



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Julio 1999



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Eugenio Heiremans, Presidente Ejecutivo de la Asociación Chilena de Seguridad ante el nuevo cambio de siglo:

"EN LA ASOCIACION NOS ESTAMOS PREPARANDO PARA UN NUEVO MUNDO"

Andrea Munizaga D.

- *"La velocidad con que se han producido los cambios y las innovaciones durante los últimos 30 años, hace suponer que el próximo siglo va a ser absolutamente distinto, tanto en la forma como trabajamos, vivimos, nos alimentamos y nos relacionamos. Creo que esto es un desafío maravilloso".*
- *"Creo que la actuación de los Fiscalizadores del Trabajo ha hecho más efectiva la fiscalización en las áreas de la higiene ambiental y la seguridad en el trabajo. De hecho, nosotros hemos colaborado en darles la capacitación necesaria para realizarla".*



"Nosotros nos hemos propuesto mantener al país en un nivel competitivo para poder continuar en el mercado globalizado que existe hoy día en el mundo", nos comenta Eugenio Heiremans, Presidente Ejecutivo de la Asociación Chilena de Seguridad.

Eugenio Heiremans, es uno de esos hombres que se conocen como "self-man", que –sin poseer estudios tradicionales– tienen un sólido espíritu emprendedor para gestar grandes proyectos. Es así como cimentó con éxito la primera mutual de seguridad en Chile.

Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo dialogó con Eugenio Heiremans, fundador y en la actualidad Presidente Ejecutivo de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).

Ambiente Laboral Sano y Exento de Riesgos

¿Cuál es el rol que cumple la ACHS en el ámbito de la seguridad y prevención de riesgos en el país?

Nosotros fuimos los creadores del sistema, junto con el Instituto de Seguridad del Trabajo de Valparaíso y siempre hemos considerado que tenemos la responsabilidad de manejar un problema muy importante para el país, con un efecto social y económico verdaderamente relevante, tanto para la seguridad y el bienestar de los trabajadores, como para mejorar la productividad en las empresas. Nosotros nos hemos propuesto mantener al país en un nivel competitivo para poder continuar en el mercado globalizado que existe hoy día en el mundo.

Y en ese sentido, la seguridad en los lugares de trabajo es una situación muy cambiante. El avance tecnológico que hay en el mundo, nos obliga a estar muy atentos respecto a qué productos, materias primas y máquinas nuevas existen, porque si usted analiza la forma en que se trabaja hoy día es absolutamente distinta respecto a como se trabajaba hace 10 años. Y así como esto ha eliminado algunos riesgos, ha creado otros que quizás son más difíciles de prevenir. Por cierto, actuamos para lograr ambientes laborales sanos y en lo posible exentos de riesgos.

La misión de la ACHS es realizar una vigorosa acción de prevención de los Accidentes y Enfermedades Laborales, rehabilitar y asistir económicamente al afectado o a su grupo familiar ante situaciones de incapacidad parcial o total en su trabajo o fallecimiento del afiliado.

¿Qué elemento distingue la Asociación Chilena de Seguridad del resto de las mutuales que se ocupan de la seguridad en Chile?

En realidad creo que no hay diferencias fundamentales. Nosotros insistimos en que la competencia ha sido muy buena. La competencia ha sido uno de los factores que ha llevado a niveles extraordinariamente desarrollados a las mutualidades en Chile. Pero, siempre hemos sostenido que la competencia debe girar en torno a quien da mejor atención de salud, prevención y atención administrativa. Empezar a otorgar ventajas adicionales a eso, es gravísimo para el progreso del sistema.

Heiremans, indica que todos los tratamientos ofrecidos por la ACHS, incluyendo las prótesis y la rehabilitación, son gratuitos para los trabajadores de las empresas asociadas. Además, la mutual paga la remuneración completa durante todo el tiempo que el trabajador esté ausente del trabajo. Y si ha quedado con alguna incapacidad, la ley obliga a indemnizar al trabajador hasta una pérdida de capacidad de 45%. Sobre ese porcentaje, la persona es pensionada con un ingreso que puede



"Nuestra misión consiste en procurar para el hombre de trabajo, en conjunto con las empresas asociadas, ambientes laborales sanos, seguros y exentos de riesgos, a fin de preservar y proteger en plenitud su integración tanto física como psíquica".

alcanzar hasta 140% de su salario, en caso de que se trate de una discapacidad que lo haga dependiente de otros.

La ACHS cuenta con la red de salud privada más extensa y completa del país: 7 Hospitales, 29 Clínicas, 79 Policlínicos, 266 Policlínicos de Empresas y 25 Convenios de Atención. De Arica a Punta Arenas, esta red está dotada de la mejor infraestructura clínica, equipada con tecnología de vanguardia y a cargo de profesionales altamente especializados, lo que hace posible entregar la más eficiente y completa atención.

Por otra parte, la ACHS ha estructurado organizaciones relacionadas que, entregan servicios complementarios a sus asociados tal como el Centro Integral de Evaluación Laboral (CIEL), cuya misión constituye una extensión de la labor en el campo de la Prevención, ofreciendo además, servicios de asesoría, capacitación y selección de personal en terreno, que contribuye a la efectividad de la gestión de personal de la empresa.

En 1957 ocurría un accidente cada 27 segundos. ¿Cómo evalúa usted el actual estado de la seguridad laboral en Chile?

Hoy día esa cifra afortunadamente ha pasado a la historia. Ha bajado prácticamente a la cuarta parte de lo que era originalmente, lo que significa la recuperación de una cantidad enorme de jornadas laborales, que va en beneficio de los trabajadores, de sus familias, de las empresas y de la economía del país. Por otro lado, la acción médica que se ha logrado desarrollar con servicios especializados, con instalaciones muy modernas, significa haber reducido a la tercera parte el número de días que se perdían antiguamente por accidentes de trabajo.

Hoy el Sistema Mutual de Chile evita anualmente 550.000 accidentes, lo que se traduce en un aumento de la productividad con gran beneficio social para los trabajadores y sus familias.

A través de la Ley N° 16.744 el sistema mutual otorga cobertura a cuatro millones de trabajadores (70%); no discrimina por riesgo y es ampliamente representativo del quehacer productivo nacional (83.000 empresas afiliadas con 2.900.000 trabajadores).

Sus objetivos, añade Heiremans, apuntan a la prevención de riesgos laborales, atención médica integral y rehabilitación para la exitosa reinserción laboral y social del trabajador, y prestaciones económicas. Hay que hacer notar, sostiene, que las mutualidades prestan una completa gama de servicios apoyados por 714 Centros de Atención al Trabajador a lo largo del país, que incluye hospitales, clínicas, policlínicos y policlínicos de empresas.

Por otra parte, es importante destacar que Chile exhibe una de las más bajas tasas de cotización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a nivel internacional, con un promedio de 1,8% en comparación a niveles de 3,5% que se dan en América Latina; 3,7% en Francia; 2,7% en España y 5,2% en Italia.

Las Nuevas Enfermedades Profesionales

La ley entiende por Accidentes de Trabajo a toda lesión que una persona sufre a causa del trabajo que desempeña y que le produzca incapacidad o muerte, además de las desgracias ocurridas en el trayecto directo a su lugar de trabajo y los sucesos que afecten a dirigentes gremiales en el ejercicio de sus funciones. En tanto, enfermedad profesional la define como aquella cuya causa directa es el ejercicio de la profesión y que produzca incapacidad o muerte. Hoy están emergiendo nuevas enfermedades propias del mundo tecnológico contemporáneo. Enfrentarlas constituye un verdadero desafío para las empresas encargadas de la seguridad en el mundo laboral.

Los trastornos del ánimo son enfermedades emergentes que van en aumento a nivel mundial. De hecho, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés creció un 44% desde 1960 y prevé que hacia el año 2020 los trastornos del ánimo serán la primera causa de muerte e incapacidad. ¿Cómo enfrenta este problema la Asociación Chilena de Seguridad?

No hay ninguna duda de que es difícil distinguir el estrés que provenga como consecuencia del trabajo, del que se origina en la vida misma del individuo. Ahora, el estrés, indudablemente que es una enfermedad, pero está claramente demostrado que hay personas que tienen más probabilidades de padecer estrés. Indudablemente, no posee causas claramente detectables, entonces viene a desembocar en el trabajo. Ahora, en el trabajo, nosotros tenemos claramente definido algún tipo de ocupación que genera la posibilidad de estrés, que hemos detectado en las profesoras, en las operadoras de salas cuna, que son personas que están sometidas a tensiones muy especiales. Esos casos son tratados y reconocidos como enfermedades profesionales. Pero, en los otros casos, la inmensa mayoría del estrés proviene de la vida de cada individuo y no del trabajo.

Según un estudio de la Universidad de Chile realizado en 1996, el consumo excesivo del alcohol afecta a 1 de cada 4 trabajadores y el de drogas a 1 de cada 18. ¿Cuál es la política de la Asociación Chilena de Seguridad respecto a estos flagelos del mundo del trabajo?

Aunque no hemos analizado a fondo esta información de la Universidad de Chile, a nosotros nos preocupa mucho esto del alcohol y las drogas porque es un problema emergente importante.

Nosotros hemos hecho análisis que han determinado que un 30% de las personas que requieren hospitalización producto de un accidente de trabajo, hacen uso del alcohol y drogas, sobre todo de anfetaminas.

Respecto al alcohol y las drogas, hemos preparado completas publicaciones que se han entregado a todas las empresas y trabajadores afiliados en Chile. En ese sentido, nosotros creemos que hay que hacer una acción preventiva muy fuerte y muy intensa, en donde tienen que colaborar los trabajadores. Este programa, antes que nada, está destinado a enseñar sobre los riesgos que tiene el beber excesivamente y el uso de drogas. Hay algunas empresas que poseen programas muy interesantes, en donde las personas que confiesan su adicción, tienen la ayuda para tratarse. Ahora, ese es un problema complicado, porque este tipo de tratamiento es sumamente costoso. Cuando se hace una campaña y una persona, producto de esa campaña, reconoce que está afectada, debería haber un sistema que permitiera financiar la terapia.

La Ley Nº 19.481 amplió las facultades de la Dirección del Trabajo para fiscalizar en las áreas de la higiene ambiental y la seguridad en el trabajo. ¿Cómo evalúa usted el desarrollo de esta nueva acción de la Dirección del Trabajo?

Creo que la actuación de los Fiscalizadores del Trabajo ha hecho más efectiva la fiscalización en las áreas de la higiene ambiental y la seguridad en el trabajo. De hecho, nosotros hemos colaborado en darles la capacitación necesaria para realizarla.

La Refundación de la Asociación Chilena de Seguridad

Como fundador de la Asociación Chilena de Seguridad, ¿qué significa para usted verla trascender al próximo milenio?

