de postular otorgada al Director que termina su período en el mismo cargo, puesto que esa posibilidad resulta del todo coherente con la necesidad de favorecer la permanencia en el sistema del funcionario competente y meritorio, capaz de adjudicarse el cargo por el nuevo período frente a otros interesados en el respectivo concurso público de antecedentes.

En otros términos, el cargo de Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal se ejerce por un período limitado en el tiempo, al término del cual necesariamente debe convocarse a concurso para proveer nuevamente dicho cargo, y el Director que termina su período puede postular para obtener el nombramiento, pero, en ningún caso, se puede pretender propiedad sobre ese cargo en función del período anterior.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, informo a Ud. que resulta jurídicamente improcedente pretender propiedad indefinidamente sobre el cargo de Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, por cuanto el nombramiento en dicho cargo tiene una duración de tres años, al término del cual necesariamente debe convocarse a concurso público de antecedentes para proveer dicho cargo, sin perjuicio que el Director que termina su período postule al mismo cargo.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. REGLAMENTOS. ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS.

1.803/103, 5.04.99.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para fijar el sentido y alcance del artículo 2º transitorio del Reglamento de Elecciones de la Asociación Nacional de Funcionarios del Instituto de Normalización Previsional, ANATRINP, Valparaíso.

Fuentes: D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 1º letra b), y 5º letra b).

Se solicita que esta Dirección fije el sentido y alcance de la norma contenida en el artículo 2º transitorio del Reglamento de Elecciones de la Asociación Nacional de Funcionarios del Instituto de Normalización Previsional, ANATRINP, Valparaíso, atendido lo prevenido en el artículo 24 inciso 1º de la Ley N° 19.296, que establece normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado.

Al respecto, cumplo con informar a Uds. que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección emita el pronunciamiento solicitado por cuanto ello incide en una labor interpretativa de una norma adoptada por acuerdo interno de la organización de que se trata, absolutamente ajena al ordenamiento jurídico laboral.

En efecto, las facultades de este Servicio dicen relación exclusivamente con la interpretación de la legislación y reglamentación laboral, al tenor de lo prevenido en los artículos 1º letra b), y 5º letra b), del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de esta Dirección.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para fijar el sentido y alcance del artículo 2º transitorio del Reglamento de Elecciones de la Asociación Nacional de Funcionarios del Instituto de Normalización Previsional, ANATRINP, Valparaíso.

La conclusión anterior está en armonía con lo manifestado por el Departamento de Relaciones Laborales en Memorándum N° 52, de 19 de marzo del presente año.

JORNADA DE TRABAJO. EXISTENCIA. CAMBIO DE VESTUARIO.

1.806/104, 5.04.99.

Las operaciones del cambio de vestuario, uso de implementos de seguridad y aseo que realizan los trabajadores que se desempeñan en las áreas de fusión, moldeo y terminaciones de la División de Talleres de la empresa CODELCO Chile no constituyen jornada de trabajo. Aclara en el sentido que indica Dictamen N° 4.297/299, de 9.09.98, de esta Repartición.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 21.

Concordancias: Dictamen N° 4.297/299, de 9.09.98.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el tiempo que los trabajadores que se desempeñan en las secciones de la División Talleres de CODELCO Chile, ocupan en cambio de vestuario, utilización de elementos de protección y aseo, constituye o no jornada de trabajo.

Asimismo solicita que al momento de evacuar el pronunciamiento requerido se tenga a la vista el Dictamen N° 4.297/299, de 9.09.98, de este Servicio.

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

El artículo 21 del Código del Trabajo, establece:

"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

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

De la disposición legal antes transcrita se infiere que se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad

al contrato y, que se considera también como tal, el lapso en que el dependiente permanece sin realizar labor alguna cuando concurren copulativamente las siguientes condiciones:

- a) Que se encuentre a disposición del empleador, y
- b) Que su inactividad provenga de causas que no le sean imputables.

Cabe señalar que esta Dirección, interpretando la norma en comento, ha sostenido en forma reiterada y uniforme, entre otros, en Dictamen N° 6.560/308, de 12.11.92, que la regla de carácter excepcional prevista en el inciso 2º del precepto transcrito, en cuya virtud la ley considera también jornada de trabajo el lapso en que el trabajador permanece a disposición del empleador sin que exista una efectiva prestación de servicios, sólo rige en caso que dicha inactividad se produzca durante o dentro de la jornada laboral, de acuerdo al concepto fijado por el inciso 1º del mismo artículo, sin que sea viable, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta.

Sobre dicha base, la misma jurisprudencia ha resuelto que la sola permanencia en las dependencias de la empresa, antes de iniciada o después de concluida la jornada pactada, con la finalidad de asearse, cambiarse de vestuario o colocarse uniformes dista de configurar una situación de subordinación y dependencia, no pudiendo, por ende, sostenerse que durante el tiempo empleado en tales operaciones los trabajadores se encuentran a disposición del empleador en los términos previstos en el ya citado inciso 2º del artículo 21 del Código del Trabajo que, precisamente, contempla como supuesto, la existencia de una jornada laboral.

El mismo pronunciamiento jurídico agrega que *"por el contrario, en opinión de esta Dirección, procede asimismo concluir que el tiempo anterior o posterior a la jornada de trabajo propiamente tal, debe estimarse integrado a ella cuando, por acuerdo expreso o tácito de las partes, así estuviere establecido, o bien si el cambio de ropa o el aseo inicial o posterior, por su delicadeza, complejidad o su grado de necesidad, atendida la naturaleza de la actividad laboral, exigieren cuidados técnicos o dedicación especial por parte del trabajador, o supervisión por el empleador"*.

Ahora bien, mediante Dictamen N° 4.297/299, de 9.09.98, este Servicio precisó lo que debe entenderse por "supervisión del empleador" para los efectos indicados, señalando que ésta existirá en *"todos aquellos casos en que el desarrollo de la función convenida requiera necesariamente la utilización de una indumentaria especial o de elementos de protección personal tales como: zapatos de seguridad, buzos térmicos, cascos, guantes, etc., y el aseo o ducha una vez concluida la jornada, o bien, cuando el uso de una indumentaria especial derive de una imposición del empleador consignada en el respectivo reglamento interno"*.

De acuerdo al referido dictamen la conclusión anotada encuentra su fundamento en *"la circunstancia de que, en el primer caso, la ejecución de dichas operaciones por parte de los trabajadores no es sino una consecuencia de la obligación que impone al empleador el artículo 184 del Código del Trabajo, en cuya virtud le corresponde adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, como asimismo, mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en la faena, obligación ésta que necesariamente conlleva la de velar por el cumplimiento de tales medidas, esto es, una supervisión de su parte"*.

Conforme al mismo pronunciamiento jurídico en el segundo caso planteado *"la existencia de la supervisión queda demostrada si se considera que la obligación que asiste a los trabajadores en orden a emplear determinada ropa de trabajo emana de una resolución del empleador, establecida*

en reglamento interno, cuya inobservancia podría incluso ser sancionada por éste en los términos del artículo 157 del Código del Trabajo".

En relación con la doctrina en comento es necesario aclarar que la sola circunstancia de que la obligación de usar ciertos elementos de protección o indumentaria especial emana de la naturaleza de los servicios convenidos o de una imposición del empleador consignada en el reglamento interno, no basta para calificar como jornada de trabajo el lapso ocupado en tales operaciones, puesto que para que así ocurra es menester además que el uso de tales implementos impliquen realmente para el trabajador la necesidad de destinar un tiempo determinado y concreto en su realización, esto es, un lapso que pueda ser objeto de apreciación o medición, lo que no ocurre en el caso que las antedichas obligaciones consistan en la utilización de un casco, guantes, anteojos, o de otros elementos de la misma naturaleza o simplicidad, debiendo entenderse aclarado en tal sentido el Ord. N° 4.297/299, ya citado.

Precisado lo anterior, es necesario considerar que de los antecedentes reunidos en torno a este asunto, en especial, del informe de fiscalización de 19.01.99, emitido por la fiscalizadora de este Servicio Sra. F. D. R., aparece que el personal a que se refiere la consulta planteada se desempeña en tres áreas de trabajo cuales son: moldeo, fusión y terminaciones.

En relación con las labores y uso de indumentaria especial o elementos de seguridad que se requieren en dichas áreas, el informe inspectivo citado señala:

"Moldeo:

"El Area de Moldeo es la encargada de confeccionar los moldes para las piezas que deben ser fundidas y principalmente estos moldes se elaboran con madera en una primera etapa y con arena en forma posterior, lo cual demuestra que no son elementos nocivos para la salud de los trabajadores, ni tampoco implican un riesgo para la seguridad física de ellos.

"Es por esta razón que los implementos de seguridad requeridos para este trabajo son los mismos requeridos para cualquier área productiva de la empresa, como son zapatos, casco y lentes de seguridad, los cuales, como señalé anteriormente, no requieren de un tiempo especial para su implementación, esto sólo en el caso de que el trabajador opte por ponérselos en la empresa.

"Fusión:

"El Area de Fusión es, tal vez, el área de Fundición que requiere de más cuidado, ya que los trabajadores que pertenecen a ella deben trabajar con hornos de arco y con metal fundido.

"Sin embargo lo anterior, este tipo de labores no se realiza todo el tiempo sino que en forma ocasional, esto de acuerdo a la carga de trabajo que exista en la Fundición y, además, en este proceso participan normalmente cinco trabajadores los cuales utilizan la ropa de seguridad adecuada para el caso, y que no se prolonga más allá de media hora por colada.

"De este modo, los implementos que requiere el trabajador para realizar labores habituales son los zapatos, casco y lentes de seguridad y sólo en el caso de existir una colada, deben ponerse traje aluminizado compuesto por pantalón, chaqueta y polaina, el cual se los pone en el momento mismo de iniciarse el proceso de colada y hasta finalizar ésta (30 minutos después), es decir durante la jornada de trabajo y, además, por lo menos unas dos horas después de iniciar su turno de trabajo. Posterior a esto, el trabajador procede a sacarse este traje especial y continúa con sus labores, de

acuerdo a la pauta que se le entregue, con su ropa habitual, por tanto, el uso de esta ropa no requiere anticipar ni prolongar su jornada, puesto que se efectúa dentro de la misma jornada de trabajo.

"En conclusión, la ropa de seguridad que requiere el trabajador del área de fusión es la misma que requiere cualquier trabajador en un área productiva de la empresa y sólo en el caso de efectuarse una colada, requiere de traje especial que se implementa después de haber ingresado a su jornada de trabajo y que no utiliza por un tiempo prolongado.

"Terminaciones:

"Esta es la última área que compone Fundición dentro de la empresa y se encarga de terminar las piezas que han sido fundidas. Es lo que se denomina como el proceso de limpieza el cual, en algunos casos requiere de esmerilado para emparejar algunas piezas que así lo necesitan, o bien, corta pieza que son partes del molde de la pieza mayor.

"Para realizar esta labor el trabajador debe utilizar implementos de seguridad especial. Como son caretas faciales antirruído y respiradores, pero como se trata de labores que se realizan en forma ocasional, el trabajador del área de Terminaciones utiliza normalmente los implementos de seguridad exigidos en toda área productiva (zapatos, casco y lentes de seguridad) y sólo cuando debe utilizar elementos cortantes o de esmerilado debe ponerse los elementos de seguridad antes mencionados. En este caso lo hace en el momento de realizar el trabajo, una vez que ya está en el área de trabajo y no antes, es decir, dentro de la jornada de trabajo.

"En el Área de Terminaciones también existe la labor de soldador, que al igual que la labor descrita con anterioridad, se realiza en forma ocasional, y para esto requiere de implementación de ropa de seguridad (chaqueta y pantalón de cuero además de una careta especial). La implementación de estos equipos es de fácil postura y se realiza dentro de la jornada de trabajo una vez que ya está a disposición de la supervisión y sólo cuando debe realizar la labor específica, por lo cual, si no realiza estas labores, puede utilizar la ropa habitual de trabajo que es opcional como ya se mencionó".

En lo que respecta al aseo de dicho personal, la fiscalizadora actuante expresa:

"En cuanto al aseo personal de cada trabajador, éste tiene la opción de utilizar las instalaciones que la empresa ha dispuesto para esto, pero sólo una vez que terminada la jornada de trabajo, ya que al no existir elementos contaminantes o dañinos para la salud que puedan ser transmitidos al estar en contacto otras personas, no es una obligación que imponga la empresa el aseo personal una vez terminada la jornada de trabajo, sino que es una instalación que la empresa pone a disposición del trabajador para que él utilice, si lo desea".

Analizada la situación en consulta a la luz de los antecedentes señalados y doctrina vigentes sobre la materia, preciso es convenir que en la especie no se dan las condiciones que conforme a dicha jurisprudencia permiten calificar como jornada de trabajo el tiempo que los trabajadores utilicen en vestirse con una indumentaria especial, utilizar determinados elementos de protección o asearse una vez concluida su respectiva jornada laboral.

En efecto, según lo verificado e informado por la fiscalizadora actuante, en el caso en análisis el cambio de vestuario, además de ser ocasional, toda vez que se realiza sólo cuando los trabajadores ejecutan una función que así lo requiera, entre otras, la de "colada", se efectúa siempre durante el

desarrollo de la respectiva jornada laboral de suerte tal que dicho cambio no incide de forma alguna en la hora de inicio o término de ésta.

Por otra parte, del mismo informe aparece que el uso de elementos de protección consistentes en zapatos de seguridad, casco y lentes, si bien es una obligación inserta en el reglamento interno, de la empresa, no exigen al trabajador un tiempo significativo o dedicación especial.

Finalmente y en lo que respecta al tiempo de aseo personal, no corresponde igualmente considerarlo como parte integrante de la jornada de trabajo del personal que nos ocupa, atendido que el desarrollo de las respectivas funciones no implican suciedad ni utilización de elementos contaminantes que les exijan necesariamente ducharse al término de la jornada, siendo ésta una opción de cada trabajador no impuesta por el empleador.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúmplame informar a Ud. que las operaciones de cambio de vestuario, uso de implementos de seguridad y aseo que realizan los trabajadores que se desempeñan en las áreas de fusión, moldeo y terminaciones de la División de Talleres de la empresa CODELCO Chile no constituyen jornada de trabajo.

Aclara en el sentido que indica Dictamen N° 4.297/299, de 9.09.98, de esta Repartición.

NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APOORTE SINDICAL. MONTO.

1.807/105, 5.04.99.

Los trabajadores de la empresa Celulosa ... a quienes el empleador hizo extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deben aportar al sindicato que ha obtenido los beneficios el 75% de la cotización mensual ordinaria a que alude el artículo 346 del Código del Trabajo, según el valor que esta cuota tenga al momento de iniciarse la negociación colectiva, esto es, \$ 9.000 (nueve mil pesos).

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 346.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.934/259, de 28.10.96 y 5.423/249, de 25.08.95.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento respecto de la procedencia de aplicar el aumento del monto de la cuota sindical ordinaria a los trabajadores a quienes el empleador haya hecho extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 346 del Código del Trabajo.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. 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 precedentemente transcrita se infiere que la obligación de efectuar la cotización que en la misma se contempla se genera en razón de que los beneficios contenidos en un contrato o convenio colectivo o en un fallo arbitral se apliquen o extiendan a trabajadores que no participaron en la negociación y que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a los de aquéllos cubiertos por el respectivo instrumento colectivo.

Del mismo precepto se desprende que el aporte de que se trata guarda relación directa con la extensión y aplicación misma de los beneficios contenidos en un instrumento colectivo, vale decir, su fundamento se encuentra en que los trabajadores respectivos se beneficien en forma efectiva y permanente con las condiciones de trabajo y remuneraciones obtenidas en virtud de una negociación colectiva efectuada a través de un sindicato y de la cual no fueron parte.

Ahora bien, de acuerdo a lo señalado en Dictamen N° 882/43, de 9 de febrero de 1994, el espíritu de la ley, corroborado por la historia fidedigna de su establecimiento dejó en claro que es *"propósito del legislador el estatuir que todos los trabajadores de una empresa, sindicalizados o no, deben contribuir a sufragar los gastos del sindicato que obtuvo los beneficios colectivos de que gozan los trabajadores individualmente considerados"*.

De esta suerte y considerando que la obligación de contribuir a los gastos aludidos precedentemente nace en el momento en que se inicia la negociación colectiva, es posible afirmar que el valor de la cuota que sirve de base para determinar el aporte o cotización que se descuenta al respectivo trabajador, debe ser el que existe en dicha oportunidad, sin que sea jurídicamente procedente considerar sus posteriores variaciones.

Así lo ha sostenido esta Dirección, entre otros, en Ordinario N° 5.423/249, de 25.08.95.

Precisado lo anterior, cabe señalar que de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de este Servicio en especial el Ord. N° 309, de 18.03.99 del Inspector Provincial del Trabajo Malleco-Angol, el día 21 de julio de 1998 se inició la negociación que culminó el día 1° de agosto de 1998, con la suscripción de un convenio colectivo entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores existente en ella.

Con posterioridad a su suscripción se les hicieron extensivos los beneficios de dicho contrato a los trabajadores no afiliados a dicha organización, que son los recurrentes, por lo que empezaron a cotizar el equivalente al 75% de la cuota sindical vigente a la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, de acuerdo a lo prevenido en el artículo 346 del Código del Trabajo.

Sin embargo, los recurrentes manifiestan que se les estaría descontando un monto mayor al que corresponde en derecho, toda vez que se está incorporando el aumento de la cuota sindical de \$ 4.000 a \$ 9.000 acordado por reforma de estatutos en asamblea extraordinaria de fecha 14 de julio de 1998.

En la especie, aplicando la doctrina enunciada en párrafos que anteceden al caso en consulta, no cabe sino concluir que los trabajadores de que se trata se encuentran obligados a aportar al

sindicato existente en la empresa, durante toda la vigencia del contrato colectivo respectivo, un aporte del 75% de la cotización mensual ordinaria, según el valor que ésta tenía al momento del inicio de la negociación colectiva de la empresa, esto es \$ 9.000.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, debemos concluir que los trabajadores de la empresa Celulosa ... a quienes el empleador hizo extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deben aportar al sindicato que ha obtenido los beneficios, el 75% de la cotización mensual ordinaria a que alude el artículo 346 del Código del Trabajo, según el valor que ésta tenía al momento de iniciarse la negociación colectiva, esto es, \$ 9.000 (nueve mil pesos).

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. SERVICIOS MUNICIPALIZADOS.

1.808/106, 5.04.99.

Corresponde a la Contraloría General de la República la facultad de interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales traspasados a las municipalidades y administrados directamente por éstas.

Fuentes: D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.267/70, de 9.03.99; 4.085/121, de 10.06.91 y 1.831/115, de 20.04.93.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar el organismo competente para interpretar y fiscalizar la aplicación de la legislación laboral respecto de los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales traspasados a las Municipalidades y administrados directamente por éstas.

Al respecto, cumpla en informar a Uds. 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 0311265, 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, entre otros, en Dictámenes N°s. 4.085/121, de 10.06.91; 1.831/115, de 20.04.93 y 1.267/70, de 9.03.99 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"*.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Uds. que, corresponde a la Contraloría General de la República la facultad de interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales traspasados a las municipalidades y administrados directamente por éstas.

SEMANA CORRIDA. BASE DE CALCULO.

1.899/107, 9.04.99.

El bono de producción pactado en la empresa ... debe ser incluido para los efectos del cálculo del beneficio de la semana corrida de los trabajadores remunerados por día.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 45.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.987/328, de 25.11.94; 8.177/166, de 9.11.88; 1.871/028, de 20.02.89 y 2.499/117, de 28.04.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a establecer si el "bono de producción por kilo o por hora efectivamente trabajada", debe ser incluido en el cálculo del beneficio de la semana corrida.

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

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

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

"No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras".

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

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

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

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

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

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

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

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

Conforme al mismo pronunciamiento jurídico, remuneraciones extraordinarias son aquéllas excepcionales o infrecuentes.

En la especie, el Informe N° 8/98, de 18.11.98, evacuado por la fiscalizadora Mirtha Celis, respecto de la empresa ... señala, en lo que nos interesa que:

"De los antecedentes recabados y tenidos a la vista, se constata que los contratos de trabajo que se encuentran actualizados, consignan una remuneración Diaria, acordada por las partes, además de Un Incentivo de Producción, que se encuentra estipulado en los respectivos contratos individuales, sea por kilos o por horas".

En base a estos antecedentes, posible resulta afirmar, que el "bono de producción" debe ser considerado para los efectos del cálculo del beneficio de la semana corrida, toda vez que reúne las condiciones necesarias para ello, a saber:

- a) Tiene el carácter de remuneración, por cuanto tiene su causa en el contrato de trabajo; en efecto, este bono se encuentra pactado en una cláusula del contrato individual de trabajo y corresponde a una retribución por el servicio prestado.

- b) Se devenga por horas o por kilo, de tal forma que el trabajador incorpora este bono a su patrimonio en forma diaria sobre la base de lo efectivamente laborado (cuando lo devenga por horas) o sobre la base de lo efectivamente producido (cuando lo devenga por kilo).
- c) Es una remuneración principal, ya que no depende ni es un porcentaje del sueldo, sino que subsiste por sí misma, como una consecuencia directa del desempeño del dependiente en la labor que le corresponde, según lo pactado en el contrato de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las normas transcritas y de los comentarios efectuados, debemos concluir que el "bono de producción" pactado en la empresa ... constituye un estipendio que debe ser incluido para los efectos del cálculo del beneficio de la semana corrida de los trabajadores remunerados por día.

PROTECCION A LA MATERNIDAD. SALAS CUNAS. GASTOS DE TRASLADO. GASTOS DE MATRICULA.

1.900/108, 9.04.99.

- 1) Si la trabajadora debe incurrir en gastos de movilización para trasladarse con su hijo a la sala cuna o para concurrir a darle alimento, el empleador está obligado al pago del gasto consiguiente.**
- 2) Cuando el empleador opta por pagar directamente a la sala cuna a la que la mujer trabajadora lleva sus hijos menores de dos años, también está obligado a pagar lo que corresponda por concepto de matrícula en dicho establecimiento.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 203, 205, 206. Código Civil, artículos 19 y 20.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.754/392, de 10.12.93, 8.912, de 17.11.89.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar la procedencia de incluir en el pago del beneficio de sala cuna los gastos de matrícula y el valor de los pasajes por el transporte de ida y regreso del menor de dos años al establecimiento y de aquellos que debe utilizar la madre para darle alimento.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) El artículo 206 del Código del Trabajo dispone:

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

"El derecho a usar de este tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado en forma alguna".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el legislador ha otorgado a las madres el derecho a disponer, para alimentar a sus hijos, de dos porciones de tiempo que, en conjunto, no excedan de una hora al día, las que se consideran trabajadas en forma efectiva para los efectos de su pago, cualquiera sea el sistema de remuneración a que estén sujetas.

Asimismo, agrega dicha norma que el derecho a usar de este tiempo con el objeto indicado, no puede ser renunciado bajo concepto alguno.

Por su parte, los incisos 7º y 8º del artículo 203 del mismo Código, establecen:

"El permiso a que se refiere el artículo 206 se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos.

"El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que debe emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento y el de los que deba utilizar la madre en el caso a que se refiere el inciso anterior".

De los preceptos transcritos se infiere que el permiso de que gozan las madres para dar alimento a sus hijos y que consiste, tal como se señalara en párrafos precedentes, en disponer para tal efecto de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, debe ampliarse en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta, debiendo el empleador, además, pagar, tanto el valor de los pasajes correspondientes al transporte que deba usarse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento, como el que debe utilizar la madre para ir a alimentar a su hijo.

Ahora bien, en relación con la última obligación del empleador de pagar el valor de los pasajes por el transporte ya indicado, cabe tener presente la reiterada jurisprudencia de este Servicio en materia de pago de asignaciones de movilización, como es el caso de aquella que establece el artículo 20 del D.L. N° 97, de 1973, respecto de la cual, habida consideración del carácter compensatorio del beneficio, se exigen para su procedencia, la concurrencia copulativa de los siguientes requisitos:

- a) Que el dependiente deba incurrir en gastos de movilización para trasladarse de su domicilio al lugar de las faenas, y
- b) Que exista un servicio de locomoción colectiva que cubra el trayecto que debe hacer el trabajador para llegar al sitio del trabajo.

De lo expuesto precedentemente y atendida la igual naturaleza del beneficio en comento cabe concluir que los requisitos anteriores son aplicables, a juicio de este Servicio, a la obligación que recae sobre el empleador contenida en la disposición anteriormente citada, de lo cual resulta que, si la trabajadora debe incurrir en gastos de movilización para trasladarse con su hijo a la sala cuna o para concurrir a darle alimento y además existe un servicio de locomoción colectiva que cubra el trayecto que deba hacer para cumplir las funciones anotadas, el empleador está obligado al pago del gasto consiguiente.

2) En lo que se refiere a la segunda consulta planteada, debemos decir que el Código del Trabajo, en el inciso 1º del artículo 203, prescribe:

"Las empresas que ocupan veinte o más trabajadores de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento

a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter".

Por su parte, el inciso 5º del mismo artículo dispone:

"Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años".

Del análisis de la norma legal preinserta se desprende que al empleador le corresponde la obligación de habilitar salas cuna, con el objeto de procurar la atención y cuidado a los niños de las mujeres trabajadoras.

Asimismo, se desprende que el empleador está facultado para cumplir esta obligación de modo alternativo, pagando el servicio directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve a sus hijos menores de 2 años.

Del análisis conjunto de las disposiciones antes transcritas se infiere que el empleador se encuentra facultado para cumplir la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna, pagando el servicio directamente al establecimiento que la mujer trabajadora lleve a sus hijos menores de 2 años.

De ello se sigue que si el empleador elige cumplir la obligación de proporcionar sala cuna, pagando directamente al establecimiento al que la mujer manda a su hijo, y el respectivo establecimiento exige el pago de una matrícula para proporcionar dicho servicio, posible resulta convenir que el empleador se encuentra obligado a pagar la matrícula del referido establecimiento, puesto que sólo en dicho evento estaría proporcionando íntegramente el beneficio de sala cuna.

Por lo tanto, en opinión de este Servicio es de cargo del empleador el pago de la matrícula del establecimiento al que la mujer trabajadora lleve a sus hijos menores de 2 años de edad.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones transcritas y los comentarios efectuados, debemos concluir lo siguiente:

- 1) Si la trabajadora debe incurrir en gastos de movilización para trasladarse con su hijo a la sala cuna o para concurrir a darle alimento, el empleador está obligado al pago del gasto consiguiente.
- 2) Cuando el empleador opta por pagar directamente a la sala cuna a la que la mujer trabajadora lleva sus hijos menores de dos años, también está obligado a pagar lo que corresponda por concepto de matrícula en dicho establecimiento.

REGLA DE LA CONDUCTA. INSTRUMENTO COLECTIVO.**1.901/109, 9.04.99.**

La norma contenida en la cláusula 19 del contrato colectivo de la empresa ... debe ser entendida y ejecutada en el sentido que el pago de la remuneración del trabajador tiene un tope de tres días, en el rango de seis días hasta diez días de licencia médica.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 9º. Código Civil, artículo 1545 y 1564.

Concordancias: N° 6.837/130, de 12.09.88.

Se ha solicitado a esta Dirección que emita un pronunciamiento sobre el sentido y alcance de la cláusula 19 del contrato colectivo de trabajo de la empresa

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

El artículo 1564, inciso final, del Código Civil, prescribe que las cláusulas de un contrato podrán ser interpretadas por *"la aplicación práctica que hayan hecho de ella ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra"*.

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

En la especie, de los antecedentes aportados, especialmente el informe de fiscalización 98-239, de 18.12.98, aparece que en la cláusula 19 de los contratos colectivos de trabajo se estipula:

"La empresa pagará el 100% de las remuneraciones en caso de enfermedad del trabajador que se prolongue por 6 (seis) días o más, situación que deberá acreditarse con la respectiva licencia médica. En caso que la enfermedad del trabajador sea inferior a 6 días, se estará a lo previsto en la ley".

En el mismo informe, el fiscalizador actuante, Sr. R. M., agrega que:

"Revisada documentación desde enero/97 hasta noviembre/98, con el objeto de establecer lo que las partes han hecho de la aplicación práctica de dicha cláusula, fue posible constatar, que la aplicación de ésta, a través del tiempo, es que la empresa ha pagado por dicho concepto, sólo tres días a aquellos trabajadores que han hecho uso de licencia médica en el rango de seis días hasta diez días, verificándose sólo un caso en el período de estudio, en que la empresa pagó el 100% de la remuneración por el mes de licencia médica acogido el trabajador, situación que se originó por el período enero/98, hasta abril/98; además debe informarse, que la cláusula en comento, ha sido pactada en idénticas condiciones en dos contratos colectivos de trabajo anteriores, aplicando la empresa la misma forma de pago sin que ésta fuera objeto de controversia. Antecedentes que se ponen a disposición del Departamento Jurídico".

De esta forma es posible apreciar que, aun cuando de los mismos contratos no se deduce de un modo inequívoco que la empresa sólo se obligó a pagar tres días de remuneración a los trabajadores que hacen uso de licencia médica en el rango de seis días hasta diez días, como se asevera en la presentación, ocurre que en el hecho tal beneficio se ha estado pagando de esta forma, por un período de a lo menos un año durante el contrato colectivo actualmente vigente, habiendo sido pactada esta cláusula en idénticos términos en dos contratos colectivos anteriores, en los cuales se aplicó el mismo procedimiento de pago, sin que fuera objeto de controversia durante todo este tiempo, según lo confirma el informe de fiscalización.

De consiguiente, atendido los antecedentes y consideraciones formuladas en los párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que la reiteración del pago de la remuneración con un tope de tres días durante el período de licencia médica del trabajador en el rango de seis días hasta diez días, constituye en la especie un pacto que de conformidad al mandato legal contenido en el artículo 1564 se encuentra incorporado al respectivo contrato colectivo de trabajo, modificando o complementando las correspondientes cláusulas escritas relativas al pago del mencionado beneficio, acuerdo que no puede ser dejado sin efecto sino por el consentimiento mutuo de las partes o por causas legales, en conformidad a lo prevenido por el artículo 1545 del Código Civil, que prescribe: *"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"*.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de los comentarios efectuados, debemos concluir que la norma contenida en la cláusula 19 del contrato colectivo de la empresa ... debe ser entendida y ejecutada en el sentido que el pago de la remuneración del trabajador tiene un tope de tres días, en el rango de seis días hasta diez días de licencia médica.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. AFILIACION. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA.

1.902/110, 9.04.99.

- 1) El traslado de un funcionario de la Junta Nacional de Jardines Infantiles no implica la pérdida de su condición de socio de la Asociación constituida en dicha Repartición.**
- 2) En cuanto a los efectos del referido traslado respecto de su calidad de dirigente regional, cabe señalar que dicha materia no es de la competencia de este Servicio, sino de la propia Asociación, la cual deberá resolver al respecto en conformidad a sus normas estatutarias.**

Fuentes: Ley N° 19.296, artículo 17 inciso 2°.

Se ha solicitado a esta Dirección emitir pronunciamiento en orden a precisar los efectos que produce el traslado de un funcionario de la Junta Nacional de Jardines Infantiles de una región a otra, tanto en su calidad de socio, como en la de director regional de la Asociación de Funcionarios constituida en dicha Repartición Pública.

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

El artículo 2º de la Ley Nº 19.296, dispone:

"Estas asociaciones tendrán carácter nacional, regional, provincial o comunal, según fuere la estructura jurídica del servicio, repartición, institución o ministerio en que se constituyeren, términos que en esta ley serán usados indistintamente.