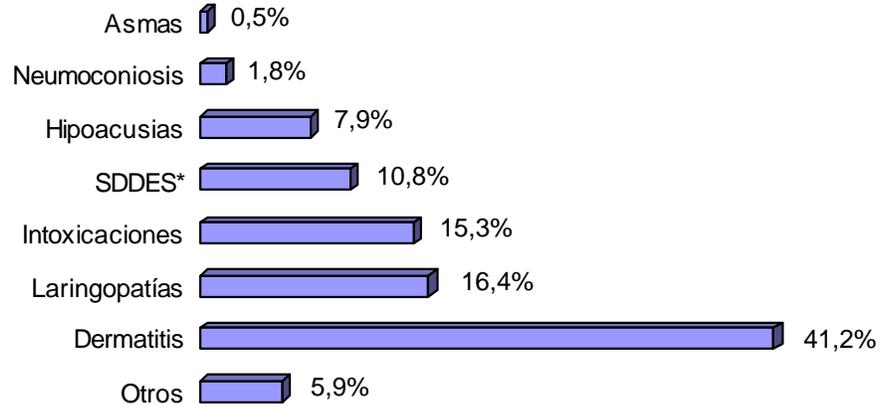
Yo tengo la suerte de haber vivido durante muchos años en este siglo, y espero alcanzar a pasar al próximo...

En la Asociación nos estamos preparando para un nuevo mundo, completamente distinto al que hemos vivido. La velocidad con que se han producido los cambios y las innovaciones durante los últimos 30 años, hace suponer que el próximo siglo va a ser absolutamente distinto, tanto en la forma como trabajamos, vivimos, nos alimentamos y nos relacionamos. Creo que esto es un desafío maravilloso.

Y en ese sentido, nosotros hemos adoptado una nueva política. El año pasado, cuando cumplimos 40 años, dijimos: "Aquí llegamos". Ahora vamos a crear una nueva empresa que sea diferente a la actual, que sea tan innovadora como fuimos nosotros hace 40 años, cuando nos reunimos. Estamos realizando la refundación de la Asociación Chilena de Seguridad.

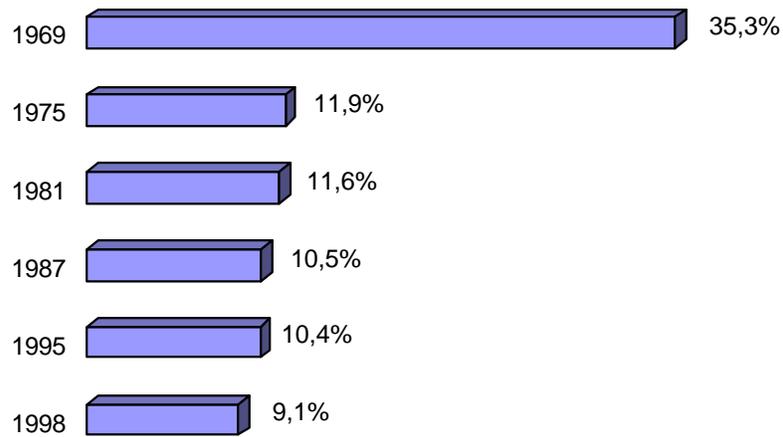
Entre las innovaciones implementadas se encuentra el website de ACHS en Internet que permite establecer una comunicación las 24 horas del día, desde cualquier parte del país.

**ENFERMEDADES PROFESIONALES
MAS FRECUENTES**



* Síndrome de disfunción dolorosa de extremidad superior.

EVOLUCION TASA DE ACCIDENTABILIDAD



Fuente: Memoria Anual 1998, ACHS.

ADMINISTRADORAS DE LA LEY Nº 16.744

La administración es ejercida por el ESTADO a través del I.N.P. y el Sistema Nacional de Servicios de Salud, y el SECTOR PRIVADO, a través de las Mutualidades y de las empresas con administración delegada.

La seguridad en el trabajo ha constituido un desafío fundamental que ha estado presente a lo largo de toda la historia de Chile. La lucha por su reconocimiento como un problema que debe abordarse desde una perspectiva de país, cruza nuestra historia desde principios de siglo hasta nuestros días.

En 1912 se legisló por primera vez sobre los Accidentes de Trabajo. Luego, vinieron algunos avances legislativos realizados durante la década del '20 y del '40 que no tuvieron gran impacto.

La Ley Nº16.744 promulgada en 1968 marcó un hito en la historia de la legislación laboral en Chile: reconoció jurídicamente la existencia de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y declaró obligatorio un Seguro que está orientado a proteger al trabajador antes que se produzca el accidente o se desencadene la enfermedad y después de que hayan ocurrido los hechos.

Además, se estableció que el Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales debe ser asumido por el empleador con el fin de cubrir los riesgos laborales de sus trabajadores, y la administración del seguro puede ejercerla el Estado a través del Instituto de Normalización Previsional (I.N.P.), el Sistema Nacional de Servicios de Salud, y el sector privado, a través de las Mutualidades de empleadores y de las empresas con administración delegada.

Para obtener el carácter de administradoras de la ley, se estableció que las Mutualidades de Empleadores deben ser instituciones sin fines de lucro y cumplir con las siguientes condiciones: sus miembros deben ocuparse en conjunto de 20.000 trabajadores en faenas permanentes; deben disponer de servicios médicos adecuados, propios o en común con otra mutualidad; deben realizar frecuentemente actividades de prevención y sus miembros deben ser solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con ellos.

Las mutuales que en la actualidad se preocupan de la seguridad laboral en nuestro país son: la Asociación Chilena de Seguridad, el Instituto de Seguridad del Trabajo y la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción. Su aporte al desarrollo del país es considerable. Desde 1968 hasta ahora, los accidentes de trabajo se han reducido hasta una quinta parte y han disminuido notablemente las tasas de mortalidad y las pensiones por accidentes de trabajo.

Según un reciente estudio de la Asociación de Mutuales A.G., entre los años 1993 y 1998 la tasa de accidentabilidad mostró una disminución anual en torno a los 41 mil accidentes. Además, la variación entre el primer trimestre de 1998 y 1999 se redujo de 63 mil 606 a 46 mil 455 accidentes, con una accidentabilidad de 9,2% y 6,9%, respectivamente.

**LA FUNCION FISCALIZADORA DE LA DIRECCION
DEL TRABAJO EN MATERIA DE HIGIENE Y
SEGURIDAD LABORAL (LEY Nº 19.481)**

En la dogmática laboral la higiene y seguridad en el trabajo ha sido entendida, según el abogado y ex Jefe del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo, Luis Lizama, como "el conjunto de normas técnicas y medidas sanitarias que tienen por objeto eliminar o reducir los riesgos en los distintos lugares de trabajo y la prevención de los accidentes y enfermedades que pueden derivarse del trabajo".

El otorgamiento de facultades de fiscalización a la Dirección del Trabajo en materia de higiene y seguridad, mediante la Ley Nº 19.481 que introdujo en 1996 modificaciones al Código del Trabajo y al Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tuvo como fundamento el reforzamiento de la función fiscalizadora y el desarrollo de una supervigilancia integral por parte de esa entidad de control, sin eliminar las competencias específicas de otros servicios públicos en idéntica materia.

En efecto, –según Lizama– "al otorgarse competencia a la Dirección del Trabajo para fiscalizar las normas sobre higiene y seguridad en los lugares de trabajo, no se ha excluido de ellos a otros servicios que ya tenían esa facultad, como el Sistema Nacional de Servicios de Salud, el Servicio Nacional de Geología y Minería y la Dirección General del Territorio Marítimo y la Marina Mercante Nacional, en materia de seguridad en los puertos y en las actividades desarrolladas en el mar".

Las materias de higiene y seguridad, que pueden ser objeto de fiscalización por la Dirección del Trabajo, son las medidas básicas legalmente exigibles, relativas al adecuado funcionamiento de instalaciones, máquinas, equipos e instrumentos de trabajo, según el inciso segundo del artículo 191 del Código del Trabajo.

SISTEMA DE CONTROL DE ASISTENCIA DE LOS CHOFERES DE VEHICULOS DE CARGA

Resolución Ex. Nº 611, 8.06.99 (*)

Complementa Resolución Nº 204, de 15 de julio de 1998, de esta Dirección, publicada en el Diario Oficial de 22.07.98, a través de la cual se fijó requisitos y reguló procedimientos para establecer un sistema obligatorio de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, de descanso y de las remuneraciones para los trabajadores choferes de vehículos de carga terrestre interurbana

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 33 inciso 2º, y 25 del Código del Trabajo.

Considerando:

1. Que por Resolución Nº 204 exenta, de 15.07.98, de esta Dirección, se estableció un sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, aplicable a los trabajadores choferes de vehículos de carga terrestre interurbana;
2. Que, conforme se expresa en el considerando 1) de la citada resolución, el establecimiento de dicho sistema especial tiene por causa fundamental las especiales características de organización y desarrollo de las actividades laborales en el sector del transporte de carga terrestre interurbana que, en la generalidad de los casos, impiden aplicar adecuadamente las normas previstas en el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo y, asimismo, dificultan la fiscalización de la normativa contemplada en el artículo 25 del mismo cuerpo legal;
3. Que en virtud a diversas reuniones sostenidas con trabajadores y empresarios del transporte de carga interurbano y sus organizaciones, con posterioridad a la dictación de la Resolución Nº 204, y de las propias observaciones formuladas al respecto por esta Dirección, se ha diseñado una versión simplificada del registro manual de asistencia considerado en la misma, que permite determinar y registrar las horas laboradas en el mes por los trabajadores de que se trata, las horas correspondientes a la conducción y a los descansos y a los tiempos de espera que deban cumplir entre turnos laborales, y que además facilita una adecuada fiscalización de las normas sobre jornada de trabajo y descansos contenidas en el artículo 25 del Código del Trabajo;
4. Que la implementación del instrumento señalado en el cuerpo de la presente resolución y en el anexo que la integra, implicará, para los empleadores que lo adopten, el establecimiento y puesta en marcha de un instrumento opcional que permita hacer cumplir a cabalidad las disposiciones legales sobre jornada de trabajo, descansos y determinación de las remuneraciones y facilitar la labor de fiscalización de este Servicio;
5. Que la consecución de los objetivos de esta Dirección importa, entre otras materias, apoyar e impulsar toda acción o medida que junto con facilitar la debida y oportuna aplicación de la ley, posibilite una fiscalización más eficiente de su cumplimiento;

(*) Publicada en el Diario Oficial del 12.06.99.

6. Que, de conformidad a lo expuesto en el considerando anterior, a juicio de esta Dirección, la implementación del instrumento contenido en esta resolución, debe tener un carácter temporal o transitorio, debiéndose sustituir el mismo por sistemas automatizados que se ubiquen, precisamente, en una línea de modernidad y eficiencia que amerite el apoyo de la Autoridad, y
7. Que las consideraciones precedentes hacen necesario establecer un instrumento alternativo al contenido en la Resolución N° 204, por lo que:

Resuelvo:

Artículo 1º.- Establécese, en forma optativa, un instrumento de control de asistencia y de las horas de trabajo para los trabajadores que laboran a bordo de los camiones de carga y una planilla anexa para la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, conforme a lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 2º.- El sistema deberá operar sobre la base de los documentos que se denominarán "libreta de registro diario de asistencia", "anexo para la determinación de las remuneraciones de los conductores de camiones dedicados al transporte de carga interurbano" y, "comprobante de otorgamiento del descanso semanal compensatorio por los domingo y festivos trabajados por los choferes del transporte de carga interurbana".