"No obstante, las asociaciones de funcionarios de las reparticiones que tengan estructura jurídica nacional, podrán tener como base la organización de sus funcionarios de la respectiva institución en la región, las que se deberán constituir conforme a las disposiciones contenidas en el Capítulo II de esta ley".

De la norma antes transcrita se infiere que, para los efectos de determinar el carácter de una asociación de funcionarios de la Administración del Estado, deberá observarse la estructura jurídica que, conforme a una división territorial, posea la entidad respectiva, de modo que sólo podrán existir asociaciones nacionales, regionales, provinciales o comunales.

Por su parte, el inciso 1º del artículo 3º de la ley en comento, establece:

"La afiliación a una asociación de funcionarios será voluntaria, personal e indelegable".

El precepto legal transcrito constituye otra manifestación del principio de libertad sindical inserto en nuestro ordenamiento jurídico, en conformidad al cual la afiliación a una asociación de funcionarios de la Administración del Estado es voluntaria, personal e indelegable, de suerte que nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización de esta naturaleza ni tampoco podrá impedirse su desafiliación.

A su vez, el artículo 17 de la Ley Nº 19.296, en sus incisos 1º y 2º, prescribe:

"Las asociaciones serán dirigidas por un director, quien actuará en calidad de presidente, si reunieren menos de veinticinco afiliados; por tres directores, si reunieren desde veinticinco a doscientos cuarenta y nueve afiliados; por cinco directores, si reunieren desde doscientos cincuenta a novecientos noventa y nueve afiliados; por siete directores, si reunieren desde mil a dos mil novecientos noventa y nueve afiliados, y por nueve directores, si reunieren tres mil o más afiliados.

"Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, los funcionarios de un servicio o repartición de carácter nacional, pertenecientes a una provincia o región, que completaren algunos de los quórum establecidos en el artículo 13, podrán elegir el número de directores que las normas del inciso anterior les permitan y conformar un directorio que representará a la asociación nacional en la respectiva región o provincia. Sus miembros se elegirán y regirán según las normas contenidas en esta ley para los demás directores. Los directores elegidos en virtud de este inciso gozarán del fuero a que se refieren los incisos primero, segundo y tercero del artículo 25 y de los permisos a que se refiere el artículo 31".

De la disposición preinserta se infiere inequívocamente que los directores regionales o provinciales no tienen existencia jurídica independiente de las asociaciones nacionales sino que constituyen la expresión de ellas a nivel del respectivo ámbito territorial. Tal es así que, si bien se permite la constitución de tales directorios, aparece de manifiesto de la norma transcrita que ellos son subordinados de las asociaciones nacionales y que tienen por objeto solamente representar en la

región o provincia a la respectiva asociación nacional, toda vez que éste es el objetivo propio y exclusivo que les atribuye y encomienda la ley.

De este modo, armonizando los preceptos anteriormente citados, debe necesariamente colegirse, que la afiliación de un funcionario es voluntaria, personal e indelegable y que, si bien, la estructura jurídica que posea una repartición, conforme a una división territorial, deberá determinar que en la misma puedan constituirse asociaciones nacionales, regionales, provinciales o comunales, tratándose de una organización de estructura jurídica nacional, dicha afiliación dice relación exclusivamente con la asociación nacional, no existiendo, por tanto, afiliación independiente a directorios regionales o provinciales.

Asimismo, los Estatutos de la Organización de que se trata, en su Título VI, artículo 34, establece que podrán pertenecer a esta Asociación los funcionarios de planta y contrata que cumplan con los requisitos señalados por la ley y los estatutos, prescribiendo además la disposición citada que la Asociación tendrá carácter nacional, pudiendo por tanto, elegir a sus representantes regionales o provinciales.

En el mismo orden de ideas, cabe señalar además, que el inciso 1º del artículo 29 de los Estatutos de la Asociación de que se trata dispone que en cada región o provincia los asociados de AJUNJI elegirán el número de directores que corresponda, según los incisos 1º y 2º del artículo 17 de la Ley Nº 19.296.

De las disposiciones estatutarias citadas precedentemente, aparece que la Asociación de Funcionarios en comento es un organismo gremial, de nivel nacional, que tiene personalidad jurídica, estatutos que se han adecuados a las disposiciones de la precitada Ley Nº 19.296 y una organización directiva que admite división en cuanto existen Directorios regionales y provinciales cuya naturaleza jurídica no es independiente de la Asociación Nacional.

En mérito de lo señalado en párrafos que anteceden, posible es estimar que la afiliación hecha a una asociación nacional no es diferente de aquella que permite al socio participar a nivel regional o provincial, toda vez que estas últimas, de conformidad a lo ya expresado, revisten el carácter de accesorias respecto de la Asociación Nacional.

Conforme con lo expuesto, no cabe sino concluir que la afiliación a la Asociación de Funcionarios de que se trata se efectúa para adherir a la organización nacional.

De consiguiente, en la especie, el traslado de una región a otra de un funcionario afiliado a la Asociación de que se trata, no puede afectar, de modo alguno, su calidad de socio de la Asociación Nacional.

Por otra parte, en relación a los efectos que produce el referido traslado, respecto de un socio de la Asociación Nacional, quien además reviste la calidad de dirigente regional, cabe hacer presente que, si bien, tal situación no ha sido prevista por la Ley Nº 19.296, sí se encuentra contemplada en los Estatutos de la Organización en comento, en su Título III, del Directorio Nacional, específicamente en su artículo 16, acorde con el cual *"En caso de fallecimiento, ausencia, renuncia o imposibilidad absoluta de un Director o más para desempeñar su cargo, el Directorio le nombrará un reemplazante que durará en sus funciones sólo el tiempo que falte para completar el período al Director reemplazado"*.

Lo anterior se encuentra en armonía con la jurisprudencia reiterada de este Servicio contenida, entre otros, en Ordinario Nº 865, de 10.04.82 que señala que el carácter obligatorio que la ley le

asigna a los estatutos, a modo de ejemplo, en el artículo 1º inciso 1º de la citada Ley N° 19.296, encuentra su fundamento en el deseo del legislador de no intervenir en la reglamentación de aquellas materias propias del funcionamiento interno de una asociación de funcionarios, a fin de que sea la propia organización la que, en el ejercicio de la autonomía sindical, fije las reglas que en cada situación deberán aplicarse.

De consiguiente, a esta Dirección no le compete pronunciarse respecto de los efectos del traslado de una región a otra de un socio de una asociación nacional de funcionarios, que ostenta, además, el cargo de director regional, constituyendo ésta una materia que debe resolver la propia organización, de conformidad a sus estatutos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que el traslado de un funcionario de la Junta Nacional de Jardines Infantiles no implica la pérdida de su condición de socio de la Asociación constituida en dicha Repartición. En cuanto a los efectos del referido traslado respecto de su calidad de dirigente regional, cabe señalar que dicha materia no es de la competencia de este Servicio, sino de la propia Asociación, la cual deberá resolver al respecto, en conformidad a sus normas estatutarias.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. BENEFICIOS NO CONTEMPLADOS.

1.903/111, 9.04.99.

No resulta jurídicamente procedente que los trabajadores de la Industria Productos Alimenticios ... afectos al contrato colectivo de trabajo vigente en la misma, exijan el otorgamiento de un beneficio obtenido con anterioridad y no considerado en el instrumento colectivo que los vincula.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 344 y 345 inciso 1º N° 2.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.837/130, de 12.09.88 y 2.793/136, de 6.05.95.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de la procedencia del pago por parte de la Industria Productos Alimenticios ..., de uno de los conceptos que integran el bono de producción por envasado de productos denominado "encajado de vegetales", el cual habría sido unilateralmente rebajado por la empresa en el pago del bono de producción del mes de diciembre de 1998, según denuncia efectuada ante esa Inspección por el Sindicato de Trabajadores existente en la citada empresa.

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

Del análisis de los antecedentes acompañados, en particular del informe emitido por el fiscalizador Sr. M. M. Z., se tiene que la situación que motivó la denuncia de la organización sindical recurrente, se origina en el hecho que con anterioridad al contrato colectivo de trabajo suscrito con fecha 24.11.98, las partes mantenían pactado un bono de producción el cual era pagado por envasado de productos e incluía los siguientes conceptos y valores:

A.- Encajado en general	\$10 p/c
B.- Display	\$40 p/c
C.- Encajado de vegetales	\$40 p/c

El citado bono de producción fue contemplado en el contrato colectivo de trabajo vigente a partir del 24.11.98, en la cláusula N° 17 fijándose una tabla para el cálculo del mismo, la que en la parte pertinente señala:

Area Productiva	Standard por Trabajador	Bono por tipo de producto
ENCAJADO	\$ 1.200	CAJA \$ 10 DISPLAY \$ 40

De esta manera, entonces, la empresa, estimando que las partes involucradas habían fijado una tabla única para el cálculo del bono de producción, la que sólo considera como conceptos de encajado la caja y el display con valores de \$10 y \$ 40, respectivamente, mantuvo lo acordado en el instrumento colectivo y pagó en el mes de diciembre de 1998, el bono de producción sobre la base de los conceptos y valores indicados.

Lo anterior, en opinión del sindicato recurrente no corresponde, toda vez que el concepto de bono de producción no fue tratado íntegramente en la negociación colectiva, quedando fuera de la misma el tema del encajado de vegetales, el cual no debería sufrir variación en su valor debiendo mantenerse sin modificación manteniendo su valor de \$ 40 p/caja.

Ahora bien, resolviendo derechamente la situación planteada, cabe señalar que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 344 del Código del Trabajo el contrato colectivo de trabajo tiene por objeto establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneración por un tiempo determinado.

Asimismo, acorde a lo establecido en el inciso 3° de la norma legal precitada, el contrato que celebran las partes involucradas en un proceso de negociación colectiva es un contrato solemne, toda vez que para que nazca a la vida del derecho y, por consiguiente, produzca todos los efectos que le son propios, requiere necesariamente de una formalidad especial, cual es la escrituración del documento.

De esta suerte, resulta lógico que si las remuneraciones y condiciones de trabajo existentes en una empresa se regulan a través de un instrumento colectivo solemne, de una forma concreta y determinada, los trabajadores no puedan exigir del empleador beneficios y derechos obtenidos con anterioridad ya sea individual o colectivamente y que no fueran considerados en el actual instrumento colectivo, por cuanto aquéllos, una vez suscrito este último, no subsisten en el tiempo.

En estas circunstancias, en la especie, no cabe sino concluir que no resulta jurídicamente procedente que los trabajadores de la empresa Productos Alimentos ... afectados al contrato colectivo de trabajo vigente en la misma, exijan el cumplimiento de un obligación o el otorgamiento de un beneficio obtenido con anterioridad y no considerado en el instrumento colectivo vinculante.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que respecto de los trabajadores de que trata no resulta jurídicamente procedente el pago, por parte de la Industria Productos Alimenticios ..., del beneficio

denominado "encajado de vegetales" toda vez que éste no fue contemplado entre los conceptos que integran el pago del bono de producción regulado en la cláusula 17 del instrumento colectivo vigente en aquélla.

DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES. EXPERTO. REQUISITOS.

1.904/112, 9.04.99.

Modifica Ord. N° 4.465/307, de 21.09.98, en cuanto se reemplaza el contenido de su conclusión 2), precisando que los expertos a cargo de Departamentos de Prevención de Riesgos Profesionales deberán ser profesionales o técnicos, reunir los requisitos señalados en el presente dictamen y encontrarse inscritos en los Servicios de Salud.

Fuentes: Ley N° 16.744, artículos 65 inciso 1°; y 66 incisos 1° y 4°. D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, artículos 9° y 10. D.S. N° 95, de 1995, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, artículo único.

Concordancias: Dictamen Ord. N° 4.465/307, de 21.09.98.

Se solicita modificar y complementar Dictamen Ord. N° 4.465/307, de 21.09.98, en la parte pertinente a los requisitos que deben reunir los expertos a cargo de Departamentos de Prevención de Riesgos Profesionales de la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

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

En Ord. N° 4.465/307, de 21.09.98, se concluye, en el N° 2, que *"la calificación de los requisitos y aptitudes que debe reunir un experto en prevención de riesgos profesionales compete a los Servicios de Salud"*.

Al respecto, se hace necesario modificar lo antes señalado atendido el tenor de los artículos 9° y 10 del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, sustituidos por artículo único del D.S. N° 95, de 1995, del mismo Ministerio y Subsecretaría, que disponen:

"Artículo 9°. Para los efectos de este reglamento los expertos en prevención de riesgos se clasificarán en la categoría de Profesionales o de Técnicos en conformidad con sus niveles de formación.

"La categoría profesional estará constituida por:

"A. Los ingenieros e ingenieros de ejecución cuyas especialidades tengan directa aplicación en la seguridad e higiene del trabajo y los constructores civiles, que posean un post-título en prevención de riesgos obtenido en una Universidad o Instituto Profesional reconocido por el Estado o en

una Universidad extranjera, en un programa de estudios de duración no inferior a mil horas pedagógicas, y

"B. Los ingenieros de ejecución con mención en prevención de riesgos, titulados en una Universidad o Instituto Profesional reconocidos por el Estado.

"La categoría técnico estará constituida por:

"Los técnicos en prevención de riesgos titulados en una Institución de Educación Superior reconocida por el Estado.

"Artículo 10. Los Departamentos de Prevención de Riesgos deberán estar a cargo de un experto de una de las dos categorías señaladas en el artículo precedente. El tamaño de la empresa y la importancia de sus riesgos determinarán la categoría del experto y definirán si la prestación de sus servicios será a tiempo completo o a tiempo parcial. El tamaño de la empresa se medirá por el número de trabajadores y la importancia de los riesgos se definirá por la cotización adicional genérica contemplada en el Decreto N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

"En las empresas cuya cotización adicional genérica sea de 0% ó 0,85%, los Departamentos de Prevención de Riesgos podrán estar a cargo, indistintamente, de un experto de cualquiera de las dos categorías si el número de trabajadores es inferior a 1.000, y a cargo de un experto profesional si dicho número es igual o superior a la mencionada cifra.

"En aquella empresa cuya cotización adicional genérica sea de 1,7%, el Departamento de Prevención de Riesgos podrá ser dirigido por un experto de cualquiera de las dos categorías si el número de trabajadores es inferior a 500, y a cargo de un experto profesional si dicho número es igual o superior a dicha cifra.

"Si la cotización adicional genérica es de 2,55% ó 3,4%, el Departamento de Prevención de Riesgos deberá ser dirigido por un experto profesional, independiente del número de trabajadores de la empresa".

De las disposiciones reglamentarias antes citadas se desprende que los expertos en prevención de riesgos a cargo de los Departamentos de Prevención de Riesgos de las empresas se clasificarán en Profesionales y Técnicos, correspondiendo una u otra categoría según el número de trabajadores de la empresa y la cotización adicional genérica por actividad de la misma, del D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

De este modo, si la empresa está sujeta a cotización adicional genérica de 0% ó 0,85%, y tiene menos de 1.000 trabajadores, el experto podrá ser Profesional o Técnico, indistintamente; si tiene 1.000 o más trabajadores, deberá ser Profesional. Si la cotización es de un 1,7% y tiene menos de 500 trabajadores, podrá ser Profesional o Técnico, y si son 500 o más trabajadores, debe ser Profesional. Por último, si la cotización adicional es de 2,55% ó 3,40%, el experto deberá ser Profesional, cualquiera sea el número de trabajadores de la empresa.

Se entenderá por Profesional, a los ingenieros e ingenieros en ejecución con especialidad relacionada con seguridad o higiene del trabajo, y los constructores civiles, con post-títulos en prevención de riesgos de Universidad o Instituto Profesional reconocido por el Estado, o Universidad extranjera, en programas no inferiores a 1.000 horas pedagógicas; y los ingenieros de ejecución con mención en prevención de riesgos de Universidad o Instituto Profesional reconocido por el Estado.

Se entenderá por Técnico, al que lo sea en prevención de riesgos, titulado en una Institución de Educación Superior reconocida por el Estado.

Cabe agregar que, de acuerdo al artículo 11 del D.S. N° 40, los expertos en general se contratarán a tiempo completo o parcial en días a la semana, según tabla que se indica a continuación, y deberán en todo caso estar inscritos en los registros que llevarán los Servicios de Salud para estos efectos, para dar cumplimiento al artículo 65 de la Ley N° 16.744, sobre supervigilancia y fiscalización que compete en general a tales Servicios, en la prevención de riesgos laborales.

<i>"Tabla "TIEMPO DE ATENCION DEL EXPERTO (DIAS A LA SEMANA)"</i>				
<i>"N° Trabajadores</i>	<i>Cotización Genérica (D.S. N° 110)</i>			
	<i>0% a 0,85%</i>	<i>1,7%</i>	<i>2,55%</i>	<i>3,4%</i>
<i>"De 101 a 200</i>	<i>1,0</i>	<i>1,0</i>	<i>1,5</i>	<i>2,0</i>
<i>"De 201 a 300</i>	<i>1,5</i>	<i>2,0</i>	<i>2,5</i>	<i>3,0</i>
<i>"De 301 a 400</i>	<i>2,0</i>	<i>2,5</i>	<i>3,0</i>	<i>3,5</i>
<i>"De 401 a 500</i>	<i>2,5</i>	<i>3,0</i>	<i>3,5</i>	<i>4,0</i>
<i>"De 501 a 750</i>	<i>3,0</i>	<i>T.C.</i>	<i>T.C.</i>	<i>T.C.</i>
<i>"De 751 a 1000</i>	<i>4,0</i>	<i>T.C.</i>	<i>T.C.</i>	<i>T.C.</i>
<i>"Mayor de 1000</i>	<i>T.C.</i>	<i>T.C.</i>	<i>T.C.</i>	<i>T.C.</i>

T.C. = Tiempo completo".

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones reglamentarias citadas, cumplesme informar a Ud. que se modifica Ord. N° 4.465/307, de 21.09.98, en cuanto se reemplaza el contenido de su conclusión 2), precisando que los expertos a cargo de Departamentos de Prevención de Riesgos Profesionales deberán ser profesionales o técnicos, reunir los requisitos señalados en el presente dictamen y encontrarse inscritos en los Servicios de Salud.

HORAS EXTRAORDINARIAS. BASE DE CALCULO.

1.905/113, 9.04.99.

El bono de producción que perciben los trabajadores que laboran para Comercial ..., debe incluirse para calcular el sobresueldo de dichos dependientes. El bono de sábados y domingo que perciben los mismos trabajadores, por el contrario, no debe considerarse para tales efectos. Reconsidera Dictamen N° 3.933/285, de 24.08.98, en el sentido indicado precedentemente.

Se solicita la reconsideración del Dictamen N° 3.933/285, de 24 de agosto de 1998 en cuanto concluye que *"los bonos de producción y de sábado y domingo que perciben los trabajadores que prestan servicios para Comercial ... no deben incluirse para calcular el sobresueldo de dichos dependientes"*.

La reconsideración solicitada se fundamenta en que, al tenor de lo expresado por la recurrente, el bono de producción ha perdido su naturaleza de tal y se ha transformado en un estipendio fijo en tanto que el de sábado y domingo se paga permanentemente.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

A fin de pronunciarse sobre la presente impugnación, el Departamento Jurídico de esta Dirección solicitó a la Inspección Comunal del Trabajo de Buin que el fiscalizador actuante se constituya en Comercial ... y emita un informe sobre la efectividad de lo expresado por la recurrente en cuanto a la fijeza y permanencia de los bonos de producción y de sábado y domingo que se paga a los trabajadores que laboran para dicha empresa.

Sobre el particular, cabe hacer presente que el bono de producción de que se trata se encuentra convenido en la cláusula cuarta del contrato colectivo de 25 de junio de 1997, en conformidad a la cual *"Los bonos de producción fijos conocidos por las partes se reajustarán en el I.P.C. del primer semestre de 1997 sobre el monto actual."*

Estos bonos serán reducidos en 10% por cada falla, en 5% por cada atraso a partir del tercer atraso menor de 5 minutos, en 5% por cada atraso superior a 5 minutos."

De la cláusula contractual preinserta se desprende que el bono de producción de que se trata no está directamente relacionado con la producción misma de la empresa, sino que constituye una cantidad asignada al trabajador y está condicionado a su asistencia y puntualidad.

En otros términos, el estipendio aludido se encuentra contenido en los contratos colectivos de trabajo, su pago en dinero se efectúa en períodos iguales y tiene su origen en la prestación de servicios, características que, en conformidad a lo manifestado en el Dictamen N° 3.933/285, de 24 de agosto de 1998, permiten, en opinión de este Servicio, calificarlo de sueldo.

En cuanto al carácter de fijeza propio de esta especie o tipo de remuneración, es necesario señalar, de acuerdo a lo manifestado en el Dictamen N° 1.207/75, de 22 de marzo de 1993, que el elemento de fijeza que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente y, además, porque su monto y forma de pago se encuentran preestablecidos, elementos que concurren plenamente tratándose del bono de producción que nos ocupa.

En efecto, los informes emitidos por el fiscalizador actuante señor M. Z. C., confirmados por el señor Inspector Comunal del Trabajo de Buin, don E. G. G., expresan que el monto del bono de producción aparece consignado en diferentes documentos, tales como libro de remuneraciones, liquidaciones de sueldos, tarjetas de control de asistencia, cuadros de producción, etc., lo que, a mayor abundamiento, consta también en los cuadros de análisis que se acompaña.

Lo expresado permite concluir, teniendo presente la doctrina contenida en el dictamen impugnado, que el bono de producción que perciben los trabajadores que prestan servicios para Comercial ..., constituye sueldo y, como tal, debe incluirse para efectos de calcular el sobresueldo de dichos dependientes.

Lo anterior se reafirma si se considera que, en la especie, la posibilidad de percibir el bono de producción depende de factores o hechos atribuibles al dependiente, cual es, por ejemplo, el asistir a trabajar puntualmente los días laborables de la empresa, lo cual no es motivo suficiente para privar a dicho estipendio del carácter de fijeza que posee.

El bono de sábado y domingo, por el contrario, está condicionado o supeditado a que el respectivo dependiente trabaje efectivamente en día sábado o domingo, lo que a su vez, depende de las necesidades del mercado de exportación al que la empresa dirige fundamentalmente su actividad. En estas circunstancias, no puede afirmarse que este estipendio se pague permanentemente, razón por la cual se ratifica la conclusión contenida en el dictamen impugnado en cuanto a que el bono de sábado y domingo carece del requisito de fijeza inherente al sueldo, por lo que no debe ser considerado para determinar el valor de las horas extraordinarias.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que el bono de producción que perciben los trabajadores que laboran para Comercial ..., debe incluirse para calcular el sobresueldo de dichos dependientes. El bono de sábado y domingo que perciben los mismos trabajadores, por el contrario, no debe considerarse para dichos efectos.

Se reconsidera el Dictamen N° 3.933/285, de 24 de agosto de 1998, en el sentido indicado precedentemente.

ESTATUTO DE SALUD. TERMINACION DE CONTRATO.

1.906/114, 9.04.99.

En el Sistema de Salud Municipal, el empleador no está obligado a dar aviso anticipado de 30 días del término del contrato como tampoco a pagar indemnización por falta de ese aviso.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 48.

Concordancias: Dictamen N° 5.886/252, de 25.10.96.

Se ha consultado si corresponde dar aviso con 30 días de anticipación y, en tal evento, si debe cancelar un mes de desahucio por la falta de este aviso, en el caso de 5 funcionarios del Consultorio Steeger de Cerro Navia, a quienes se les comunicó el día 22 de diciembre de 1998 el término de su contrato de trabajo por aplicación de la causal prevista en el artículo 48 letra i) de la Ley N° 19.378, dejando de prestar funciones a contar del 31 de diciembre de 1998.

Al respecto, puedo informar lo siguiente:

El artículo 48, de la Ley N° 19.378, que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone:

"Los funcionarios de una dotación municipal de salud dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales:

"a) Renuncia voluntaria, la que deberá ser presentada con a lo menos treinta días de anticipación a la fecha en que surtirá efecto, plazo que podrá ser reducido por acuerdo de las partes. Se podrá retener la renuncia, por un plazo de hasta treinta días, contado desde su presentación,

cuando el funcionario se encuentre sometido a sumario administrativo del cual emanen antecedentes serios de que pueda ser privado de su cargo, por aplicación de la medida disciplinaria de destitución;

"b) Falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones funcionarias, establecidos fehacientemente por medio de un sumario;

"c) Vencimiento del plazo del contrato;

"d) Obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación con la función que desempeñen en un establecimiento municipal de atención primaria de salud;

"e) Fallecimiento;

"f) Calificación en lista de Eliminación o, en su caso, en lista Condicional, por dos períodos consecutivos o tres acumulados;

"g) Salud irrecuperable, o incompatible con el desempeño de su cargo, en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.883;

"h) Estar inhabilitado para el ejercicio de funciones en cargos públicos o hallarse condenado por crimen o simple delito, con sentencia ejecutoriada, e

"i) Disminución o modificación de la dotación, según lo dispuesto en el artículo 11 de la presente ley. En este caso, el afectado que se encuentre desempeñando funciones en la dotación municipal de salud en virtud de un contrato indefinido, tendrá derecho a una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la municipalidad respectiva, con un máximo de once años. Al invocar esta causal de término de la relación laboral respecto de un funcionario, en la dotación referida al artículo 11, no se podrá contemplar un cargo vacante análogo al del funcionario afectado con la terminación de su contrato. Tampoco podrá contratarse, en el respectivo período, personal con contrato transitorio para desempeñarse en funciones análogas a las que cumplía el funcionario al que se aplique esta causal".

Del texto legal transcrito se colige, en primer lugar, que en el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal sólo puede ponerse término al contrato de trabajo de un funcionario por las causales establecidas en dicha norma.

De la misma disposición se desprende, en lo pertinente, que cuando se deja de pertenecer a una dotación municipal de salud por la causal de disminución o modificación de esa dotación, el legislador no ha establecido formalidad alguna en cuanto al otorgamiento por parte del empleador de un preaviso o una indemnización por la omisión de dicha comunicación, sin perjuicio que el funcionario afectado que cumple funciones en virtud de un contrato indefinido, tenga derecho a percibir una indemnización por el tiempo servido, calculada de la manera que la misma disposición señala.

En la especie se consulta si, en el caso de 5 funcionarios que dejaron de pertenecer a la dotación por aplicación de la causal legal antes citada, corresponde dar aviso del término de la relación laboral con 30 días de anticipación y, de ser efectivo, si debe cancelarse una indemnización por haberse omitido tal aviso.

Ahora bien, del análisis de la norma legal antes citada, es posible afirmar que en el caso en consulta, el empleador no se encontró obligado a dar aviso con 30 días de anticipación a la terminación de los servicios o a pagar una indemnización por la omisión de tal aviso.

En consecuencia, según lo expuesto y citas legales, puedo informar a Ud. que en el Sistema de Salud Municipal, el empleador no está obligado a dar aviso anticipado de 30 días del término del contrato como tampoco a pagar indemnización alguna por la falta de ese aviso, en el evento de aplicar la causal prevista en la letra i) el artículo 48 de la Ley N° 19.378.

CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares.

37, 17.03.99.

Departamento Jurídico

Imparte instrucciones acerca de la actuación de meros gestores o intermediarios en asuntos relacionados con el Servicio.

Teniendo presente la existencia de numerosos gestores o intermediarios, entendiéndose por tales aquellas personas que no se cuentan con poder suficiente de representación, que concurre a las dependencias del Servicio, entre ellos ex funcionarios del trabajo, que actúan como agentes oficiosos en la tramitación y agilización de asuntos pendientes de resolución y, considerando la inconveniencia que ello significa tanto para el Servicio como para los interesados, como asimismo la necesidad de evitar esta situación, esta Dirección en uso de las facultades que le competen, imparte las siguientes instrucciones de carácter permanente:

- 1) Las actuaciones o diligencias que se relacionen con la tramitación o agilización de asuntos de la competencia de los Servicios del Trabajo, podrán ser realizadas únicamente por el propio interesado, su representante legal o mandatario, cónyuge, parientes directos o por abogado dotado de poder suficiente.

En el caso del cónyuge y/o de los parientes directos será suficiente, para tales efectos, un poder simple otorgado por el interesado. No obstante, para aquellas diligencias en que sea necesario, como por ejemplo comparendos, el poder deberá contener facultades de transigir y percibir otorgadas expresamente por el interesado.

- 2) Podrán también representar al interesado los dirigentes de organizaciones sindicales en el actual ejercicio tanto de base como de grado superior, el delegado del personal y los contadores en materias relacionadas con su profesión o actividad.

En relación con los dirigentes sindicales, en el caso de que éstos representen a los afectados en el ejercicio de derechos emanados de instrumentos colectivos y que afecten a la generalidad de los socios, cabe señalar que éstos pueden hacerlo sin necesidad de solicitud de los asociados.

Sin embargo, para que tales dirigentes representen a los afiliados en el ejercicio de los derechos que emanan de sus contratos individuales de trabajo es necesario que sean requeridos al efecto por los asociados.

- 3) Asimismo, podrán actuar por el afectado, mediante expreso poder escrito, los representantes de las oficinas establecidas que habitualmente prestan funciones de asesoría o tramitación.
- 4) Tanto las personas naturales como los representantes de las personas jurídicas, señaladas en los numerales anteriores, deberán observar, en todo caso, la deferencia y comportamiento acordes con su profesión y/o actividad.

- 5) No se aceptará la intervención de personas que, como meros gestores o intermediarios, requieran información o antecedentes o cumplan determinadas actuaciones en representación de terceros.
- 6) A fin de lograr el objetivo esperado, la totalidad de las dependencias del Servicio velarán por el cumplimiento y aplicación de estas instrucciones particularmente si los gestores o intermediarios son ex funcionarios de la institución que, valiéndose de esta circunstancia, pretendan resultados o atenciones preferentes.
- 7) Déjase sin efecto el Oficio Circular N° 36, de 15 de julio de 1975, de esta Dirección.

2.- Resoluciones.

283 (exenta), 22.03.99.

Departamento Recursos Humanos

Asigna funciones de sub Jefatura del Departamento de Recursos Humanos y modifica asignación de funciones de jefatura Unidad de Desarrollo Organizacional.

Vistos:

1. Las facultades que me confieren el D.F.L. N° 2, de 1967, Orgánico de la Dirección del Trabajo.
2. Lo establecido en el artículo 75 letra a) de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo.
3. Las Resoluciones N°s. 55, del 24 de enero de 1992 y 520, del 15 de noviembre de 1997, ambas de la Contraloría General de la República;

Considerando:

1. Que, en el marco de la Modernización de la Gestión Pública impulsado por el gobierno, la Dirección del Trabajo se encuentra abocada en el mejoramiento de los procesos y políticas de Recursos Humanos.
2. Que, existe gran interés desde las autoridades del Servicio, por mejorar la satisfacción laboral de los funcionarios.
3. Que, es de gran importancia contar con asesoría técnica especializada en el área de Recursos Humanos, que apoye en la dirección, coordinación y ejecución de los proyectos estratégicos del área.

Resuelvo:

1. Asígnese la función de sub jefatura del Departamento de Recursos Humanos de la Dirección del Trabajo, dependiente directamente de la jefatura de este Departamento, a doña Luz Paulina Muñoz Costa del Río, fiscalizadora grado 10.