DE LA LIBRETA DE REGISTRO DIARIO DE ASISTENCIA

Artículo 3º.- La libreta de registro diario de asistencia para los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, en adelante la libreta, cuyo modelo orientador se adjunta como anexo a la presente resolución, estará compuesta de tantas páginas como sea necesario y deberá contener los espacios indispensables para realizar las anotaciones requeridas. No obstante lo anterior, cada libreta deberá tener la capacidad para registrar todos y cada uno de los eventos contenidos en el artículo 25 del Código del Trabajo, en relación, a lo menos, a 31 días corridos o a un mes calendario. Debiendo, en consecuencia, contener como mínimo la siguiente información:

1. El número del día, del 1 al 31, el que también deberá estar previamente impreso.
2. La hora y el lugar, tanto de inicio como de término respecto de cada evento o actividad que por encargo del empleador realice el trabajador (conducción, descanso entre turnos de conducción y 8 horas dentro de veinticuatro, simple presencia o espera y tareas auxiliares).
3. La suma, a lo menos mensual, de las horas empleadas en los eventos o actividades consideradas en el punto 3 anterior.
4. La patente única del camión se debe anotar cada día y cada vez que el conductor maneje otro camión.
5. La firma del trabajador en señal de autenticidad de los datos registrados en la página de la libreta.

Artículo 4º.- Todos y cada uno de los espacios disponibles para su llenado, deberán ser utilizados, inclusive en aquellos días en que el trabajador por cualquier causa no hubiere laborado, en cuyo caso junto inutilizará los espacios pertinentes, dejando constancia del hecho que corres-

ponda, como por ejemplo, anotando: día de descanso del chofer, feriado legal, vehículo en reparación, restricción vehicular, licencia médica, permisos, etc.

El empleador deberá entregar una copia de cada una de las páginas al trabajador, debiendo conservar el primero los originales en los términos establecidos en el artículo 12 de la presente resolución.

Deberán foliarse las hojas desde el 1 en adelante, en el ángulo superior derecho, el que deberá estar previamente impreso, tal como se indica en el anexo a que se ha hecho referencia. Asimismo, cada página deberá contener un espacio destinado a anotar el nombre del conductor, su RUT y el mes y año a que corresponda. La libreta deberá ser timbrada y registrada en la Inspección del Trabajo que corresponda al domicilio del empleador.

La portada de la libreta deberá ajustarse al formato que se adjunta en anexo y su contraportada debe incluir el artículo 25 del Código del Trabajo y las instrucciones para el llenado de la libreta.

Artículo 5º.- La libreta, cuya confección y costo corresponderá al empleador, será, respecto de los conductores, individual e intransferible.

Artículo 6º.- El empleador debe entregar la libreta al trabajador de forma previa al inicio del respectivo mes, y es responsabilidad del primero constatar que el referido documento sea portado por el trabajador al inicio de su jornada, como asimismo por su correcto llenado al concluir aquélla o el viaje. Es obligación del chofer portar su libreta mientras dure su viaje y realizar las anotaciones que corresponden.

Artículo 7º.- La libreta deberá contener, por cada mes que incluya, una página destinada a los controles que en carretera pudieren tener lugar por parte de funcionarios de la Dirección del Trabajo, de Carabineros de Chile o del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Para tales efectos deberá tener previamente impreso las palabras fecha, hora y lugar en que se realiza el control, nombre del funcionario que lo realiza y repartición a la que pertenece (Dirección del Trabajo, Carabineros de Chile, Fiscalizadores del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones) y, si el registro estaba bien o mal llevado; dejando los espacios necesarios para proceder a anotar la información indicada, tal como se establece en el anexo que se acompaña.

Artículo 8º.- Con el objeto de determinar el monto de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, siempre que éstas se encuentren conformadas sobre la base de comisión o porcentaje por flete transportado, la empresa deberá disponer para tales efectos de comprobantes pre impresos, en el que se registrarán la fecha del viaje; el número de la guía de despacho, número de factura o de guía de expedición, según corresponda. Cada ejemplar deberá estar foliado. Asimismo, se anotará, en los espacios dispuesto para ello, el nombre y RUT del conductor y las firmas del trabajador y del empleador en señal de aceptación de la veracidad de los datos consignados.

Artículo 9º.- Con el propósito de registrar adecuadamente el otorgamiento del séptimo día o del descanso semanal compensatorio por los domingo y festivos trabajados por los choferes del transporte de carga interurbana, la empresa deberá disponer de comprobantes pre impresos que permitan registrar si el descanso que se consigna corresponde a días domingo o festivos y, si el mismo fue otorgado, compensado o acumulado, además del período al que corresponde el descanso.

Artículo 10.- Los anexos "Libreta de registro diario de asistencia", "Anexo para la determinación de las remuneraciones de los conductores de camiones dedicados al transporte de carga interurbano" y, el "Comprobante de otorgamiento del descanso semanal compensatorio por los domingo y festivos trabajados por los choferes del transporte de carga interurbana", adjuntos a la presente resolución, deberán entenderse como modelos orientadores.

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 11.- En aquellos casos en que las empresas dispongan, en las vías del país, de playas de estacionamiento o parqueaderos, sean éstos de concesionarios viales, propios o de terceros, que permitan a los camiones de carga un estacionamiento adecuado y, en consecuencia, la posibilidad de un apropiado descanso para los choferes de los mismos y, a la vez, estén habilitados en esos lugares lectores de tarjetas inteligentes que, permitan un registro cierto del período de descanso de los choferes, no será necesario el llenado de los datos relativos al descanso que en tales sitios se realice, siempre que el mismo haya sido registrado en el respectivo lector y éste haya emitido un comprobante de tal situación, el que deberá portar el trabajador durante su viaje, el que constituirá un respaldo de la información correspondiente al tiempo de descanso.

El lector de tarjeta inteligente, deberá reunir las características o modalidades siguientes:

- a) El sistema deberá permitir el registro, a través de tarjetas credenciales inteligentes, lector del reloj e impresora asociada a éste: 1) la individualización del trabajador; 2) la fecha, hora y minutos en que inicia y termina el descanso, sea éste, entre turnos de conducción; o entre jornadas de trabajo en general; 3) la placa patente del camión, y 4) el nombre de la empresa o empleador;
- b) Asimismo, el sistema permitirá, al momento de registrar el trabajador el inicio o término del descanso, la emisión automática de un comprobante impreso, que contendrá los siguientes datos: 1) nombre de la empresa o empleador; 2) fecha; 3) hora de inicio o término del descanso; 4) R.U.T. o nombre del trabajador, y 5) número de la placa patente del camión. El comprobante quedará en poder del conductor, quien deberá llevarlo consigo durante el viaje;
- c) El lector de tarjeta inteligente, deberá estar provisto de software que constituya un sistema cerrado de base de datos, debidamente certificado, en términos que se asegure la inviolabilidad de los datos;
- d) La certificación de que el software utilizado está constituido por un sistema cerrado de datos deberá ser otorgada por un organismo público competente, o privado que garantice que el mismo cumple con dichas características técnicas, y
- e) El sistema computacional deberá generar, mensualmente, un informe que contendrá los siguientes datos: 1) identificación del empleador (nombre, R.U.T. y domicilio); 2) fecha de emisión; 3) identificación del trabajador (nombre, R.U.T.); 4) la sumatoria de las horas correspondientes a los descansos, y 5) la firma del trabajador.

Artículo 12.- Los empleadores deberán comunicar por escrito, a la Inspección del Trabajo correspondiente a su domicilio, la circunstancia de haber optado por implementar el instrumento contenido en la presente resolución.

Artículo 13.- La utilización incorrecta del instrumento establecido mediante la presente resolución o su no uso, será de exclusiva responsabilidad de la empresa, sin perjuicio de la sanción que ésta pueda aplicar a sus trabajadores ante la inobservancia de las normas de llenado, siempre que tales normas se establezcan como obligaciones en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad o en los respectivos contratos de trabajo.

Artículo 14.- Los empleadores deberán mantener en el domicilio de que da cuenta la libreta, a disposición de los Servicios del Trabajo, un archivo con los originales de las libretas utilizadas. A cada libreta se deberá adosar el o los anexo(s) para la determinación de las remuneraciones de los conductores de camiones dedicados al transporte de carga interurbano y el Comprobante de otorgamiento del descanso semanal compensatorio por los domingo y festivos trabajados por los choferes del transporte de carga interurbana. Si por las particularidades del viaje se originaren para cada trabajador más de una libreta, se conformará con ellas un expediente en forma correlativa.

Las libretas y/o anexos inutilizados por cualquiera razón deberán archivarlos junto a los usados en el orden que les corresponde, de acuerdo a su número de folio.

Los empleadores que hayan optado por implementar para el registro de los descansos el lector de tarjeta con banda magnética, deberán archivar en forma conjunta a la libreta y anexos, el informe a que hace mención la letra e) del artículo 11 de esta resolución.

Artículo 15.- La utilización incorrecta del instrumento establecido mediante esta resolución, así como su no implementación, constituirá infracción a lo previsto en el artículo 33 del Código del Trabajo y se sancionará en conformidad a lo dispuesto en el artículo 477 del mismo cuerpo legal.

Artículo 16.- La presente resolución regirá a contar del primer día del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

ANEXOS

LIBRETA DE REGISTRO DIARIO DE ASISTENCIA DE CONDUCTORES DE VEHICULOS DE CARGA INTERURBANOS	
CORRESPONDIENTE AL MES	_____
Nombres:	_____
Apellidos:	_____
R.U.T.:	_____
Domicilio:	_____
Comuna:	_____
Teléfono:	_____
Licencia de Conductor Nº:	_____
Otorgada por la Municipalidad de:	_____
Fecha de vencimiento:	_____
Inscrito en la Inspección del Trabajo de:	_____
Fecha:	_____
Número de Inscripción:	_____
Firma y Timbre	_____

EL CODIGO DEL TRABAJO (D.F.L. Nº 1 DE 1994) ESTABLECE:

Artículo 25: La jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles, será de 192 horas mensuales. En el caso de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de los servicios interurbanos de pasajeros y de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes.

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

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

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

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

INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO

1. Esta libreta de asistencia es de responsabilidad del empleador, quien debe entregarla al trabajador al comienzo de la jornada y retirarla al final de ella o, de la conclusión del viaje, en aquellos casos que la duración del mismo supere un día calendario.
2. Es responsabilidad del empleador constatar su porte al comienzo de la jornada y verificar su correcto llenado al final de la misma o, del viaje.
3. Los días de descanso del trabajador se deben anular el (los) espacio (s) correspondiente (s) escribiendo la palabra DESCANSO. Lo mismo ocurrirá en el caso de las licencias médicas, anotando la palabra LICENCIA, en el espacio que corresponda, u otras situaciones como vacaciones, pana, etc.
4. Si una jornada de trabajo comienza un día y termina al día siguiente se debe ocupar los espacios correspondientes.
5. La indicación del número de patente, es necesario escribir sólo al comienzo de la jornada a menos que el trabajador preste sus servicios en más de un camión en el transcurso del día.
6. Para la especificación de las actividades desarrolladas por el trabajador, se entiende por:
 - a) *Conducción:* La actividad desarrollada por el chofer conduciendo el camión en la ruta correspondiente al viaje o flete.
 - b) *Tarea Auxiliar:* Deberá consignar el total del tiempo dedicado, en horas y minutos, por los conductores a estas tareas, entendidas como: atención a la carga, vigilancia del camión y de la carga, conducción del camión entre el taller o garage y el lugar o sitio de carga, o viceversa, recepción y entrega del camión, trabajos de conservación y reparación del vehículo que requieran de su presencia o trabajo, contabilidad, entrega de ingresos, firma de registros, entrega de planillas de ruta y libretas, consecución o búsqueda de carga, y otras tareas similares.
 - c) *Simple presencia:* La actividad desarrollada dentro de la jornada de trabajo consistente en que el trabajador esté disponible para atender a posibles llamadas de reanudación de turnos, esperas en aduanas, pesaje y/o para cargar el camión, o para reanudar el trabajo en el momento fijado por el horario.
 - d) *Descanso entre turnos de conducción:* La actividad indicada por el Código del Trabajo de descanso absoluto de 2 horas cada 5 horas de conducción.
 - e) *Descanso de ocho horas dentro de 24:* La actividad de descanso absoluto e ininterrumpido de a lo menos 8 horas dentro de un período de veinticuatro horas cualquiera.