2. El objetivo de la designación de funciones, es colaborar en la administración y gestión de procesos y políticas de recursos humanos para garantizar la eficiencia de los servicios que ofrece el Departamento, en función del logro de la misión institucional y de la calidad de vida de los funcionarios.
3. La función de subjeftura implica:
 - a) Ejercer la coordinación de gestión entre las Unidades del Personal, Desarrollo Organizacional y Capacitación dependientes todas del Departamento de Recursos Humanos.
 - b) Apoyar la coordinación interna de los procesos y políticas de la Unidad de Personal.
 - c) Supervisar y controlar el cumplimiento del Plan anual del Departamento de Recursos Humanos, a través del control en la ejecución de los proyectos.
 - d) Asesorar técnicamente a la jefatura del Departamento de Recursos Humanos en la elaboración del Plan anual (definición de prioridades).
 - e) Asesorar a la jefatura en materias de Políticas de Recursos Humanos: diseño, ejecución y evaluación.
 - f) Facilitar la coordinación técnica del Departamento de Recursos Humanos con los Departamentos de la Dirección Nacional y Direcciones Regionales.
 - g) Facilitar las relaciones laborales del Departamento de Recursos Humanos con las asociaciones de funcionarios del Servicio y sus dirigentes.
 - h) Generar instancias de comunicación al interior del Departamento de Recursos Humanos para la integración de sus unidades.
 - i) Ejercer la subrogancia de la jefatura del Departamento de Recursos Humanos cuando así se requiera.
4. Modifícase la Resolución exenta N° 6.835, del 31.12.97, de la Dirección del Trabajo, y designese la función de jefatura de la Unidad de Desarrollo Organizacional, del Departamento de Recursos Humanos, a don Pedro Gustavo Guerra Loins, profesional, grado 6.

392 (exenta), 12.04.99.

Departamento Jurídico

Delega parcialmente la facultad de representar judicialmente a la Dirección del Trabajo en los Inspectores Provinciales y Comunales del Trabajo en los juicios sobre reclamaciones de multas administrativas y en los Directores Regionales del Trabajo en los juicios sobre reclamaciones contra los autos que resuelven solicitudes de reconsideraciones de multas administrativas. (*)

Vistos:

- 1) Lo dispuesto en los artículos 33 y 43 de la Ley N° 18.575, de 1986, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 23.04.99.

- 2) Lo dispuesto en el artículo 2º del D.L. N° 3.551, de 1980, del Ministerio de Hacienda.
- 3) La representación judicial establecida en el inciso primero del artículo 7º del Código de Procedimiento Civil.
- 4) Las facultades sancionatorias contenidas en el Código del Trabajo; en el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo; en el D.L. N° 3.500, de 1980; en la Ley N° 18.933, de 1990, y en otras leyes especiales.
- 5) Lo dispuesto en el artículo 474 del Código del Trabajo, contenido en el D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- 6) Lo prevenido en los artículos 481 y 482 del Código del Trabajo.
- 7) Lo establecido en la Resolución exenta N° 55, de 19 de enero de 1998, de la Directora del Trabajo.
- 8) Lo dispuesto en el artículo 5º letras f) y p) del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

Considerando:

- 1) Que la Dirección del Trabajo es una institución fiscalizadora, a la que compete velar por el cumplimiento de la legislación laboral y previsional.
- 2) Que la Dirección del Trabajo es una institución descentralizada, con patrimonio propio y, conforme el ordenamiento jurídico vigente, le corresponde asumir su representación judicial y extrajudicial al Director del Trabajo, en su calidad de Jefe Superior del Servicio.
- 3) Que las reclamaciones judiciales que se entablen respecto de las Resoluciones de Multa que aplican sanciones administrativas por infracciones de carácter laboral o previsional, deben deducirse en contra de quien tiene la representación judicial del Servicio, esto es, el Director del Trabajo.
- 4) Que, en virtud del considerable número de reclamaciones judiciales deducidas contra Resoluciones de Multa cursadas por fiscalizadores dependientes de las Inspecciones del Trabajo, se estima conveniente que la representación judicial en dicha materia se radique en la autoridad jerárquicamente a cargo de las referidas Inspecciones del Trabajo, a quien resulta posible un conocimiento más cercano de la cuestión debatida judicialmente.
- 5) Que, en razón del principio de economía procesal, es aconsejable que la demanda de reclamación de multa sea deducida en contra de quien asume la responsabilidad administrativa de las Resoluciones de Multa que se cursen dentro de la jurisdicción asignada, esto es, los Jefes de las Inspecciones del Trabajo.
- 6) Que, conforme la estructura organizacional de la Dirección del Trabajo, contenida en el artículo 20 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, asumen la responsabilidad en la administración de las Inspecciones del Trabajo, funcionarios designados Inspectores Provinciales o Inspectores Comunales del Trabajo.

- 7) Lo expresado en los artículos 481 y 482 del Código del Trabajo, en cuanto a la facultad otorgada por el legislador al Director del Trabajo para dejar sin efecto o rebajar las multas administrativas aplicadas por sus funcionarios en los casos en que el afectado no haya reclamado judicialmente y al ejercicio de dicha facultad mediante resolución fundada.
- 8) La delegación de facultades contenida en la Resolución exenta N° 55, de 19 de enero de 1998, en virtud de la cual la Directora del Trabajo delegó en los Directores Regionales del Trabajo la facultad de dejar sin efecto o rebajar, en su caso, las sanciones administrativas aplicadas por infracciones a las normas laborales, previsionales o de salud, en todos aquellos casos en que no sea competente para resolver el Jefe del Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, en razón de atribuciones delegadas, en los términos que en la misma se señalan.

Resuelvo:

1º Delégase en los Inspectores Provinciales y Comunales del Trabajo, según corresponda, la facultad de representar judicialmente a la Dirección del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 7º del Código de Procedimiento Civil, en los juicios que se promuevan en su contra por reclamaciones deducidas respecto de Resoluciones de Multa Administrativa, según lo dispone el artículo 474 del Código del Trabajo.

Dicha representación judicial delegada, corresponderá asumirla a los Inspectores Provinciales o Comunales del Trabajo en cuya jurisdicción se haya dictado la Resolución de Multa Administrativa que se reclama judicialmente.

2º Delégase en los Directores Regionales del Trabajo la facultad de representar judicialmente a la Dirección del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 7º del Código de Procedimiento Civil, en los juicios seguidos contra los actos que resuelven solicitudes de reconsideración de multas cuyo conocimiento les sea competente en virtud de las facultades delegadas.

Lo anterior, es sin perjuicio que la defensa y patrocinio de los respectivos juicios sea asumida por un abogado de la Inspección del Trabajo respectiva o de la Dirección Regional del Trabajo que corresponda.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes y Resoluciones

1.- Dictámenes.

3.165, 19.11.98.

Tratamiento tributario de los gastos de vehículos de propiedad de los trabajadores.

Fuentes: Actual Ley sobre Impuesto a la Renta, artículo 17 N° 15.

- 1.- A través del Reservado indicado en el antecedente, se expresa que mediante Circular N° 59, de 1997, se estableció un procedimiento para permitir la aceptación como gasto por parte de las empresas, respecto de los desembolsos en que incurren los empleados en actividades de ventas por el uso de sus propios automóviles que éstos deben utilizar por razones exclusivas de sus funciones laborales. Dicha circular establece un procedimiento para la utilización de este beneficio, para lo cual se señalan los registros especiales que deben llevar, como el Registro de Ruta para la empresa y bitácora para el trabajador, que deben ser exhibidos a petición del Servicio. Además del detalle de gastos reembolsados que debe confeccionar la empresa, según modelo que establece la misma circular.

De acuerdo al texto de la circular, para determinar o no la procedencia del gasto, es particularmente importante el contrato de trabajo que tenga la empresa con el trabajador, en que se especifiquen las funciones y queden claros los desplazamientos que debe realizar.

Ahora bien, según las instrucciones contenidas en el instructivo señalado, para efectos de ingresar al sistema, las empresas que desean acogerse a sus beneficios, deben efectuar una presentación a la Dirección Regional correspondiente, indicando que se acogen al procedimiento, fecha en que se incorporarán a él y deben señalar que lo conocen cabalmente y se sujetarán a sus normas.

Informa que se han recibido presentaciones que si bien cumplen formalmente los requisitos del aviso para ingresar al sistema, esa Dirección Regional considera que es cuestionable su procedencia, en circunstancias que aparecen efectuándolas personas que resultan ser representantes legales de las empresas, se ignora si son socios, de manera que el beneficio que se implementó pudiere estar desvirtuándose, haciéndose mal uso del mismo.

Por ello, se estima que dados los términos de la Circular N° 59, de 1997, que la aplicación de la franquicia debiera circunscribirse estrictamente al ámbito de quienes mantienen una relación simplemente contractual con la empresa, y de dependencia y no de otro tipo de vinculaciones, por lo cual a fin de precaver situaciones a futuro, se solicita se aclaren en tal sentido las instrucciones que se contemplan en la Circular N° 59, de 1997, estableciendo en forma expresa su ámbito de aplicación.

- 2.- Sobre el particular, cabe señalar que mediante la citada Circular N° 59, de 1997, esta Dirección Nacional estableció el tratamiento tributario que tendrán los gastos de vehículos de propiedad

de los trabajadores, estableciéndose una serie de requisitos a cumplir tanto por los trabajadores como por las empresas para poder acogerse a dicha normativa tributaria.

En efecto, uno de los requisitos que se establece para las asignaciones de reembolsos de gastos efectuadas a los trabajadores por las respectivas empresas sean consideradas como ingresos no constitutivos de rentas, es que se trate de trabajadores dependientes que tengan la calidad de vendedores, promotores de venta, supervisores de venta o cobradores, calificación que debe estar debidamente estipulada en los respectivos contratos de trabajo celebrados entre las partes. Por otro lado, para que la empresa pueda rebajar como gasto tales asignaciones, se estableció, entre otros requisitos, que debe acreditar la obligación de pago de dichos valores, lo cual debe efectuarse también mediante las estipulaciones contenidas en los respectivos contratos y convenios colectivos celebrados con los trabajadores.

- 3.- Ahora bien, para poder acogerse al referido sistema de reembolso de gastos, se estableció en la citada Circular N° 59, de 1997, que la empresa debe efectuar una presentación a la Dirección Regional correspondiente a su domicilio, mediante la cual informa al Servicio que se acoge al procedimiento establecido en el citado instructivo, indicando la fecha que se incorpora a la referida modalidad, y señalando en forma expresa que conoce cabalmente tal normativa y que se sujetará a sus normas, sin esperar una respuesta por parte de la Dirección Regional respectiva.

Por lo tanto, la función de cada Dirección Regional sobre la normativa establecida en la referida Circular N° 59, de 1997, en el momento en que los contribuyentes presentan los antecedentes antes señalados, es tomar sólo conocimiento de la decisión que adopta la empresa de acogerse a dicha modalidad, verificando en esa instancia que el escrito entregado por la empresa cumpla con los requisitos que exige la circular, y no en tal oportunidad entrar a calificar si el contribuyente tiene derecho o no al tratamiento tributario respecto de sus trabajadores y vehículos utilizados, ya que en ese momento no se cuenta con todos los antecedentes, situación que la citada Dirección Regional deberá verificar posteriormente si el contribuyente cumple o no con todos los requisitos para acogerse al referido sistema, tal como se establece en el citado instructivo, al señalarse textualmente que "lo anterior, es sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de que están investidas dichas Unidades para la verificación del cumplimiento de los requisitos antes señalados y de la efectividad y procedencia de los gastos o desembolsos incurridos".

3.460, 21.12.98.

Rebaja como gasto de indemnizaciones por años de servicios en caso de trabajadores que cambian de empleador.

Fuentes: Actual Ley sobre Impuesto a la Renta, artículo 31.

- 1.- Se han recibido en este Servicio sus presentaciones indicadas en el antecedente, señalando que conforme a lo dispuesto por el artículo 31 de la Ley de la Renta, los contribuyentes se encuentran facultados para determinar su renta líquida deduciendo previamente de su renta bruta todos los gastos necesarios para producirla, pagados o adeudados, durante el ejercicio y debidamente acreditados.

Dentro de estos gastos, se encuentran las indemnizaciones por años de servicio que los contribuyentes deben pagar a sus empleados, en cuanto cumplan con los requisitos establecidos en la legislación laboral y tributaria, instruyendo el Servicio de Impuestos Internos respecto de los requisitos que estas indemnizaciones deben cumplir para ser aceptadas como gastos siendo un aspecto esencial la existencia de una obligación de pago que resulte indefectible.

Por otra parte, señala que el artículo 4º inciso 2º del Código del Trabajo, consagra el principio de continuidad de la relación laboral y de los derechos laborales ante cambios en el dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, operando por el solo ministerio de la ley, en términos tales que por el hecho de producirse una transferencia en la propiedad respecto del todo o parte de la empresa empleadora, los trabajadores vinculados a las actividades objeto de dicha transferencia, mantienen su relación laboral con el nuevo empleador, resolviendo la Dirección del Trabajo en forma reiterada que tal evento, por aplicación de la norma antedicha no es necesario suscribir un nuevo contrato de trabajo, ni modificar los existentes.

Considerando lo antes expuesto es claro que en el caso que un contribuyente se haga parte en una relación laboral preexistente y que mantiene su continuidad, a consecuencia del principio establecido en el Código del Trabajo, tal contribuyente se verá plenamente obligado en su calidad de actual empleador a cumplir con todas las que emanan del contrato de trabajo respectivo, sea individual o colectivo, siendo del mismo modo necesario admitir que de concurrir las causales para el devengamiento de la indemnización por años de servicios a que el trabajador tiene derecho, tal obligación constituiría una obligación legal y se calcularía incluyendo los años transcurridos desde el inicio de la relación laboral, que en parte corresponderían a actividades desarrolladas para el empleador original.

Por lo anterior, solicita se confirme respecto de las indemnizaciones por años de servicios que un contribuyente se vea legalmente obligado a pagar por haber adquirido la calidad de empleador en una relación laboral preexistente, conforme a lo dispuesto por el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo, a deducirla como un gasto de su renta bruta en cuanto se cumplan los requisitos generales establecidos por la legislación y las instrucciones antes referidas.

- 2.- Sobre el particular, en primer término procede señalar que este Servicio a través de las Circulares N°s. 18 y 52, ambas del año 1976, ha impartido las instrucciones pertinentes relacionadas con el tratamiento tributario que deben tener las indemnizaciones por años de servicios, desde el punto de vista de la empresa que paga tales beneficios.

En efecto, mediante las citadas instrucciones se ha establecido que para poder determinar si las indemnizaciones por años de servicios son susceptibles de ser rebajadas como gasto para efectos tributarios, es necesario precisar previamente la oportunidad en que tales beneficios deben entenderse devengados por los trabajadores. En materia de deducción de gastos, el artículo 31 de la Ley de la Renta, dispone que la renta líquida se determina rebajando de la renta bruta todos los gastos necesarios para producirla, ya sea, que éstos se encuentren pagados o adeudados al término del ejercicio comercial de la empresa.

De esta manera, para que un gasto se entienda adeudado por la empresa, se hace imperativa la existencia de una obligación de pago posterior que resulte indefectible, es decir, que la obligación de pago no sea eventual; todo ello independientemente de su exigibilidad.

Por consiguiente, para que las indemnizaciones por años de servicios puedan ser consideradas como gasto en la determinación de la Renta Líquida Imponible de Primera Categoría, es necesario que el trabajador haya adquirido un derecho con motivo de su permanencia en la empresa, lo que obligará a ésta al pago de la deuda contraída por dicho concepto, en un plazo fijado expresamente o para cuya determinación existan reglas o normas establecidas. En otros términos, el gasto por indemnización se estima adeudado cuando su pago posterior deba materializarse obligadamente, lo que ocurrirá cuando las indemnizaciones constan en un contrato colectivo, acta de avenimiento o contrato individual de trabajo y dicho pago sea exigible tanto si el término del contrato de trabajo es imputable a la empresa o al trabajador, o mejor dicho, cuando en los documentos antes indicados, exista una obligación de pago que asegure al trabajador una indemnización por el solo hecho de su permanencia en la empresa, entendiéndose que el gasto se adeuda respecto de cada trabajador, cuando concurren las circunstancias que le permiten a éste hacer exigible el beneficio de la indemnización, sin importar la causal que ocasione su retiro de la empresa.

Por el contrario, toda indemnización por término de contrato de trabajo que se encuentre supe-
ditada a alguna condición que signifique para el trabajador sólo una mera expectativa de su percepción, no puede estimarse adeudada para los efectos de su deducción como gasto en la conformación de la base imponible del Impuesto de Primera Categoría, por cuanto los contribuyentes obligados a declarar su renta efectiva mediante contabilidad fidedigna no pueden deducir de dicha renta bruta de la Primera Categoría cantidades que constituyen una estimación de gastos.

- 3.- De conformidad a lo establecido en los números anteriores, y sin perjuicio de lo preceptuado por el inciso segundo del artículo 4º del Código del Trabajo, la materia en consulta tiene un carácter netamente tributario y por lo mismo debe ser resuelta a la luz de lo dispuesto por el artículo 31 de la Ley de la Renta y lo instruido por este Servicio sobre la materia, a través de las instrucciones señaladas en el número 2 anterior.

De acuerdo con tales instrucciones, es necesario distinguir entre aquellas indemnizaciones por años de servicios pactadas en contratos o convenios de trabajo a todo evento y aquellas que no cumplen tal condición. En el caso de las primeras, y según las instrucciones referidas se aceptan como gasto tributario en el ejercicio en que se adeudan, rebajándose de la renta bruta mediante su provisión en cada período, sin poder ser reconocidas nuevamente como gasto en otra oportunidad y por cualquier otra circunstancia, ya que el empleador respectivo al adquirir la obligación de pagar dichas indemnizaciones mediante su provisión en cada ejercicio hizo uso de su rebaja de la renta bruta o de los ingresos provenientes de las operaciones de su giro.

En el caso de las segundas indemnizaciones, vale decir, aquellas que no han sido pactadas a todo evento, éstas se hacen exigibles en el momento de su pago efectivo, y en esa oportunidad se pueden deducir de los resultados de las empresas.

- 4.- En consecuencia, y conforme a lo antes expresado, en el caso de una empresa que se encuentre en la situación prevista en el inciso segundo del artículo 4º del Código del Trabajo, sólo podrá rebajar como gasto aquellas indemnizaciones que se generen a partir de la fecha de las nuevas obligaciones que contrae, aplicando en la especie lo anteriormente indicado, esto es, si son pactadas a cada evento la podrá rebajar como gasto mediante su provisión con cargo a los resultados del ejercicio a contar de la fecha que adquiere tal obligación, y las no pactadas a todo evento, sólo podrá rebajarlas como gasto cuando ocurra su pago efectivo, sin que tenga

incidencia en lo anteriormente expuesto las indemnizaciones ya deducidas como gasto por el antiguo empleador, ya que en cada oportunidad en que se adeudaron dichas indemnizaciones mediante su provisión el empleador original las rebajó como el gasto para la determinación de la renta líquida de cada período tributario para la declaración y pago del Impuesto de Primera Categoría correspondiente.

97, 15.01.99.

Prestaciones realizadas por un laboratorio, en sustitución del Fondo Nacional de Salud o de las Instituciones de Salud Previsional, se encuentran exentas de IVA.

Fuentes: Nuevo texto Ley de Impuesto a las Ventas y Servicios, artículo 13 N° 7.

- 1.- Se ha recibido de esta Dirección Nacional su oficio del antecedente, mediante el cual traslada una consulta en que se solicita un pronunciamiento acerca de la procedencia de aplicar la exención contenida en el artículo 13 N° 7, del D.L. N° 825, a los servicios prestados en sustitución del Fondo Nacional de Salud y de las Instituciones de Salud Previsional.
- 2.- El artículo 13 N° 6, del D.L. N° 825, exime del Impuesto al Valor Agregado entre otras instituciones, al Servicio Médico Nacional de Empleados y al Servicio Nacional de Salud. Estos últimos deben entenderse referidos actualmente al Fondo Nacional de Salud y a los Servicios de Salud.

A su vez, el N° 7, del mismo artículo, exime del impuesto referido a las personas naturales o jurídicas que en virtud de un contrato o una autorización sustituyan a las instituciones mencionadas en el párrafo anterior, en la prestación de los beneficios establecidos por ley.

- 3.- Al respecto, cabe señalar que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 N° 7, del D.L. N° 825, las prestaciones de salud efectuadas por el laboratorio ocurrente, en virtud de un contrato o una autorización entre el laboratorio y el Fondo Nacional de Salud, y financiadas con bonos de esa institución, se encuentran exentas de Impuesto al Valor Agregado hasta la cantidad que cubra el bono respectivo.
- 4.- En cuanto a las prestaciones de salud realizadas en sustitución de una ISAPRE, también en virtud de un contrato o una autorización entre el ocurrente y la Institución de Salud Previsional, debe aplicarse la misma modalidad implementada en atenciones efectuadas bajo autorización de FONASA respecto de la exención que las ampara, alcanzando el monto exento sólo al valor fijado por el Arancel de FONASA para dicha prestación, según sea el grupo o nivel en que se encuentra inscrito en FONASA el laboratorio prestador de la atención.

Ahora bien, como el ocurrente se encuentra inscrito en el nivel 2 de FONASA, la exención alcanza sólo a los valores fijados en dicho nivel por el Arancel de FONASA, quedando gravado con Impuesto al Valor Agregado toda suma que exceda dicho monto.

98, 15.01.99.

Certificados y solicitudes relacionados con la actividad docente, se encuentran exentos de Impuesto al Valor Agregado.

Fuentes: Nuevo texto Ley de Impuesto a las Ventas y Servicios, artículo 13 N° 4.

- 1.- Se ha recibido en esta Dirección Nacional su presentación del antecedente, mediante la cual consultada si la emisión de diversos tipos de certificados y solicitudes relacionados con la actividad educacional, se encuentra gravada con Impuesto al Valor Agregado.

A modo de ejemplo menciona la emisión de certificados de alumno regular, concentración de notas, certificados de notas parciales, certificados de título, diploma de título adicional, convalidación u homologación de asignaturas, terceras oportunidades, inscripción de asignaturas fuera de plazo, copias de los programas de cada asignatura.

Señala que existen en el mercado educacional instituciones que están emitiendo boletas gravadas con Impuesto al Valor Agregado por la emisión de los mencionados certificados, así como también existen otras instituciones que emiten por este concepto boletas exentas del tributo por considerarlo un servicio de la actividad educacional.

- 2.- El artículo 13 N° 4), del D.L. N° 825, de 1974, dispone que estarán liberados del Impuesto al Valor Agregado: "Los establecimientos de educación. Esta exención se limitará a los ingresos que perciban en razón de su actividad docente propiamente tal".
- 3.- Al respecto, cabe señalar que la emisión de certificados como los mencionados en su presentación efectuada por un establecimiento educacional, indudablemente forman parte de la actividad docente de dicho establecimiento, encontrándose por tanto exenta de Impuesto al Valor Agregado en virtud del artículo 13 N° 4, del D.L. N° 825.

2.- Resolución.

1.695 exenta, 10.03.99. (*)

Posterga plazo otorgado en la Resolución N° Ex. 664, I.N.P. N° 035-292, SAFF N° 001, de 28 de enero de 1999, publicada en el Diario Oficial del día 4 de febrero de 1999.

Vistos y considerando:

La Resolución N° 664, I.N.P. N° 035-292, SAFF N° 001, de 28 de enero de 1999, publicada en el Diario Oficial del día 4 de febrero de 1999, mediante la cual se dispuso adecuar las planillas de pago de cotizaciones previsionales y de depósitos voluntarios, la de declaraciones y no pago de

(*) Publicado en el Diario Oficial de 19 de marzo de 1999.

cotizaciones previsionales y la de pago de cotizaciones previsionales declaradas, que los empleadores deben presentar ante las Administradoras de Fondos de Pensiones y el Instituto de Normalización Previsional, a partir de las remuneraciones correspondientes al mes de marzo del año en curso y considerando que los obligados han hecho presente las dificultades que tendrían para modificar, dentro del plazo otorgado, los formularios en uso.

Se resuelve:

1º.- Postérgase la obligación impuesta a los empleadores de informar la Base Imponible Tributable y el correspondiente Impuesto Unico de Segunda Categoría del afiliado o trabajador en las Planillas señaladas en el Vistos, la cual se hará exigible a partir de las remuneraciones del mes de mayo de 1999.

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asignación de colación. Resolución biministerial N° 82, de 26.05.92. Instituto de Fomento Pesquero.	1.439/75	17.03.99	65
– Asociaciones de funcionarios. Afiliación. – Dirección del Trabajo. Competencia.	1.902/110	9.04.99	134
Asociaciones de funcionarios. Directores. Permisos. Aviso del empleador.	1.726/95	30.03.99	106
Asociaciones de funcionarios. Directores. Requisitos.	1.728/97	30.03.99	110
– Asociaciones de funcionarios. Permisos. Finalidad. Asociaciones de funcionarios. Permisos. Facultades del empleador. – Asociaciones de funcionarios. Directores. Permisos. Duración.	1.535/89	23.03.99	95
Cajas de Compensación. Afiliación.	1.534/88	23.03.99	93
Contrato individual. Duración.	1.674/94	29.03.99	103
Departamento de prevención de riesgos profesionales. Experto. Requisitos.	1.904/112	9.04.99	139
– Descanso semanal. Duración. – Regla de la conducta. Jornada de trabajo. – Descanso Compensatorio. Día domingo. Procedencia.	1.536/90	23.03.99	97
Dirección del Trabajo. Competencia. Servicios Municipalizados.	1.808/106	5.04.99	127
– Dirección del Trabajo. Competencia. Cotizaciones previsionales. Funcionarios públicos. – Cláusula tácita. Existencia.	1.441/77	17.03.99	68
Dirección del Trabajo. Competencia. Reglamentos. Asociaciones de funcionarios.	1.803/103	5.04.99	120
Estatuto de salud. Adecuación de remuneraciones. Asignación de responsabilidad directiva.	1.727/96	30.03.99	108
Estatuto de salud. Directores. Cargo. Duración.	1.802/102	5.04.99	118
Estatuto de salud. Terminación de contrato.	1.906/114	9.04.99	143
– Estatuto docente. Destinación. Alcance. – Estatuto docente. Destinación. Requisitos.	1.730/99	30.03.99	114

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
– Estatuto docente. Asignación experiencia. Jubilación. Base de cálculo.			
– Estatuto docente. Asignación perfeccionamiento. Jubilación. Base de cálculo.	1.463/84	17.03.99	84
– Estatuto docente. Colegios Particulares. Terminación contrato. Causales.			
– Estatuto docente. Corporaciones municipales. Terminación contrato. Causales.	1.731/100	30.03.99	114
– Feriado proporcional. Cómputo.			
– Feriado proporcional. Indemnización pago anticipado. Procedencia.	1.533/87	23.03.99	90
Feriado. Suspensión. Licencia médica.	1.440/76	17.03.99	67
Horas extraordinarias. Base de cálculo.	1.905/113	9.04.99	141
Jornada de trabajo. Existencia. Cambio de vestuario.	1.806/104	5.04.99	121
Jornada de trabajo. Existencia. Cambio de vestuario.	1.445/81	17.03.99	77
Jornada de trabajo. Sistema excepcional. Distribución y descanso.	1.537/91	23.03.99	99
– Naves mercantes. Transporte lacustre. Jornada.			
– Naves mercantes. Transporte lacustre. Descanso semanal.	1.464/85	17.03.99	86
– Naves mercantes. Transporte lacustre. Jornada.			
– Naves mercantes. Transporte lacustre. Descanso semanal.	1.621/93	25.03.99	102
Negociación colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Monto.	1.442/78	17.03.99	71
Negociación colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Monto.	1.807/105	5.04.99	125
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Incorporación de cláusulas a contrato individual. Modificación.	1.443/79	17.03.99	73
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Beneficios no contemplados.	1.903/111	9.04.99	137
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	1.438/74	17.03.99	63
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	1.462/83	17.03.99	82
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	1.801/101	5.04.99	116
Organizaciones sindicales. Actividades lucrativas.	1.548/92	23.03.99	100

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
– Organizaciones sindicales. Asamblea. Acuerdo. Legalidad. – Organizaciones sindicales. Socios. Beneficios.	1.729/98	30.03.99	112
Organizaciones sindicales. Cuota sindical. Descuento. Procedencia.	1.444/80	17.03.99	75
– Organizaciones sindicales. Patrimonio sindical.	1.532/86	23.03.99	88
– Organizaciones sindicales. Permiso sindical. Finalidad. – Organizaciones sindicales. Permiso sindical. Trabajo nocturno. Procedencia. – Organizaciones sindicales. Permiso sindical. Aviso del empleador.	1.446/82	17.03.99	79
– Protección a la maternidad. Salas cunas. Gastos de traslado. – Protección a la maternidad. Salas cunas. Gastos de matrícula.	1.900/108	9.04.99	130
Regla de la conducta. Instrumento colectivo.	1.901/109	9.04.99	133
– Remuneraciones. Descuentos. Inasistencias. Personal docente. – Estatuto docente. Recuperación de clases. Horas extraordinarias. Procedencia.	1.437/73	17.03.99	61
Semana corrida. Base de cálculo.	1.899/107	9.04.99	128

Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

ISSN 0716-968X

AÑO XI • N° 124
Mayo 1999

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Serrano 172, Edificio Corporativo PUBLITECSA

Teléfono : 365 8000

Ventas : 800 365 800

Fax Ventas : 365 8101

Santiago - Chile

INTERNET: <http://www.publitecsa.cl>

E-mail: acliente@publitecsa.cl

PUBLITECSA



PRINCIPALES CONTENIDOS

- **Juan Somavía jura su cargo como nuevo Director General de la OIT: "DEBEMOSESFORZARNOSPOR ARMONIZAR EL CRECIMIENTO ECONOMICO CON EL PROGRESO SOCIAL, LA EFICACIA CON LA JUSTICIA, LA LIBERTAD CON EL ORDEN Y EL CAMBIO CON LA ESTABILIDAD".**
- **Sergio Mejía Viedman, Subdirector del Trabajo ante la designación de Juan Somavía como nuevo Director de la OIT: "LA DESIGNACION DE SOMAVIA REPRESENTA UN DESAFIO CON NOSOTROS MISMOS".**
- **Encuesta Laboral. ENCLA 98. Informe Ejecutivo.**
- **Dirección del Trabajo. Los Comités Bipartitos de Capacitación.**
- **Remuneraciones Variables.**
- **Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Como usar la Franquicia Tributaria para la Capacitación. Comunicaciones SENCE.**
- **DEL DIARIO OFICIAL.**
- **NOTICIAS.**
- **DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.**
- **CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.**
- **SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes y Resoluciones.**
- **INDICE TEMATICO DE DICTAMENES PUBLICADOS EN ESTA EDICION.**

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Sergio Mejía Viedman	Subdirector del Trabajo
Marcelo Albornoz Serrano	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
Nelson Guzmán Betancourt	Jefe Departamento Proyectos
Gero Timmermann Bethke	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Roberto Burgos Wolff	I Región Tarapacá (Iquique)
Eduardo Sanhueza Muñoz	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III Región Atacama (Copiapó)
Juan Fredes Morales	IV Región Coquimbo (La Serena)
Ximena Cárcamo Zamora	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Carlos Benavides Fritis	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Jaime Paredes Marfull	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Alejandro Cárdenas Aleite	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Héctor Yáñez Márquez	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Alfredo Montesinos Andrade	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

DIRECCION DEL TRABAJO

COMITE DE REDACCION

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Raúl Campusano Palma
Abogado
Jefe U. de Asistencia Técnica
Dirección Regional Metropolitana

Pamela Farías Antognini
Profesora
Departamento de Estudios

Cecilia Farías Olguín
Abogado
Jefe Unidad Coordinación Jurídica
y Defensa Judicial

Carolina Fernández A.
Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
Departamento Jurídico

Inés Viñuela Suárez
Abogado
Departamento Jurídico

Alejandro Lillo A.
Asesor Laboral

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Digitación:
María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:
Aída A. Morales Guerra

Composición:
Publitecsa

NOTAS DEL EDITOR

En la entrevista del mes, un completo reportaje sobre la designación de Juan Somavía, chileno y primer representante del hemisferio sur, como nuevo Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Con el fin de aportar al diagnóstico de la realidad laboral, incluimos en esta edición el Informe ejecutivo de la encuesta laboral (ENCLA 98), que caracteriza las relaciones laborales que se están dando en el país y que, sin duda, servirá tanto a las autoridades de gobierno para la definición de políticas públicas, como a los usuarios principales de la Dirección del Trabajo: trabajadores y empleadores.