En aquellos casos en que el contrato de trabajo establezca que las funciones del trabajador serán únicamente conducir, se precisará el llenado sólo de las columnas relativas a la conducción y al descanso. Asimismo, en los casos en que por contrato se haya acordado entre las partes pagar una suma fija mensual por los tiempos empleados en tareas auxiliares y en simple presencia o espera, no se precisará consignar dichos tiempos.

CUALQUIER ADULTERACION O FALSEAMIENTO DE LOS DATOS CONSIGNADOS EN ESTA LIBRETA SERA SANCIONADA DE CONFORMIDAD A LA LEY

NOMBRE DEL CONDUCTOR _____ RUT _____ MES _____ FOLIO N° _____
 AÑO _____

DIA		CONDUCCION		DESCANSO		CONDUCCION		DESCANSO		CONDUCCION		TOTAL		PRESENCIA O ESPERA		DESCANSO DE 8 HORAS		PATENTE	FIRMA
		INICIO	FIN	INICIO	FIN	INICIO	FIN	INICIO	FIN	COND.	DESCA.	INICIO	FIN	INICIO	FIN				
1	HORA																		
	LUGAR																		
2	HORA																		
	LUGAR																		
3	HORA																		
	LUGAR																		
4	HORA																		
	LUGAR																		
5	HORA																		
	LUGAR																		
6	HORA																		
	LUGAR																		
7	HORA																		
	LUGAR																		
8	HORA																		
	LUGAR																		
9	HORA																		
	LUGAR																		
10	HORA																		
	LUGAR																		
11	HORA																		
	LUGAR																		
12	HORA																		
	LUGAR																		
13	HORA																		
	LUGAR																		
14	HORA																		
	LUGAR																		
15	HORA																		
	LUGAR																		
16	HORA																		
	LUGAR																		

Con fecha ___/___/___, se procedió a hacer entrega de copia de la presente hoja al Sr. _____, quien para constancia firma _____

MES _____ AÑO _____

FOLIO N° _____

NOMBRE DEL CONDUCTOR _____ RUT _____

ACTIVIDAD	FECHA	1	2	3	4	5	6	7
MANEJO	LUGAR							
	INICIO							
	FIN							
DESCANSO	LUGAR							
	INICIO							
	FIN							
MANEJO	LUGAR							
	INICIO							
	FIN							
DESCANSO	LUGAR							
	INICIO							
	FIN							
MANEJO	LUGAR							
	INICIO							
	FIN							
DESCANSO	LUGAR							
	INICIO							
	FIN							
MANEJO	LUGAR							
	INICIO							
	FIN							
DESCANSO	LUGAR							
	INICIO							
	FIN							
TOTAL	LUGAR							
	INICIO							
	FIN							

DESCANSO DE 8 HORAS	LUGAR							
	INICIO							
	FIN							
PRESENCIA O ESPERA	LUGAR							
	INICIO							
	FIN							
TAREAS AUXILIARES	LUGAR							
	INICIO							
	FIN							

FIRMA DEL CONDUCTOR								
FIRMA O TIMBRE CONTROL DE CARABINEROS O FISCALIZADORES								

**COMPROBANTE DE OTORGAMIENTO DEL DESCANSO SEMANAL COMPENSATORIO
POR LOS DIAS DOMINGO Y FESTIVOS TRABAJADOS**

TRABAJADOR _____ RUT _____

	DOMINGO	FESTIVO	PERIODO AL QUE CORRESPONDE EL DESCANSO
OTORGADO			
COMPENSADO			
ACUMULADO			
OTORGADO			
COMPENSADO			
ACUMULADO			
OTORGADO			
COMPENSADO			
ACUMULADO			
OTORGADO			
COMPENSADO			
ACUMULADO			
OTORGADO			
COMPENSADO			
ACUMULADO			
OTORGADO			
COMPENSADO			
ACUMULADO			
OTORGADO			
COMPENSADO			
ACUMULADO			
OTORGADO			
COMPENSADO			
ACUMULADO			
OTORGADO			
COMPENSADO			
ACUMULADO			
OTORGADO			
COMPENSADO			
ACUMULADO			

FIRMA DEL EMPLEADOR

FIRMA DEL TRABAJADOR

El descanso semanal o séptimo día, es irrenunciable y constituye una obligación para el empleador el otorgarlo y para el trabajador el hacerlo efectivo.
La duración del mencionado descanso debe ser, a lo menos, de 33 horas desde el momento en que se comenzó a impetrar.

Establece exigencias a dispositivos electronicos que indica

Resolución Ex. Nº 612, 8.06.99 (*)

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 33 inciso 2º, y 25 del Código del Trabajo.

Considerando:

1. Que por Resolución Nº 204 exenta, de 15.07.98, de esta Dirección, se estableció un sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, aplicable a los trabajadores choferes de vehículos de carga terrestre interurbana;
2. Que, conforme se expresa en el considerando 1) de la citada resolución, el establecimiento de dicho sistema especial tiene por causa fundamental las especiales características de organización y desarrollo de las actividades laborales en los referidos servicios, las que, en la generalidad de los casos, impiden aplicar adecuadamente los instrumentos de control previstos en el artículo 33 del Código del Trabajo y, asimismo, dificultan la fiscalización de la normativa contemplada en el artículo 25 del mismo cuerpo legal;
3. Que en virtud de lo establecido en el artículo 11 de la citada resolución, se autorizó a las empresas transportadoras de carga interurbana para utilizar sistemas electrónicos, electrónico-computacionales o automatizados, u otro dispositivo electrónico de registro que cumplieran, a lo menos, los requisitos y condiciones fijados para el sistema contenido en la Resolución Nº 851 exenta, de 30 de agosto de 1995, de esta Dirección.
4. Que en virtud de estudios técnicos realizados por distintos proveedores de dispositivos automatizados, a que se ha hecho referencia en el considerando anterior, con posterioridad a la dictación de la Resolución Nº 204, y de las observaciones formuladas al respecto por esta Dirección, se han desarrollado y probado dispositivos electrónicos de control de asistencia y horas laboradas que permiten determinar y registrar fidedignamente la asistencia, las horas exactas laboradas en el mes por los trabajadores de que se trata, y las horas correspondientes a descansos y/o tiempos de espera que deban cumplir entre turnos laborales, y que además facilita una adecuada fiscalización de las normas sobre jornada de trabajo y descansos contenidas en el artículo 25 del Código del Trabajo;
5. Que la implementación del sistema señalado en el cuerpo de la presente resolución, implicará, para los empleadores que lo adopten, el establecimiento y puesta en marcha de un sistema opcional que permita hacer cumplir a cabalidad las disposiciones legales sobre jornada de trabajo, descansos y determinación de las remuneraciones y facilitar la labor de fiscalización de este Servicio;
6. Que la consecución de los objetivos de esta Dirección importa, entre otras materias, apoyar e impulsar toda acción o medida que junto con facilitar la debida y oportuna aplicación de la ley, posibilite una fiscalización más eficiente de su cumplimiento;

(*) Publicada en el Diario Oficial del 12.06.99.

7. Que, a juicio de esta Dirección, el sistema de control automatizado descrito en la presente resolución, se ubica precisamente en una línea de modernidad y eficiencia que amerita el apoyo de la Autoridad, y
8. Que las consideraciones precedentes hacen necesario precisar las exigencias respecto de los dispositivos electrónicos contenidos en la Resolución N° 204, por lo que:

Resuelvo:

Artículo 1º.- Los dispositivos electrónicos de registro, en adelante dispositivos, a que se refiere el artículo 11 de la resolución citada en los Considerandos, deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. La ubicación del dispositivo debe ser tal que permita verificar con facilidad su existencia física; no puede estar oculto o inaccesible.
2. Sin perjuicio de lo anterior, el dispositivo instalado en el vehículo, deberá estar asociado a una impresora destinada a imprimir los datos relativos al tiempo empleado en la conducción, en los descansos, en las esperas o simple presencia y en las tareas auxiliares.
3. Respecto de los dispositivos deberá cumplirse con lo siguiente:
 - a) El dispositivo deberá estar dotado de una capacidad de memoria suficiente para almacenar la información requerida en las letras anteriores, por el lapso de, a lo menos, 30 días.
 - b) El dispositivo deberá permitir al chofer ingresar, como único dato, su R.U.T. o, su R.U.T. y su nombre, asociado al evento que registre, sea por medio de una llave codificada o un código personal.
 - c) La información que registre el dispositivo de a bordo, deberá ser almacenada en medios magnéticos o informes impresos, la que deberá estar a disposición de los servicios del trabajo, por un período de, a lo menos, seis meses, en el domicilio del empleador. Para el almacenamiento y procesamiento de los datos en dispositivos computacionales, los programas que se utilicen para su gestión, deberán ajustarse a lo dispuesto en el artículo 2º de esta resolución.
 - d) El dispositivo deberá disponer de una unidad para la transferencia de los datos, previamente grabados en el mismo, capaz de permitir dicha transferencia entre el dispositivo y el computador y/o entre dispositivos. Dicha unidad deberá disponer de una memoria que permita el traspaso de todos los datos acumulados correspondientes a todos los días del mes calendario vigente al momento en que se opere la transferencia.
 - e) El dispositivo deberá estar provisto de una alarma acústica que con una anticipación mínima de quince minutos, previos al consumo del tiempo legal dedicado a la conducción y cada cinco minutos, indique al conductor la proximidad del vencimiento de dicho lapso.
4. Respecto de los registros que efectúe el dispositivo deberá cumplirse con lo siguiente:
 - a) Deberá registrar en horas y minutos el tiempo empleado en la conducción, en los descansos, en las esperas o simple presencia y en las tareas auxiliares y, la distancia recorrida por el vehículo, asociando dichos datos a la identificación del conductor que corresponda.