Los informativos de la Dirección del Trabajo, abordan, en esta oportunidad, los Comités bipartitos de capacitación y las Remuneraciones variables.

Además, una cartilla del SENCE, se refiere a cómo usar la franquicia tributaria para la capacitación.

La jurisprudencia administrativa institucional del período, incluye una amplia variedad temática sobre asociaciones de funcionarios; estatutos de salud y docente; departamento de prevención de riesgos profesionales; negociación colectiva y organizaciones sindicales, entre otras.

Por último, complementa esta edición una interesante selección de dictámenes del Servicio de Impuestos Internos.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley Nº 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.
Imprenta : Publitecsa, Serrano 172.
Fono: 365 8000.

CONSEJO EDITORIAL

Presidente

Sergio Mejía Viedman

Abogado
Subdirector del Trabajo

Yerko Ljubetic Godoy

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe Departamento de Relaciones Laborales

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

INDICE DE MATERIAS

Páginas

Juan Somavía jura su cargo como nuevo Director General de la OIT: "DEBEMOS ESFORZARNOS POR ARMONIZAR EL CRECIMIENTO ECONOMICO CON EL PROGRESO SOCIAL, LA EFICACIA CON LA JUSTICIA, LA LIBERTAD CON EL ORDEN Y EL CAMBIO CON LA ESTABILIDAD"	1
Sergio Mejía Viedman, Subdirector del Trabajo ante la designación de Juan Somavía como nuevo Director de la OIT: "LA DESIGNACION DE SOMAVIA REPRESENTA UN DESAFIO CON NOSOTROS MISMOS"	4
Encuesta Laboral. ENCLA 98. Informe Ejecutivo	7
Dirección del Trabajo. LOS COMITES BIPARTITOS DE CAPACITACION	36
Remuneraciones Variables	40
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). COMO USAR LA FRANQUICIA TRIBUTARIA PARA LA CAPACITACION. COMUNICACIONES SENCE ..	43
DEL DIARIO OFICIAL	47
NOTICIAS	48
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	61
1.437/73, 17.03.99.	
1) No resulta jurídicamente procedente descontar remuneración por los días sábado, domingo y festivos comprendidos dentro del período de paralización de actividades del personal docente, respecto de aquellos profesionales de la educación afectos a un sistema de remuneración mensual y a una jornada de trabajo distribuida de lunes a viernes.	
2) La recuperación de horas no laboradas como consecuencia de dicha paralización, en días sábado no comprendidos dentro de la distribución de la jornada de trabajo del referido personal, le da derecho a percibir sobresueldo por tales horas. .	61
1.438/74, 17.03.99.	
La empresa ... no se encuentra aplicando correctamente la cláusula tercera del contrato colectivo celebrado con su Sindicato de Trabajadores N° 1, que contiene un Incentivo de Producción, si ante disminución del personal no ha concordado con el Sindicato una nueva programación para calcular dicho beneficio, como se contempla en el mismo contrato.	63

1.439/75, 17.03.99.

La empresa Instituto de Fomento Pesquero está facultada para reemplazar la entrega del beneficio de colación a sus trabajadores por una asignación de colación de inferior monto. 65

1.440/76, 17.03.99.

Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 6.256/279, de 9.10.95, que concluye "Resulta jurídicamente procedente la suspensión del feriado legal anual de que esté haciendo uso un trabajador por la circunstancia de sobrevenirle una enfermedad que le confiera derecho a licencia médica". 67

1.441/77, 17.03.99.

1) Corresponde a la Dirección del Trabajo fiscalizar la declaración e integro de las cotizaciones previsionales de los empleados del sector público.
2) El pago del beneficio denominado planilla complementaria por parte de la Sociedad Educacional Santa Lucía a la Sra. N.N. constituye una cláusula tácita que debe entenderse incorporada a su respectivo contrato individual de trabajo. 68

1.442/78, 17.03.99.

Se deniega solicitud de reconsideración del punto 2) de Dictamen Ord. N° 5.606/367, de 10.11.98, que concluye que "no resulta jurídicamente procedente que la empresa ..., requerida por la directiva del Sindicato de Trabajadores de la Planta Chillán para que efectúe el descuento del 75% de la cuota sindical ordinaria, aumentada en el mes de abril del año en curso, a los trabajadores no afiliados, a quienes se les hizo extensivos los beneficios y términos de la prórroga del contrato colectivo suscrito, efectúe dicho descuento sobre la base de la cuota sindical ordinaria anterior, aduciendo que no se cumplieron los requisitos legales para efectuar tal modificación". 71

1.443/79, 17.03.99.

Se encuentra ajustado a derecho el acuerdo adoptado por la empresa Cooperativa del Personal de los Ferrocarriles de Concepción Ltda. y sus trabajadores, de suprimir beneficios del contrato colectivo extinguido que se habían incorporado a los contratos individuales de trabajo de éstos, a través de la suscripción de un anexo de los mismos, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. 73

1.444/80, 17.03.99.

No resulta jurídicamente procedente que el "Club Hípico de Santiago" deduzca del monto mensual que cada cuidador de caballos de fina sangre y capataces recibe por concepto de "pozo", la cuota sindical en favor del Sindicato Interempresa N° 2 de Cuidadores y Capataces de dicho club. 75

1.445/81, 17.03.99.

Niega lugar a reconsideración del Dictamen N° 4.297/299, de 9.09.98 y aclara informe que indica. 77

1.446/82, 17.03.99.

1) Las trabajadoras matronas que cumplen turnos nocturnos y que detentan la calidad de dirigentes sindicales tienen derecho a los permisos correspondientes durante su jornada laboral, sin perjuicio que si los mismos no cumplen con el objetivo legal harán incurrir en un abuso de derecho; y

2) Los dirigentes sindicales están obligados a dar aviso previo al empleador de la oportunidad en que harán uso de los respectivos permisos legales.	79
1.462/83, 17.03.99.	
Para los efectos del cálculo de la asignación de antigüedad que corresponde pagar a la Sra. N.N. conforme a la cláusula 4ª del contrato colectivo de 30.04.98, celebrado entre la Sociedad Educacional ... y el Sindicato de Trabajadores de la misma, sólo procede considerar los años de servicio prestados a dicha empresa en virtud del contrato de trabajo vigente desde el 11.06.80.	82
1.463/84, 17.03.99.	
La Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín se encuentra obligada a pagar a don N.N. las asignaciones de experiencia y de perfeccionamiento considerando los años docentes servidos con posterioridad a la obtención de su beneficio de jubilación.	84
1.464/85, 17.03.99.	
Aplicabilidad de los artículos 106 y 111 inciso 2º del Código del Trabajo, a los tripulantes que se desempeñan a bordo de las naves que realizan actividades de transporte lacustre, en el Lago General Carrera, en la provincia del mismo nombre, de la Región de Aysén.	86
1.532/86, 23.03.99.	
1) El eventual beneficiario del patrimonio de una organización sindical, en caso de disolución de la misma, carece de facultades para intervenir en la administración de los bienes de dicha organización.	
2) Los bienes de una organización sindical no pueden pasar a dominio de sus asociados.	88
1.533/87, 23.03.99.	
1) Las indemnizaciones que por concepto de feriado proporcional corresponde percibir al trabajador a cuyo contrato se ha puesto término antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, deben comprender además de los días hábiles, los días sábado, domingo y festivos que hubieren incidido en todo el período que abarque el descanso indemnizado.	
2) No resulta procedente efectuar el pago de las indemnizaciones que por concepto de feriado proporcional le pudieren corresponder al trabajador, con anterioridad al término de su relación laboral.	90
1.534/88, 23.03.99.	
Sobre afiliación de los trabajadores de CODELCO Chile División El Teniente a una Caja de Compensación de Asignación Familiar.	93
1.535/89, 23.03.99.	
1) Corresponde a la asamblea, en exclusiva, la función de verificar si las horas de permiso a que tienen derecho los directores de las asociaciones de funcionarios son utilizadas o no en tareas propias del cargo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.	
2) Las asociaciones de funcionarios constituidas en la Casa de Moneda tienen el carácter de Nacionales, por lo cual a sus directores les asiste el derecho a 22 horas semanales de permiso sindical.	95

1.536/90, 23.03.99.	
1) Se aclaran los puntos N°s. 1) y 2) del Ordinario N° 3.033/229, 9.07.98, en la forma que se consigna en el presente informe.	
2) Se reconsidera la parte que indica del punto N° 3 del referido ordinario, en la forma que señala el presente informe.	97
1.537/91, 23.03.99.	
Se deniega la solicitud de sistema excepcional de jornada y descansos formalizada por la empresa ..., en atención a que sus dependientes no adhieren al mismo.	99
1.548/92, 23.03.99.	
Sobre procedencia de que el Sindicato de Pescadores y Buzos Mariscadores Caleta Las Conchas de Los Vilos pueda realizar labores mineras en covaderas de esa zona.	100
1.621/93, 25.03.99.	
Modifica Dictamen N° 1.464/85, de 17.03.99, en el sentido que indica.	102
1.674/94, 29.03.99.	
Emite pronunciamiento sobre naturaleza jurídica de los contratos individuales de trabajo celebrados entre ... y los trabajadores a que se refiere el presente informe.	103
1.726/95, 30.03.99.	
El director de una asociación de funcionarios se encuentra facultado para firmar sus propios permisos gremiales como una forma de dar aviso a la jefatura superior de que hará uso de tal beneficio, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.	106
1.727/96, 30.03.99.	
Resulta jurídicamente improcedente imputar a planilla adicional o suplementaria el pago de la Asignación de Responsabilidad Directiva, que contempla el artículo 27 del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.	108
1.728/97, 30.03.99.	
Los estatutos de una asociación de funcionarios de la Administración del Estado pueden exigir, como requisito para ser elegido director, que los candidatos acrediten domicilio en la Región o nivel central donde se efectuará la elección de que se trate.	110
1.729/98, 30.03.99.	
1) No afecta a la validez del acuerdo adoptado por una organización sindical la circunstancia que con posterioridad al mismo hubiesen sido despedidos de la empresa uno o más de los socios que participaron en la asamblea respectiva.	
2) No resulta jurídicamente procedente que un sindicato otorgue beneficios a quienes no tengan la calidad de socios del mismo al momento de devengarse los aludidos beneficios.	112
1.730/99, 30.03.99.	
Niega lugar a reconsideración del Dictamen N° 6.287/417, de 21.12.98 y del punto 1) del Dictamen N° 1.231/71, de 23.03.98.	114

1.731/100, 30.03.99.

El hecho que una profesional docente del sector municipal o particular se encuentre acogida a licencia maternal durante un período anual completo no se encuentra contemplado como causal legal de término de funciones en la legislación vigente. . 114

1.801/101, 5.04.99.

Se rechaza la reconsideración del Ordinario N° 4.706, de 18.11.98, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago que mantuvo a firme la instrucción contenida en el Oficio N° 98-952, de 17.07.98, impartida por esa Inspección Provincial a la empresa ... 116

1.802/102, 5.04.99.

Resulta jurídicamente improcedente pretender propiedad indefinidamente del cargo de Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, por cuanto el nombramiento en dicho cargo tiene una duración de tres años, al término del cual necesariamente debe convocarse a concurso público de antecedentes. 118

1.803/103, 5.04.99.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para fijar el sentido y alcance del artículo 2° transitorio del Reglamento de Elecciones de la Asociación Nacional de Funcionarios del Instituto de Normalización Previsional, ANATRINP, Valparaíso. 120

1.806/104, 5.04.99.

Las operaciones del cambio de vestuario, uso de implementos de seguridad y aseo que realizan los trabajadores que se desempeñan en las áreas de fusión, moldeo y terminaciones de la División de Talleres de la empresa CODELCO Chile no constituyen jornada de trabajo.
Aclara en el sentido que indica Dictamen N° 4.297/299, de 9.09.98, de esta Repartición. 121

1.807/105, 5.04.99.

Los trabajadores de la empresa Celulosa ... a quienes el empleador hizo extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deben aportar al sindicato que ha obtenido los beneficios el 75% de la cotización mensual ordinaria a que alude el artículo 346 del Código del Trabajo, según el valor que esta cuota tenga al momento de iniciarse la negociación colectiva, esto es, \$9.000 (nueve mil pesos). 125

1.808/106, 5.04.99.

Corresponde a la Contraloría General de la República la facultad de interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales traspasados a las municipalidades y administrados directamente por éstas. 127

1.899/107, 9.04.99.

El bono de producción pactado en la empresa ... debe ser incluido para los efectos del cálculo del beneficio de la semana corrida de los trabajadores remunerados por día. 128

1.900/108, 9.04.99.

1) Si la trabajadora debe incurrir en gastos de movilización para trasladarse con su hijo a la sala cuna o para concurrir a darle alimento, el empleador está obligado al pago del gasto consiguiente.

- 2) Cuando el empleador opta por pagar directamente a la sala cuna a la que la mujer trabajadora lleva sus hijos menores de dos años, también está obligado a pagar lo que corresponda por concepto de matrícula en dicho establecimiento. . 130

1.901/109, 9.04.99.

La norma contenida en la cláusula 19 del contrato colectivo de la empresa ... debe ser entendida y ejecutada en el sentido que el pago de la remuneración del trabajador tiene un tope de tres días, en el rango de seis días hasta diez días de licencia médica. 133

1.902/110, 9.04.99.

- 1) El traslado de un funcionario de la Junta Nacional de Jardines Infantiles no implica la pérdida de su condición de socio de la Asociación constituida en dicha Repartición.
2) En cuanto a los efectos del referido traslado respecto de su calidad de dirigente regional, cabe señalar que dicha materia no es de la competencia de este Servicio, sino de la propia Asociación, la cual deberá resolver al respecto en conformidad a sus normas estatutarias. 134

1.903/111, 9.04.99.

No resulta jurídicamente procedente que los trabajadores de la Industria Productos Alimenticios ... afectos al contrato colectivo de trabajo vigente en la misma, exijan el otorgamiento de un beneficio obtenido con anterioridad y no considerado en el instrumento colectivo que los vincula. 137

1.904/112, 9.04.99.

Modifica Ord. Nº 4.465/307, de 21.09.98, en cuanto se reemplaza el contenido de su conclusión 2), precisando que los expertos a cargo de Departamentos de Prevención de Riesgos Profesionales deberán ser profesionales o técnicos, reunir los requisitos señalados en el presente dictamen y encontrarse inscritos en los Servicios de Salud. ... 139

1.905/113, 9.04.99.

El bono de producción que perciben los trabajadores que laboran para Comercial ..., debe incluirse para calcular el sobresueldo de dichos dependientes. El bono de sábado y domingo que perciben los mismos trabajadores, por el contrario, no debe considerarse para tales efectos.
Reconsidera Dictamen Nº 3.933/285, de 24.08.98, en el sentido indicado precedentemente. 141

1.906/114, 9.04.99.

En el Sistema de Salud Municipal, el empleador no está obligado a dar aviso anticipado de 30 días del término del contrato como tampoco a pagar indemnización por falta de ese aviso. 143

CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO 146

1.- Circulares.

37, 17.03.99. Departamento Jurídico

Imparte instrucciones acerca de la actuación de meros gestores o intermediarios en asuntos relacionados con el Servicio. 146

2.- Resoluciones.**283 (exenta), 22.03.99. Departamento Recursos Humanos**

Asigna funciones de subjefatura del Departamento de Recursos Humanos y modifica asignación de funciones de jefatura Unidad de Desarrollo Organizacional. 147

392 (exenta), 12.04.99. Departamento Jurídico

Delega parcialmente la facultad de representar judicialmente a la Dirección del Trabajo en los Inspectores Provinciales y Comunales del Trabajo en los juicios sobre reclamaciones de multas administrativas y en los Directores Regionales del Trabajo en los juicios sobre reclamaciones contra los autos que resuelven solicitudes de reconsideraciones de multas administrativas. 148

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes y Resoluciones. 151

1.- Dictámenes.**3.165, 19.11.98.**

Tratamiento tributario de los gastos de vehículos de propiedad de los trabajadores. 151

3.460, 21.12.98.