- b) Con el propósito que el dispositivo no asuma como inicio de un nuevo viaje o turno de conducción las detenciones del vehículo ante un semáforo o cualquier otra detención menor, el dispositivo electrónico entenderá por conducción y así lo registrará, todas aquellas detenciones en que el vehículo mantenga una velocidad igual a cero (0) por un período de tiempo igual o menor que 10 minutos.
- c) El dispositivo electrónico instalado en el vehículo deberá emitir, a pedido, un comprobante, para todos los choferes que durante las últimas veinticuatro hayan realizado a bordo cualesquiera de las tareas que ordena controlar la presente resolución, conforme al ejemplo que se acompaña, con los siguientes datos:

COMPROBANTE LABORAL		
EMPRESA CAMIONES CARGADOS		
DISPOSITIVO MARCA X	No:	0007
PATENTE:	XY -	6868
FECHA: 7/05/99		
		12:40:02
08:12	CONDUCCION	12:39
21:48	DESCANSO	08:12
INICIO DIA: 7/05/99		
21:42	CONDUCCION	21:48
19:58	DESCANSO	21:42
INICIA: CHOFER: 23.477.222-8		
20:25:46		km: 38.6
FIN CHOFER: 5.165.915-5		
20:01:25		km: 38.6
19:29	CONDUCCION	19:58
18:08	DESCANSO	19:29
15:35	CONDUCCION	18:08
13:21	DESCANSO	15:35
11:01	CONDUCCION	13:21
10:25	DESCANSO	11:01
07:05	CONDUCCION	10:25
INICIO DIA : 6/05/99		
INI RUT CHOFER: 5.165.915-5		

RESUMEN ULTIMAS	24	HRS.
CHOFER FISCALIZADO		
R.U.T. 23. 456.789-6		
TOTAL CONDUCCION		04:33
TOTAL DESCANSOS		19:27
MAXIMO CONDUCCION		04:27
MINIMO DESCANSOS		13:44

RESUMEN ULTIMAS	24	HRS.
CHOFER RELEVO (QUE DESCANSA)		
R.U.T. 5.165.915-5		
TOTAL CONDUCCION		08:27
TOTAL DESCANSOS		09:33
MAXIMO CONDUCCION		09:27
MINIMO DESCANSOS		04:59

NOTA: Los datos específicos de fecha, hora, patente, R.U.T. y otros, se indican a modo de ejemplo.

- c.1) La impresión del comprobante podrá realizarse sobre papel térmico de un ancho no menor a cincuenta y siete milímetros (57 mm) en idioma castellano. Los caracteres impresos deberán tener una altura no menor a dos milímetros (2,0 milímetros).
 - c.2) El comprobante emitido deberá contener el modelo y número de serie del dispositivo electrónico instalado a bordo.
 - c.3) El comprobante, al momento de ser emitido, deberá dar cuenta de todos los eventos, con los consumos de tiempos correspondientes a las últimas veinticuatro horas, respecto de cada chofer, en el caso que más de uno conduzca un mismo vehículo.
 - c.4) Los restantes datos contenidos en el comprobante deberán corresponder a la operación del conductor, desde que éste tomó el control del vehículo.
5. El dispositivo instalado en el vehículo deberá contar con baterías propias; estar diseñado para ingresar los datos indicados en el punto anterior y disponer de las medidas de seguridad para que estos datos y otros parámetros de funcionamiento, tales como, la fecha y hora, no puedan ser violados o alterados por personal no autorizado.
 6. En aquellos vehículos que son conducidos por dos o más conductores, el dispositivo debe permitir el registro de lo dispuesto en las letras a), b) y c) del número cuatro del presente artículo, de forma simultánea para cada uno de los choferes.

Artículo 2º.- El dispositivo deberá constituir un sistema cerrado, debidamente certificado, en términos que se asegure la inviolabilidad de los datos.

La certificación de que el dispositivo utilizado está constituido por un sistema cerrado de datos deberá ser otorgada por un organismo público competente, o por el fabricante o proveedor del dispositivo, que garantice que el mismo cumple con dichas características técnicas y, la misma, deberá mantenerse en el domicilio de la casa matriz de la empresa. La certificación deberá contener el/los número/s del/de los dispositivo/s, mismo/s que deberá/n coincidir con el/los del/de los dispositivo/s.

Artículo 3º.- El dispositivo deberá generar, mensualmente, por trabajador, un informe que contendrá los siguientes datos: 1) identificación del empleador (nombre, R.U.T. y domicilio); 2) fecha de emisión; 3) identificación del trabajador (nombre, R.U.T.); 4) la identificación de cada lapso de conducción efectiva (fecha, hora inicio, hora término, número de patente del vehículo); 5) la identificación de cada período de descanso (fecha, hora inicio, hora término, número de patente del vehículo); 6) la sumatoria de las horas de conducción efectiva y de las horas correspondientes a los descansos, ambas correspondientes al mes calendario; 7) la sumatoria de las horas de simple presencia o espera y de las horas empleadas en tareas auxiliares, durante el respectivo mes calendario; y 8) la firma del trabajador y del empleador.

Artículo 4º.- En aquellos casos en que el trabajador se desempeñe en más de un vehículo durante un mes calendario cualquiera, se deberá traspasar los datos respecto de él consignados a partir del día uno (1) hasta el correspondiente al traslado, de un dispositivo a otro a través de la unidad de transferencia a que se ha hecho mención en la letra c), del número 3, del artículo 1º, de esta resolución. Asegurando de esta forma la unificación automatizada de los datos en el informe que ordena el artículo anterior.

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 5º.- Los empleadores deberán comunicar por escrito, a la Inspección del Trabajo correspondiente a su domicilio, la circunstancia de haber optado por implementar el sistema descrito en la presente resolución, debiendo, en todo caso, adjuntar la certificación a que se refiere el artículo 2º. Dicha comunicación se deberá realizar, a lo menos, con quince días de anticipación a la implementación del sistema.

Los empleadores podrán incluir, además de los datos requeridos en la presente resolución, cualquier otro que precisen para el desarrollo de sus actividades, siempre y cuando los mismos no influyan o afecten el registro y la lectura correctos de los eventos obligatorios que ordena controlar la presente resolución.

Artículo 6º.- Con el objeto de determinar el monto de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, siempre que éstas se encuentren conformadas sobre la base de comisión o porcentaje por flete transportado, la empresa deberá disponer para tales efectos de comprobantes pre impresos, en el que se registrarán la fecha del viaje; el número de la guía de despacho, número de factura o de guía de expedición, según corresponda. Cada ejemplar deberá estar foliado. Asimismo, se anotará, en los espacios dispuesto para ello, el nombre y R.U.T. del conductor y las firmas del trabajador y del empleador en señal de aceptación de la veracidad de los datos consignados.

Artículo 7º.- Con el propósito de registrar adecuadamente el otorgamiento del séptimo día o del descanso semanal compensatorio por los domingo y festivos trabajados por los choferes del transporte de carga interurbana, la empresa deberá disponer de comprobantes pre impresos que permitan registrar si el descanso que se consigna corresponde a días domingo o festivos y, si el mismo fue otorgado, compensado o acumulado, además del período al que corresponde el descanso.

Artículo 8º.- Lo dispuesto en los artículos 2º y 3º se entenderá cumplido respecto de aquél los vehículos de carga que estando dotados de dispositivos electrónicos de registro, con anterioridad a la fecha de publicación de la presente resolución, se encontraren además inscritos en el Registro de Vehículos Motorizados del Servicio de Registro Civil e Identificación, con antelación a la fecha de publicación aludida.

Artículo 9º.- En aquellos casos en que las partes contratantes hubieren establecido una suma total mensual, tanto por las tareas auxiliares como por los tiempos de espera o de simple presencia, no será necesario que se registren dichos tiempos. Por el contrario, si los contratos de trabajo nada dijieran al respecto, el dispositivo deberá registrar dichos tiempos.

Artículo 10.- La utilización incorrecta del instrumento establecido mediante esta resolución, así como su no implementación, constituirá infracción a lo previsto en el artículo 33 del Código del Trabajo y se sancionará en conformidad a lo dispuesto en el artículo 477 del mismo cuerpo legal.

Artículo 11.- La presente resolución regirá a contar del primer día del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

LA SEMANA CORRIDA

Oficina de Comunicación y Difusión

¿Qué es la "semana corrida"?

Es el beneficio concedido a todos aquellos trabajadores remunerados exclusivamente por día, esto es, aquellos que devengan su remuneración en función del trabajo diario, en términos tales que, de acuerdo al sistema remuneracional convenido, sus días de descanso no generan por sí solos estipendio alguno.

En efecto, existen trabajadores cuya remuneración se encuentra pactada en relación a los días que efectivamente trabajan (por ejemplo, \$4.000 diarios) y, por lo tanto, no generan ingresos en los días domingo o festivos en que no se labora. Para que estos trabajadores remunerados exclusivamente por día tengan derecho a remuneración por su día de descanso, surge el beneficio denominado "semana corrida", contemplado en el Art. 45 del Código del Trabajo, en los siguientes términos: *"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 ..."*.

¿A qué trabajadores debe pagarse este beneficio?

La reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo sostiene que en esta situación de encontrarse remunerados "exclusivamente por día" se encuentran los trabajadores remunerados por un fracción de día (por ejemplo, por horas) y los remunerados a trato o comisión, pues generan su remuneración sobre la base a lo que laboren diariamente y, como contrapartida, no la generan en sus días de descanso, lo cual viene a ser suplido con la "semana corrida". Se mencionan, entre tantos dictámenes de la Dirección del Trabajo que definen este criterio, los Ords. N°s. 1.631/96, del 27.03.86 y 1.924/94, del 27.03.95.

Un sueldo base "imputable" a los tratos o comisiones no elimina la obligación de pagar la "semana corrida".

En los casos en que existe un sueldo mensual "imputable a tratos o comisiones" (sería el caso de tener un sueldo base mensual igual a la remuneración mínima, que se pagaría en el evento de que no se alcanzare dicho mínimo mediante

la remuneración variable. Es decir, que los tratos o comisiones se comienzan a ganar desde \$0), la jurisprudencia administrativa ha entendido que en el fondo no existe sueldo mensual, sino un simple "garantizado" de comisiones o tratos, y el trabajador sigue remunerado exclusivamente por día, por lo que subsiste la obligación de pagar semana corrida.

Procedimiento de cálculo

Se suman todas las remuneraciones diarias devengadas por el trabajador en la respectiva semana y el resultado de dicha operación debe dividirse por el número de días que el trabajador legalmente debió laborar en la semana respectiva.

Incidencia del día sábado

– Trabajadores con jornada de lunes a viernes

El día sábado no se considera en la respectiva semana para los efectos de calcular el monto, en consecuencia se divide por 5 y no por 6.

En efecto, habida consideración que el trabajador devenga remuneración sólo por los días trabajados durante la jornada pactada, forzoso es concluir que si ésta no incluye el sábado, no existe actualmente causa legal alguna para entenderlo incorporado en los días que comprende dicha jornada. De consiguiente, no resulta jurídicamente procedente considerarlo para los efectos de calcular el promedio de lo devengado en el respectivo período de pago por el trabajador.

– Igualmente, tampoco se tiene derecho a percibir remuneración por el día sábado a título de semana corrida.

Resuelto que los dependientes que tienen distribuida su jornada de trabajo de lunes a viernes, no devengan remuneración por el día sábado, por cuanto éste ya no es considerado parte integrante de su jornada semanal, sino un simple día de descanso convencional, no cabe sino concluir que tampoco tienen derecho a percibir remuneración por el día sábado festivo a título de semana corrida.

– Trabajadores con jornada de lunes a sábado

Se considera en la respectiva semana

Distinta es la situación de aquellos trabajadores que han convenido una jornada de 48 horas semanales distribuida de lunes a sábado, por cuanto, en tal caso, este último forma parte integrante de la jornada laboral de dichos dependientes y, consecuentemente, procede considerarlo para el cálculo del respectivo promedio.

Estipendios a considerar

Para los efectos de calcular el promedio de lo devengado en el respectivo período, deberán considerarse estipendios que reúnan los siguientes requisitos:

- Que revistan el carácter de remuneración.
- Que esta remuneración sea devengada diariamente, y
- Que sean principal, por lo tanto, no se considerarán las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.

Megadictamen

Por último, es del caso señalar que la Dirección del Trabajo, con fecha 28 de marzo de 1996, emitió el Megadictamen N° 1.983/82 (véase Boletín Oficial N° 87, abril 1996, p. 126), por medio del cual sistematizó toda la jurisprudencia administrativa existente sobre la Semana Corrida.

FISCALIZACION AL TRANSPORTE INTERURBANO DE PASAJEROS

Oficina de Comunicación y Difusión

Entre los días 31 de marzo y dos de abril del presente año, 112 funcionarios de la Dirección del Trabajo aplicaron el Programa Nacional de Fiscalización a la Locomoción Colectiva Interurbana de Pasajeros.

Esta última fiscalización se realizó con la invaluable y eficaz colaboración de la Dirección de Tránsito y Carreteras de Carabineros, en 29 puntos que abarcaron todas las regiones del país. Los fiscalizadores del trabajo controlaron 2.097 buses, pertenecientes a 432 empresas.

Las materias fiscalizadas fueron el cumplimiento de las jornadas de conducción y descanso de la tripulación de los buses, incluidos los turnos de conducción y de descanso, el descanso de 8 horas dentro de 24 y el de 8 horas después de servir en la ruta un recorrido de 8 o más horas. Además, se controló que el registro de asistencia, ya sea manual o automatizado, estuviera correctamente llevado. Es pertinente recordar que el *artículo 25 de Código del Trabajo* establece claramente los turnos de conducción y descanso.

De la totalidad de buses fiscalizados (2.097), el 74,2% (1.557) tenía algún sistema de registro de asistencia y control de las horas trabajadas, de los turnos de conducción y descanso. Mientras el 25,6% (537) no contaba con sistema de control.

El 77,7% de los 1.557 buses con sistema de control utiliza un sistema automatizado y el 22,3%, uno manual. De los 1.557 buses, el 40% lleva correctamente los registros; en tanto, el 60% restante no se ajusta a la normativa vigente.

Durante la fiscalización, la Dirección del Trabajo detectó infracciones y *cursó 1.496 multas* por un monto total de \$ 329.400.035. En uso de las facultades que le otorga la ley, la Dirección del Trabajo aplicó 68 suspensiones al servicio de tripulaciones por conducir más de cinco horas continuas, por no cumplir con el descanso mínimo de dos horas entre cada turno de conducción, por no hacer efectivo el descanso de ocho horas dentro de veinticuatro y/o de ocho horas en tierra después de servir en la ruta un recorrido igual o superior a ocho horas.

**Programa Nacional de Fiscalización al Transporte Interurbano de Pasajeros
Total Nacional**

Total Buses Revisados	2.097
Buses con Sistema de Control	1.557
* Sistema Manual	353
* Sistema Automatizado	1.211
Buses sin Sistema	537
Registro de Asistencia bien llevado	624
Registro de Asistencia mal llevado	985
Suspensiones por conducir más de 5 hrs. continuas	4
Suspensiones por no otorgar descanso de 2 horas mínimo entre cada turno de conducción	26
Suspensión por no otorgar descanso de 8 horas dentro de 24	19
Suspensión por no otorgar descanso de 8 horas en tierra después de servir en la ruta un recorrido de 8 o más horas	16
Suspensión por no poder acreditar el otorgamiento de ningún tipo de descanso	4
Total de Suspensiones	68
Infracciones Cursadas	1.496
Montos de las Infracciones	329.400.035

Ministerio Secretaría General de Gobierno
**Gula de TrAmites en la AdministraciOn
 Publica**

Area Trabajo

**SISTEMA DE INFORMACION SOBRE BENEFICIOS
 Y PROGRAMAS SOCIALES DEL ESTADO**

- Atención de consultas laborales y previsionales 29
- Apelaciones por rechazo o resolución de licencias médicas de afiliados a FONASA o por sanciones al empleador por incumplimiento del plazo en tramitación de licencias médicas 30
- Apelaciones de resoluciones que autoricen o rechacen licencias médicas de personas afiliadas a ISAPRE en que se hubiere pronunciado por la vía de la reclamación o apelación por una COMPIN 31
- Apelación por el rechazo de pensiones y otros beneficios (seguro de vida; desahucio; asignación por muerte; asignación familiar; subsidio de cesantía; seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; etc.) 31
- Apelaciones por rechazo de la concesión de la asignación familiar, o por suspensión o término indebido de la misma por una COMPIN 32
- Apelaciones de resoluciones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico concedida en segunda instancia por la comisión médica de reclamos (alta premura, evaluación de pérdida de capacidad de ganancia) 33
- Apelaciones por cálculo erróneo de pensiones, indemnizaciones o subsidios de la Ley N° 16.744 34
- Apelaciones por rechazo o concesión errónea o incompleta de algún beneficio otorgado por un servicio de bienestar público 35
- Apelaciones por rechazo de cálculo o cálculo erróneo de subsidios por incapacidad laboral común pagado por una Caja de Compensación de Asignación Familiar 35
- Apelaciones por rechazo de una calificación de accidentes del trabajo como tales y de patologías laborales o profesionales 36
- Asignación por muerte 37
- Desahucio 38

ATENCIÓN DE CONSULTAS LABORALES Y PREVISIONALES

¿En qué consiste?

Este trámite consiste en responder a los requerimientos de información laboral y previsional de los ciudadanos, tales como denuncias, reclamos, etc.

¿Cuáles son los requisitos exigidos?

- Ser trabajador, empleador, dirigente sindical o cualquier persona que tenga dudas o reclamos en materia laboral o previsional.
- Para reclamos y denuncias, otorgar con exactitud los datos del empleador y el domicilio de la empresa.

¿Qué documentos se deben presentar?

Cualquier documento que acredite la situación laboral del trabajador como:

1. Contrato de trabajo.
2. Liquidación de sueldo.
3. Comprobantes de feriado.

¿Dónde hay que dirigirse?

A la Unidad de Organizaciones Sindicales de la Inspección del Trabajo más cercana a su domicilio.

En Santiago, Moneda N° 723. Se atiende de lunes a viernes, de 09:00 a 14:00 horas. A nivel regional, los usuarios deben dirigirse a las Inspecciones del Trabajo correspondientes a su jurisdicción. (*)

Observaciones

El trámite es gratuito y el plazo dependerá de la complejidad de lo denunciado o reclamado.

Existe el Fono Servicio Laboral (2-6386350), que atiende consultas puntuales y precisas realizadas desde todo el país, en el siguiente horario: lunes a viernes desde las 09:30 hasta las 17:30 horas.

(*) En Boletín Oficial N° 119, diciembre 1998, p. 156, se inserta la Nomenclatura completa de Inspecciones del Trabajo existentes en el país.

APELACIONES POR RECHAZO O RESOLUCION DE LICENCIAS MEDICAS DE AFILIADOS A FONASA O POR SANCIONES AL EMPLEADOR POR INCUMPLIMIENTO DEL PLAZO EN TRAMITACION DE LICENCIAS MEDICAS

¿Cuáles son los requisitos exigidos?

Cualquier persona que tenga algún reclamo que formular en contra de una resolución de estas instituciones por el rechazo o reducción de licencias médicas o por sanciones aplicadas al empleador por incumplimiento de plazos en tramitarlas, puede recurrir a este organismo fiscalizador.

¿Qué documentos se deben presentar?

1. Documento o resolución emanado de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez de un servicio de salud que rechace o reduzca una licencia médica o aplique sanciones al empleador por el incumplimiento de plazos en la tramitación de una licencia médica.
2. Solicitud escrita del interesado, que deberá contener nombre completo, RUT, domicilio del apelante, exposición clara de los hechos, y acompañar la demás documentación pertinente al caso.

¿Dónde hay que dirigirse?

A la Oficina de Partes de la Superintendencia de Seguridad Social, ubicada en Huérfanos 1376, piso 6º, Santiago, de lunes a viernes de 09:00 a 14:00 horas.

También puede enviarse una carta dirigida al Sr. Superintendente de Seguridad Social, en la cual se debe relatar el problema con el mayor detalle posible, indicando nombre, dirección, RUT, y número de teléfono o fax del interesado.

Observaciones

El trámite es gratuito, y el plazo de resolución depende de la complejidad del problema planteado y de los informes que sea necesario requerir.

Plazo de tramitación para las licencias médicas: Tratándose de trabajadores dependientes, el formulario de licencia con la certificación médica deberá ser presentado al empleador dentro del plazo de dos días hábiles en el caso de trabajadores del sector Privado, y de tres días hábiles respecto de trabajadores del sector Público, en ambos casos, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica. En el caso de trabajadores independientes, la licencia médica deberá ser presentada dentro de los dos días hábiles siguientes a la fecha de "emisión" de ésta.

Respecto del empleador, éste deberá tramitar la licencia médica dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la misma.

**APELACIONES DE RESOLUCIONES QUE AUTORICEN O RECHACEN
LICENCIAS MEDICAS DE PERSONAS AFILIADAS A ISAPRE EN
QUE SE HUBIERE PRONUNCIADO POR LA VIA DE LA
RECLAMACION O APELACION POR UNA COMPIN**

¿Cuáles son los requisitos exigidos?

Cualquier persona afiliada a ISAPRE que tenga algún reclamo que formular en contra de una resolución de estas instituciones en que, pronunciándose por la vía de la apelación o reclamo, autoricen o rechacen licencias médicas.

¿Qué documentos se deben presentar?

1. Documento o resolución emanado de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez de un servicio de salud que rechace o reduzca una licencia médica o aplique sanciones al empleador, por el incumplimiento de plazos en la tramitación de una licencia médica.
2. Solicitud escrita del interesado, que deberá contener nombre completo, RUT, domicilio del apelante, exposición clara de los hechos, y acompañar la demás documentación pertinente al caso.

¿Dónde hay que dirigirse?

A la Oficina de Partes de la Superintendencia de Seguridad Social, ubicada en Huérfanos 1376, piso 6º, Santiago, de lunes a viernes de 09:00 a 14:00 horas.

También puede enviarse una carta dirigida al Sr. Superintendente de Seguridad Social, en la cual se debe relatar el problema con el mayor detalle posible, indicando nombre, dirección, RUT, y número de teléfono o fax del interesado.

Observaciones

El trámite es gratuito, y el plazo de resolución depende de la complejidad del problema planteado y de los informes que sea necesario requerir.

**APELACION POR EL RECHAZO DE PENSIONES Y OTROS BENEFICIOS
(SEGURO DE VIDA; DESAHUCIO; ASIGNACION POR MUERTE;
ASIGNACION FAMILIAR; SUBSIDIO DE CESANTIA; SEGURO
SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES
PROFESIONALES; ETC.)**

¿Cuáles son los requisitos exigidos?