Rebaja como gasto de indemnizaciones por años de servicios en caso de trabajadores que cambian de empleador. 152

97, 15.01.99.

Prestaciones realizadas por un laboratorio, en sustitución del Fondo Nacional de Salud o de las Instituciones de Salud Previsional, se encuentran exentas de IVA. ... 155

98, 15.01.99.

Certificados y solicitudes relacionados con la actividad docente, se encuentran exentos de Impuesto al Valor Agregado. 156

2.- Resolución.**1.695 exenta, 10.03.99.**

Posterga plazo otorgado en la Resolución N° ex. 664, I.N.P. N° 035-292, SAFP N° 001, de 28 de enero de 1999, publicada en el Diario Oficial del día 4 de febrero de 1999. 156

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION 158

SINTESIS DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Páginas

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	61
1.437/73, 17.03.99.	
1) No resulta jurídicamente procedente descontar remuneración por los días sábado, domingo y festivos comprendidos dentro del período de paralización de actividades del personal docente, respecto de aquellos profesionales de la educación afectos a un sistema de remuneración mensual y a una jornada de trabajo distribuida de lunes a viernes.	
2) La recuperación de horas no laboradas como consecuencia de dicha paralización, en días sábado no comprendidos dentro de la distribución de la jornada de trabajo del referido personal, le da derecho a percibir sobresueldo por tales horas. ...	61
1.438/74, 17.03.99.	
La empresa ... no se encuentra aplicando correctamente la cláusula tercera del contrato colectivo celebrado con su Sindicato de Trabajadores N° 1, que contiene un Incentivo de Producción, si ante disminución del personal no ha concordado con el Sindicato una nueva programación para calcular dicho beneficio, como se contempla en el mismo contrato.	63
1.439/75, 17.03.99.	
La empresa Instituto de Fomento Pesquero está facultada para reemplazar la entrega del beneficio de colación a sus trabajadores por una asignación de colación de inferior monto.	65
1.440/76, 17.03.99.	
Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 6.256/279, de 9.10.95, que concluye "Resulta jurídicamente procedente la suspensión del feriado legal anual de que esté haciendo uso un trabajador por la circunstancia de sobrevenirle una enfermedad que le confiera derecho a licencia médica".	67
1.441/77, 17.03.99.	
1) Corresponde a la Dirección del Trabajo fiscalizar la declaración e integro de las cotizaciones previsionales de los empleados del sector público.	
2) El pago del beneficio denominado planilla complementaria por parte de la Sociedad Educacional Santa Lucía a la Sra. N.N. constituye una cláusula tácita que debe entenderse incorporada a su respectivo contrato individual de trabajo.	68
1.442/78, 17.03.99.	
Se deniega solicitud de reconsideración del punto 2) de Dictamen Ord. N° 5.606/367, de 10.11.98, que concluye que "no resulta jurídicamente procedente que la empresa ..., requerida por la directiva del Sindicato de Trabajadores de la Planta Chillán para que efectúe el descuento del 75% de la cuota sindical ordinaria, aumentada en el mes de abril del año en curso, a los trabajadores no afiliados, a quienes se les hizo extensivos los beneficios y términos de la prórroga del contrato colectivo suscrito, efectúe dicho descuento sobre la base de la cuota sindical ordinaria anterior, aduciendo que no se cumplieron los requisitos legales para efectuar tal modificación". .	71

1.443/79, 17.03.99.

Se encuentra ajustado a derecho el acuerdo adoptado por la empresa Cooperativa del Personal de los Ferrocarriles de Concepción Ltda. y sus trabajadores, de suprimir beneficios del contrato colectivo extinguido que se habían incorporado a los contratos individuales de trabajo de éstos, a través de la suscripción de un anexo de los mismos, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. 73

1.444/80, 17.03.99.

No resulta jurídicamente procedente que el "Club Hípico de Santiago" deduzca del monto mensual que cada cuidador de caballos de fina sangre y capataces recibe por concepto de "pozo", la cuota sindical en favor del Sindicato Interempresa N° 2 de Cuidadores y Capataces de dicho club. 75

1.445/81, 17.03.99.

Niega lugar a reconsideración del Dictamen N° 4.297/299, de 9.09.98 y aclara informe que indica. 77

1.446/82, 17.03.99.

1) Las trabajadoras matronas que cumplen turnos nocturnos y que detentan la calidad de dirigentes sindicales tienen derecho a los permisos correspondientes durante su jornada laboral, sin perjuicio que si los mismos no cumplen con el objetivo legal harán incurrir en un abuso de derecho; y
2) Los dirigentes sindicales están obligados a dar aviso previo al empleador de la oportunidad en que harán uso de los respectivos permisos legales. 79

1.462/83, 17.03.99.

Para los efectos del cálculo de la asignación de antigüedad que corresponde pagar a la Sra. N.N. conforme a la cláusula 4ª del contrato colectivo de 30.04.98, celebrado entre la Sociedad Educacional ... y el Sindicato de Trabajadores de la misma, sólo procede considerar los años de servicio prestados a dicha empresa en virtud del contrato de trabajo vigente desde el 11.06.80. 82

1.463/84, 17.03.99.

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín se encuentra obligada a pagar a don N.N. las asignaciones de experiencia y de perfeccionamiento considerando los años docentes servidos con posterioridad a la obtención de su beneficio de jubilación. 84

1.464/85, 17.03.99.

Aplicabilidad de los artículos 106 y 111 inciso 2º del Código del Trabajo, a los tripulantes que se desempeñan a bordo de las naves que realizan actividades de transporte lacustre, en el Lago General Carrera, en la provincia del mismo nombre, de la Región de Aysén. 86

1.532/86, 23.03.99.

1) El eventual beneficiario del patrimonio de una organización sindical, en caso de disolución de la misma, carece de facultades para intervenir en la administración de los bienes de dicha organización.
2) Los bienes de una organización sindical no pueden pasar a dominio de sus asociados. 88

1.533/87, 23.03.99.

- 1) Las indemnizaciones que por concepto de feriado proporcional corresponde percibir al trabajador a cuyo contrato se ha puesto término antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, deben comprender además de los días hábiles, los días sábado, domingo y festivos que hubieren incidido en todo el período que abarque el descanso indemnizado.
- 2) No resulta procedente efectuar el pago de las indemnizaciones que por concepto de feriado proporcional le pudieren corresponder al trabajador, con anterioridad al término de su relación laboral. 90

1.534/88, 23.03.99.

Sobre afiliación de los trabajadores de CODELCO Chile División El Teniente a una Caja de Compensación de Asignación Familiar. 93

1.535/89, 23.03.99.

- 1) Corresponde a la asamblea, en exclusiva, la función de verificar si las horas de permiso a que tienen derecho los directores de las asociaciones de funcionarios son utilizadas o no en tareas propias del cargo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
- 2) Las asociaciones de funcionarios constituidas en la Casa de Moneda tienen el carácter de Nacionales, por lo cual a sus directores les asiste el derecho a 22 horas semanales de permiso sindical. 95

1.536/90, 23.03.99.

- 1) Se aclaran los puntos N°s. 1) y 2) del Ordinario N° 3.033/229, 9.07.98, en la forma que se consigna en el presente informe.
- 2) Se reconsidera la parte que indica del punto N° 3 del referido ordinario, en la forma que señala el presente informe. 97

1.537/91, 23.03.99.

Se deniega la solicitud de sistema excepcional de jornada y descansos formalizada por la empresa ..., en atención a que sus dependientes no adhieren al mismo. 99

1.548/92, 23.03.99.

Sobre procedencia de que el Sindicato de Pescadores y Buzos Mariscadores Caleda Las Conchas de Los Vilos pueda realizar labores mineras en covaderas de esa zona. 100

1.621/93, 25.03.99.

Modifica Dictamen N° 1.464/85, de 17.03.99, en el sentido que indica. 102

1.674/94, 29.03.99.

Emite pronunciamiento sobre naturaleza jurídica de los contratos individuales de trabajo celebrados entre ... y los trabajadores a que se refiere el presente informe. 103

1.726/95, 30.03.99.

El director de una asociación de funcionarios se encuentra facultado para firmar sus propios permisos gremiales como una forma de dar aviso a la jefatura superior de que hará uso de tal beneficio, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. 106

1.727/96, 30.03.99. Resulta jurídicamente improcedente imputar a planilla adicional o suplementaria el pago de la Asignación de Responsabilidad Directiva, que contempla el artículo 27 del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.	108
1.728/97, 30.03.99. Los estatutos de una asociación de funcionarios de la Administración del Estado pueden exigir, como requisito para ser elegido director, que los candidatos acrediten domicilio en la Región o nivel central donde se efectuará la elección de que se trate.	110
1.729/98, 30.03.99. 1) No afecta a la validez del acuerdo adoptado por una organización sindical la circunstancia que con posterioridad al mismo hubiesen sido despedidos de la empresa uno o más de los socios que participaron en la asamblea respectiva. 2) No resulta jurídicamente procedente que un sindicato otorgue beneficios a quienes no tengan la calidad de socios del mismo al momento de devengarse los aludidos beneficios.	112
1.730/99, 30.03.99. Niega lugar a reconsideración del Dictamen N° 6.287/417, de 21.12.98 y del punto 1) del Dictamen N° 1.231/71, de 23.03.98.	114
1.731/100, 30.03.99. El hecho que una profesional docente del sector municipal o particular se encuentre acogida a licencia maternal durante un período anual completo no se encuentra contemplado como causal legal de término de funciones en la legislación vigente. .	114
1.801/101, 5.04.99. Se rechaza la reconsideración del Ordinario N° 4.706, de 18.11.98, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago que mantuvo a firme la instrucción contenida en el Oficio N° 98-952, de 17.07.98, impartida por esa Inspección Provincial a la empresa ...	116
1.802/102, 5.04.99. Resulta jurídicamente improcedente pretender propiedad indefinidamente del cargo de Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, por cuanto el nombramiento en dicho cargo tiene una duración de tres años, al término del cual necesariamente debe convocarse a concurso público de antecedentes.	118
1.803/103, 5.04.99. La Dirección del Trabajo carece de competencia para fijar el sentido y alcance del artículo 2º transitorio del Reglamento de Elecciones de la Asociación Nacional de Funcionarios del Instituto de Normalización Previsional, ANATRINP, Valparaíso.	120
1.806/104, 5.04.99. Las operaciones del cambio de vestuario, uso de implementos de seguridad y aseo que realizan los trabajadores que se desempeñan en las áreas de fusión, moldeo y terminaciones de la División de Talleres de la empresa CODELCO Chile no constituyen jornada de trabajo. Aclara en el sentido que indica Dictamen N° 4.297/299, de 9.09.98, de esta Repartición.	121

1.807/105, 5.04.99.

Los trabajadores de la empresa Celulosa ... a quienes el empleador hizo extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deben aportar al sindicato que ha obtenido los beneficios el 75% de la cotización mensual ordinaria a que alude el artículo 346 del Código del Trabajo, según el valor que esta cuota tenga al momento de iniciarse la negociación colectiva, esto es, \$9.000 (nueve mil pesos). 125

1.808/106, 5.04.99.

Corresponde a la Contraloría General de la República la facultad de interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales traspasados a las municipalidades y administrados directamente por éstas. 127

1.899/107, 9.04.99.

El bono de producción pactado en la empresa ... debe ser incluido para los efectos del cálculo del beneficio de la semana corrida de los trabajadores remunerados por día. 128

1.900/108, 9.04.99.

- 1) Si la trabajadora debe incurrir en gastos de movilización para trasladarse con su hijo a la sala cuna o para concurrir a darle alimento, el empleador está obligado al pago del gasto consiguiente.
- 2) Cuando el empleador opta por pagar directamente a la sala cuna a la que la mujer trabajadora lleva sus hijos menores de dos años, también está obligado a pagar lo que corresponda por concepto de matrícula en dicho establecimiento. . 130

1.901/109, 9.04.99.

La norma contenida en la cláusula 19 del contrato colectivo de la empresa ... debe ser entendida y ejecutada en el sentido que el pago de la remuneración del trabajador tiene un tope de tres días, en el rango de seis días hasta diez días de licencia médica. 133

1.902/110, 9.04.99.

- 1) El traslado de un funcionario de la Junta Nacional de Jardines Infantiles no implica la pérdida de su condición de socio de la Asociación constituida en dicha Repartición.
- 2) En cuanto a los efectos del referido traslado respecto de su calidad de dirigente regional, cabe señalar que dicha materia no es de la competencia de este Servicio, sino de la propia Asociación, la cual deberá resolver al respecto en conformidad a sus normas estatutarias. 134

1.903/111, 9.04.99.

No resulta jurídicamente procedente que los trabajadores de la Industria Productos Alimenticios ... afectos al contrato colectivo de trabajo vigente en la misma, exijan el otorgamiento de un beneficio obtenido con anterioridad y no considerado en el instrumento colectivo que los vincula. 137

1.904/112, 9.04.99.

Modifica Ord. Nº 4.465/307, de 21.09.98, en cuanto se reemplaza el contenido de su conclusión 2), precisando que los expertos a cargo de Departamentos de Prevención de Riesgos Profesionales deberán ser profesionales o técnicos, reunir los requisitos señalados en el presente dictamen y encontrarse inscritos en los Servicios de Salud. 139

1.905/113, 9.04.99.	
El bono de producción que perciben los trabajadores que laboran para Comercial ..., debe incluirse para calcular el sobresueldo de dichos dependientes. El bono de sábado y domingo que perciben los mismos trabajadores, por el contrario, no debe considerarse para tales efectos.	
Reconsidera Dictamen N° 3.933/285, de 24.08.98, en el sentido indicado precedentemente.	141
1.906/114, 9.04.99.	
En el Sistema de Salud Municipal, el empleador no está obligado a dar aviso anticipado de 30 días del término del contrato como tampoco a pagar indemnización por falta de ese aviso.	143
CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	146
1.- Circulares.	
37, 17.03.99. Departamento Jurídico	
Imparte instrucciones acerca de la actuación de meros gestores o intermediarios en asuntos relacionados con el Servicio.	146
2.- Resoluciones.	
283 (exenta), 22.03.99. Departamento Recursos Humanos	
Asigna funciones de subjefatura del Departamento de Recursos Humanos y modifica asignación de funciones de jefatura Unidad de Desarrollo Organizacional.	147
392 (exenta), 12.04.99. Departamento Jurídico	
Delega parcialmente la facultad de representar judicialmente a la Dirección del Trabajo en los Inspectores Provinciales y Comunes del Trabajo en los juicios sobre reclamaciones de multas administrativas y en los Directores Regionales del Trabajo en los juicios sobre reclamaciones contra los autos que resuelven solicitudes de reconsideraciones de multas administrativas.	148
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes y Resoluciones.	151
1.- Dictámenes.	
3.165, 19.11.98.	
Tratamiento tributario de los gastos de vehículos de propiedad de los trabajadores.	151
3.460, 21.12.98.	
Rebaja como gasto de indemnizaciones por años de servicios en caso de trabajadores que cambian de empleador.	152
97, 15.01.99.	
Prestaciones realizadas por un laboratorio, en sustitución del Fondo Nacional de Salud o de las Instituciones de Salud Previsional, se encuentran exentas de IVA. ...	155

98, 15.01.99.

Certificados y solicitudes relacionados con la actividad docente, se encuentran exentos de Impuesto al Valor Agregado. 156

2.- Resolución.**1.695 exenta, 10.03.99.**

Posterga plazo otorgado en la Resolución N° ex. 664, I.N.P. N° 035-292, SAFP N° 001, de 28 de enero de 1999, publicada en el Diario Oficial del día 4 de febrero de 1999. 156

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION 158