Cualquier persona que tenga algún reclamo que formular en contra de una resolución emanada del Instituto de Normalización Previsional por el rechazo de una pensión u otro beneficio, puede recurrir a este organismo fiscalizador.

¿Qué documentos se deben presentar?

1. Documento o resolución del Instituto de Normalización Previsional en que se rechace el beneficio solicitado, o se otorgue en forma incorrecta.
2. Solicitud escrita del interesado, que deberá contener nombre completo, RUT, domicilio del apelante, exposición clara de los hechos, y acompañar la demás documentación pertinente al caso.

¿Dónde hay que dirigirse?

A la Oficina de Partes de la Superintendencia de Seguridad Social, ubicada en Huérfanos 1376, piso 6º, Santiago, de lunes a viernes de 09:00 a 14:00 horas.

También puede enviarse una carta dirigida al Sr. Superintendente de Seguridad Social, en la cual se debe relatar el problema con el mayor detalle posible, indicando nombre, dirección, RUT, y número de teléfono o fax del interesado.

Observaciones

El trámite es gratuito, y el plazo de resolución depende de la complejidad del problema planteado y de los informes que sea necesario requerir.

APELACIONES POR RECHAZO DE LA CONCESION DE LA ASIGNACION FAMILIAR, O POR SUSPENSION O TERMINO INDEBIDO DE LA MISMA POR UNA COMPIN**¿Cuáles son los requisitos exigidos?**

Cualquier trabajador cuyo empleador esté afiliado a alguna Caja de Compensación de Asignación Familiar, y que tenga algún reclamo que formular en contra de una resolución de estas instituciones por el rechazo de la concesión de la asignación familiar o por la suspensión o término indebido de la misma, puede recurrir a este organismo fiscalizador.

¿Qué documentos se deben presentar?

1. Documento o resolución emanados de una Caja de Compensación de Asignación en que conste el rechazo de concesión de la asignación familiar o la suspensión o término indebido de la misma.
2. Solicitud escrita del interesado, que deberá contener nombre completo, RUT, domicilio del apelante, exposición clara de los hechos, y acompañar la demás documentación pertinente al caso.

¿Dónde hay que dirigirse?

A la Oficina de Partes de la Superintendencia de Seguridad Social, ubicada en Huérfanos 1376, piso 6º, Santiago, de lunes a viernes de 09:00 a 14:00 horas.

También puede enviarse una carta dirigida al Sr. Superintendente de Seguridad Social, en la cual se debe relatar el problema con el mayor detalle posible, indicando nombre, dirección, RUT, y número de teléfono o fax del interesado.

Observaciones

El trámite es gratuito, y el plazo de resolución depende de la complejidad del problema planteado y de los informes que sea necesario requerir.

APELACIONES DE RESOLUCIONES RECAIDAS EN CUESTIONES DE HECHO QUE SE REFIERAN A MATERIAS DE ORDEN MEDICO CONCEDIDA EN SEGUNDA INSTANCIA POR LA COMISION MEDICA DE RECLAMOS (ALTA PREMURA, EVALUACION DE PERDIDA DE CAPACIDAD DE GANANCIA)

¿Cuáles son los requisitos exigidos?

Cualquier trabajador que tenga algún reclamo que formular en contra de una resolución de esta institución, en que se hubiere pronunciado en segunda instancia sobre alguna cuestión de hecho que se refiera a materias de orden médico, puede recurrir a este organismo fiscalizador.

¿Qué documentos se deben presentar?

1. Documento o resolución emanado de la Comisión Médica de Reclamo en que se hubiere pronunciado por la vía de apelación de una resolución de una mutualidad de empleadores de la Ley N° 16.744, o de una COMPIN de un servicio de salud.
2. Solicitud escrita del interesado, que deberá contener nombre completo, RUT, domicilio del apelante, exposición clara de los hechos, y acompañar la demás documentación pertinente al caso.

¿Dónde hay que dirigirse?

A la Oficina de Partes de la Superintendencia de Seguridad Social, ubicada en Huérfanos N° 1376, piso 6°, Santiago, de lunes a viernes de 09:00 a 14:00 horas.

También puede enviarse una carta dirigida al Sr. Superintendente de Seguridad Social, en la cual se debe relatar el problema con el mayor detalle posible, indicando nombre, dirección, RUT, y número de teléfono o fax del interesado.

Observaciones

El trámite es gratuito, y el plazo de resolución depende de la complejidad del problema planteado y de los informes que sea necesario requerir.

El plazo para apelar es de 30 días hábiles a contar de la notificación de la resolución respectiva y esta Superintendencia resuelve con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

APELACIONES POR CALCULO ERRONEO DE PENSIONES, INDEMNIZACIONES O SUBSIDIOS DE LA LEY Nº 16.744

¿Cuáles son los requisitos exigidos?

Cualquier trabajador cuyo empleador esté afiliado a alguna mutualidad de empleadores de la Ley Nº 16.744, y tenga algún reclamo que formular en contra de una resolución de estas instituciones, en que se haya otorgado una pensión, indemnización o subsidio cuyo monto esté erróneamente calculado, puede recurrir a este organismo fiscalizador.

¿Qué documentos se deben presentar?

1. Documento o resolución emanado de una mutualidad de empleadores de la Ley Nº 16.744, en que se haya otorgado una pensión, indemnización o subsidio cuyo monto es erróneamente calculado.
2. Solicitud escrita del interesado, que deberá contener nombre completo, RUT, domicilio del apelante, exposición clara de los hechos, y acompañar la demás documentación pertinente al caso.

¿Dónde hay que dirigirse?

A la Oficina de Partes de la Superintendencia de Seguridad Social, ubicada en Huérfanos 1376, piso 6º, Santiago, de lunes a viernes de 09:00 a 14:00 horas.

También puede enviarse una carta dirigida al Sr. Superintendente de Seguridad Social, en la cual se debe relatar el problema con el mayor detalle posible, indicando nombre, dirección, RUT, y número de teléfono o fax del interesado.

Observaciones

El trámite es gratuito y el plazo de resolución depende de la complejidad del problema planteado y de los informes que sea necesario requerir.

APELACIONES POR RECHAZO O CONCESION ERRONEA O INCOMPLETA DE ALGUN BENEFICIO OTORGADO POR UN SERVICIO DE BIENESTAR PUBLICO

¿Cuáles son los requisitos exigidos?

Cualquier persona que tenga algún reclamo que formular en contra de algún servicio de bienestar del sector público por el rechazo o concesión errónea o incompleta de algún beneficio, puede recurrir a este organismo fiscalizador.

¿Qué documentos se deben presentar?

1. Documento o resolución emanados de un servicio de bienestar del sector público en que se rechace el beneficio solicitado, o se conceda en forma errónea o incompleta.
2. Solicitud del interesado, que deberá contener nombre completo, RUT, domicilio del apelante, exposición clara de los hechos, y acompañar la demás documentación pertinente al caso.

¿Dónde hay que dirigirse?

A la Oficina de Partes de la Superintendencia de Seguridad Social, ubicada en Huérfanos 1376, piso 6º, Santiago, de lunes a viernes de 09:00 a 14:00 horas.

También puede enviarse una carta dirigida al Sr. Superintendente de Seguridad Social, en la cual se debe relatar el problema con el mayor detalle posible, indicando nombre, dirección, RUT, y número de teléfono o fax del interesado.

Observaciones

El trámite es gratuito, y el plazo de resolución depende de la complejidad del problema planteado y de los informes que sea necesario requerir.

APELACIONES POR RECHAZO DE CALCULO O CALCULO ERRONEO DE SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL COMUN PAGADO POR UNA CAJA DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR**¿Cuáles son los requisitos exigidos?**

Cualquier trabajador cuyo empleador esté afiliado a alguna Caja de Compensación de Asignación Familiar, y tenga algún reclamo que formular en contra de una resolución de estas instituciones por el rechazo o cálculo erróneo de subsidios por incapacidad laboral común, puede recurrir a este organismo fiscalizador.

¿Qué documentos se deben presentar?

1. Documento o resolución emanados de una Caja de Compensación de Asignación Familiar en que conste el rechazo o cálculo erróneo de subsidios por incapacidad laboral común.
2. Solicitud escrita del interesado, que deberá contener nombre completo, RUT, domicilio del apelante, exposición clara de los hechos, y acompañar la demás documentación pertinente al caso.

¿Dónde hay que dirigirse?

A la Oficina de Partes de la Superintendencia de Seguridad Social, ubicada en Huérfanos 1376, piso 6º, Santiago, de lunes a viernes de 09:00 a 14:00 horas.

También puede enviarse una carta dirigida al Sr. Superintendente de Seguridad Social, en la cual se debe relatar el problema con el mayor detalle posible, indicando nombre, dirección, RUT, y número de teléfono o fax del interesado.

Observaciones

El trámite es gratuito, y el plazo de resolución depende de la complejidad del problema planteado y de los informes que sea necesario requerir.

APELACIONES POR RECHAZO DE UNA CALIFICACION DE ACCIDENTES DEL TRABAJO COMO TALES Y DE PATOLOGIAS LABORALES O PROFESIONALES

¿Cuáles son los requisitos exigidos?

Cualquier trabajador cuyo empleador esté afiliado a alguna mutualidad de empleadores de la Ley N° 16.744, y tenga algún reclamo que formular en contra de una resolución de estas instituciones por el rechazo de una calificación de accidente del trabajo o de patología laboral o profesional, puede recurrir a este organismo fiscalizador.

¿Qué documentos se deben presentar?

1. Documento o resolución emanado de una mutualidad de empleadores de la Ley N°16.744, en que se rechace la calificación de un accidente de trabajo o de una patología laboral o profesional.
2. Solicitud escrita del interesado, que deberá contener nombre completo, RUT, domicilio del apelante, exposición clara de los hechos, y acompañar la demás documentación pertinente al caso.

¿Dónde hay que dirigirse?

A la Oficina de Partes de la Superintendencia de Seguridad Social, ubicada en Huérfanos 1376, piso 6º, Santiago, de lunes a viernes de 09:00 a 14:00 horas.

También puede enviarse una carta dirigida al Sr. Superintendente de Seguridad Social, en la cual se debe relatar el problema con el mayor detalle posible, indicando nombre, dirección, RUT, y número de teléfono o fax del interesado.

Observaciones

El trámite es gratuito, y el plazo de resolución depende de la complejidad del problema planteado y de los informes que sea necesario requerir.

ASIGNACION POR MUERTE

¿En qué consiste?

En la entrega de una suma de dinero que tiene por objeto reembolsar los gastos funerarios del imponente o beneficiario fallecido a la persona que acredita haberlos pagado, con un tope máximo de 3 ingresos mínimos mensuales para fines no remuneratorios.

- Son beneficiarios, las personas (naturales o jurídicas) que prueben haber efectuado los gastos funerarios del causante.
- Son causantes las personas no afectadas al sistema de pensiones del D.L. N° 3.500 y que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:
- Imponentes activos que tengan a lo menos una cotización en una ex Caja de Previsión del antiguo régimen dentro de los 6 meses anteriores al fallecimiento.
- Beneficiarios de subsidios por incapacidad laboral o cesantía.
- Beneficiarios de pensión asistencial del D.L. N° 869.
- Pensionados, con excepción de la madre de los hijos naturales pensionados, de orfandad y pensionados por gracia.

¿Cuáles son los requisitos exigidos?

- Haber efectuado los gastos funerarios del causante.

¿Qué documentos se deben presentar?

1. Certificado de Defunción del causante.
2. Factura extendida por empresa funeraria a nombre de la persona que efectuó los gastos funerarios.

¿Dónde hay que dirigirse?

Agencia u Oficina auxiliar del Instituto de Normalización Previsional más cercana al domicilio, de lunes a viernes de 09:00 a 14:00 horas.

Observaciones

El trámite es gratuito y el plazo dependerá de la entrega de documentos que acrediten su situación.

DESAHUCIO

¿En qué consiste?

Consiste en una cantidad de dinero que le corresponde al imponente al término de su trabajo, el monto tiene relación con el tiempo trabajado.

¿Cuáles son los requisitos exigidos?

El retiro del servicio donde trabaja o al jubilar. Algunas Cajas de Previsión del I.N.P. lo contemplan.

¿Qué documentos se deben presentar?

1. Fotocopia del RUT o C.I. con dígito verificador.
2. Copia de resolución o decreto de cese de servicios.
3. Hoja de servicios extendido por el jefe de personal, con indicación del cargo y períodos.
4. Informes del empleador.
5. Otros documentos dependiendo del régimen previsional al cual está afecto.

¿Dónde hay que dirigirse?

Agencia u Oficina auxiliar del Instituto de Normalización Previsional (I.N.P.) más cercana al domicilio del interesado, en horario de lunes a viernes, de 09:00 a 14:00 horas.

Observaciones

El trámite es gratuito y el plazo dependerá de la situación previsional del imponente, del régimen previsional y de la entrega de los documentos por parte del interesado.

DEL DIARIO OFICIAL

19

MAYO

- Ley N° 19.610. Fortalece las atribuciones de la Fiscalía Nacional Económica (rectificada por D.O. del 27.05.99).

28

MAYO

- Decreto N° 104, de 23.03.99, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 139, de 1998, que fijó el texto refundido del Decreto N° 52, de 1995, Reglamento de Becas Indígenas y sus modificaciones.
- Decreto N° 33 exento, de 7.05.99, de la Subsecretaría de Previsión Social. Designa a las Superintendencias de Seguridad Social y de Administradoras de Fondos de Pensiones para que cumplan las funciones que competen a la autoridad competente, previstas en los artículos 7° y 11 del Decreto Supremo N° 1.378, de 4 de noviembre de 1993, del Ministerio de Relaciones Exteriores.

31

MAYO

- Ley N° 19.612. Modifica la Ley N° 18.525, relativa a distorsiones de precios en las importaciones, para establecer un procedimiento de sobreguardias conforme al acuerdo de Merrakech.

2

JUNIO

- Ley N° 19.609. Permite efectuar anticipos del Fondo Común Municipal, en los casos que indica.
- Decreto N° 19, de 6.04.99, de la Subsecretaría del Trabajo. Fija sectores productivos a los que deberá orientarse el programa de Reconversión Laboral que indica y condiciones del mismo.

8

JUNIO

- Ley N° 19.613. Modifica la Ley N° 18.410, Orgánica de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles, y el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1982, de Minería, Ley General de Servicios Eléctricos, con el objeto de fortalecer el régimen de fiscalización del sector.

10

JUNIO

- Resolución N° 908 exenta, de 9.06.99, de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles. Ordena la reducción de consumos prescindibles que contribuyen a la disminución del déficit de energía eléctrica.

12

JUNIO

- Resolución N° 611 exenta, de 8.06.99, de la Dirección del Trabajo. Complementa Resolución N° 204, de 15 de julio de 1998, de esta Dirección, publicada en el Diario Oficial de 22.07.98 (Boletín N° 115, agosto 1998, pág. 43), a través de la cual se fijó requisitos y reguló procedimientos para establecer un sistema obligatorio de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, de descanso y de las remuneraciones para los trabajadores choferes de vehículos de carga terrestre interurbana (publicada en esta edición).

Resolución N° 612 exenta, de 8.06.99, de la Dirección del Trabajo. Establece exigencias a dispositivos electrónicos que indica (publicada en esta edición).

NOTICIAS

Loreto Rojas Rodríguez (*)

10

MAYO

- Esteban Maturana fue reelecto por un período de dos años como presidente de la Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud Municipalizada (CONFUSAM). La elección se realizó el 7 de mayo.

11

MAYO

- El diputado Felipe Valenzuela presentó un proyecto de ley en el parlamento para otorgarles fuero a los dirigentes gremiales de los profesores, ya que son prácticamente el único gremio del país sin contar con dicho beneficio. Valenzuela explicó que el proyecto legislativo consta de un solo artículo, que beneficiaría a quienes integren los directorios nacional, regionales, provinciales y comunales del Colegio de Profesores y que quedaría inserto en el Estatuto Docente a partir del año 2000.

12

MAYO

- La Facultad de Administración y Economía de la Universidad de Santiago de Chile y el SERCOTEC de la Región Metropolitana firmaron un acuerdo para trabajar en conjunto para profesionalizar la gestión de las micro, pequeñas y medianas empresas. Estas instituciones realizarán en conjunto la "Escuela de Otoño de Capacitación en Fomento Productivo" y el "Diplomado en Gestión Empresarial de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas".
- Los mineros agrupados en la Federación de Trabajadores del Cobre solicitaron al Presidente Eduardo Frei que se respete la estabilidad laboral y que CODELCO permanezca en manos del Estado.
- El directorio de la Cámara Marítima y Portuaria de Chile, que agrupa a 35 empresas del sector, identifica cuatro problemas en el proceso de modernización de los puertos chilenos. Según informó Rodolfo García, ejecutivo de esta cámara, la incorporación de mayor gestión privada a los terminales marítimos –a través del sistema de concesiones– podría entabarse a consecuencia de cuatro "sombras": la situación laboral de los puertos, que en las últimas semanas ha sido causa de graves conflictos; las restricciones establecidas por la Comisión Preventiva Central, que limita la participación de navieras y operadores portuarios chilenos en los procesos de licitación; la valorización de los activos en la antigua Empresa Portuaria de Chile, que tiene efectos en las tarifas, y la participación del Estado en proyectos portuarios sin una norma clara y coordinada.
- El presidente de ASIMET, Hermann Von Mühlenbrock, informó que durante el primer trimestre, las ventas valoradas del sector metalúrgico-metalmecánico cayeron en 20,5%; mientras que la producción física retrocedió en 16,3% respecto de igual período del año pasado. Similares resultados se registraron en el mes de marzo cuando las ventas registraron una pérdida de 12% y la producción bajó en un 14,9%.

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

12

MAYO

13

MAYO

14

MAYO

15

MAYO

17

MAYO

- La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) informó que, de acuerdo a una muestra de 31.553 empresas afiliadas a esta asociación, el empleo cayó en marzo un 2,1% en comparación con igual mes del año anterior. El sector que registró la mayor caída en esta materia fue la construcción con 20,4%.
- El Ministerio de Obras Públicas (MOP) decidió adelantar la licitación y ejecución de un conjunto de 32 proyectos de infraestructura como una forma de contribuir a la reactivación de la economía, en particular de la construcción, y a combatir los crecientes niveles de desempleo de este sector que duplica el promedio nacional.
- El presidente de la Confederación Nacional Unida de la Mediana, Pequeña y Microindustria (CONUPIA), Germán Dastres, afirmó que el Ministro de Hacienda, Eduardo Aninat "equivocó el diagnóstico" al decidir discutir los temas de la reactivación y el desempleo con la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC). Dastres indicó que pese a que la CPC es una respetable institución gremial y representa a quienes generan la mayor parte del Producto Interno Bruto, "no representa en absoluto a los pequeños y medianos empresarios que somos quienes generamos entre el 80% y el 90% del empleo nacional".
- La Cámara de Diputados despachó al Senado, para su segundo trámite constitucional, el proyecto de ley que obliga a los empleadores al pago de cotizaciones previsionales atrasadas como requisito previo para poner término a los contratos de trabajo. La iniciativa fue presentada por los diputados Manuel Bustos y Rodolfo Seguel y modifica el artículo 162 del Código del Trabajo, al establecer que si no se acredita el pago de las imposiciones previsionales al momento del despido, el empleador no podrá poner término al contrato de trabajo y subsistirán las obligaciones de cada parte mientras no se cumpla con esta obligación. Además se agrega una norma al artículo 163: si el incumplimiento en el pago de las imposiciones extiende la duración del contrato por más de seis meses, este tiempo se considerará como trabajado para efectos de determinar la indemnización. El diputado Bustos recordó que hasta ahora los empleadores adeudan 300 millones de dólares a los trabajadores por imposiciones impagas.
- El Ministerio de Vivienda y Urbanismo anticipará la construcción de 90 mil viviendas en los próximos meses con el fin de contribuir a la estrategia del Gobierno para propiciar la reactivación económica del país y estimular la creación de empleos, que en este caso permitirá la creación de 14 mil plazas de empleo para la construcción, uno de los sectores más afectados por la cesantía.
- El gerente de estudios de CB Capitales, Henry Rudnick, informó que si se mantiene el actual nivel y estructura de comisiones, con subsidios cruzados, el mecanismo de las administradoras de fondos de pensiones que sustentan el sistema de capitalización individual colapsará el año 2020. Según Rudnick "el problema se producirá cuando el sistema logre su punto de equilibrio, cuando los que estén ingresando no puedan subsidiar a los que llevan mayor tiempo"; momento en que las A.F.P. deberán "subir las comisiones o desaparecerán".

17

MAYO

- Los diputados Manuel Bustos y Rodolfo Seguel solicitaron a la Dirección del Trabajo una mayor fiscalización para evitar situaciones de discriminación laboral. Según los parlamentarios, hoy en el mundo del trabajo se dan una serie de situaciones discriminatorias que impiden el acceso a una fuente laboral a mujeres, jóvenes y personas con baja escolaridad o calificación. A ello se suman otro tipo de requisitos como la buena presencia y los límites de edad que los empresarios pondrían para algunos tipos de actividades.

18

MAYO

- Cerca de mil trabajadores del turno A de la División El Teniente de CODELCO, realizaron un paro de "brazos caídos" durante una hora y media en protesta por la decisión de la administración de congelarle los salarios. También se oponen a la privatización de la central hidroeléctrica Coya-Pangal.

Cerca de cien trabajadores y vecinos de las zonas mineras de la Tercera Región se manifestaron frente al edificio de ENAMI en rechazo de las políticas aplicadas por esta empresa que según ellos ha destruido a la pequeña minería de la zona.

- La Central de Jubilados del Instituto de Normalización Previsional (I.N.P.) pidió al Ministro de Hacienda, Eduardo Aninat, el pago de un bono anual para la compra de medicamentos, que en su primer año podría alcanzar un valor de una Unidad de Fomento (U.F.). Este bono podría ser financiado a través de un aumento en el impuesto de los juegos de azar.

19

MAYO

- 26 ex mineros de la Empresa Nacional del Carbón (ENACAR) iniciaron una huelga de hambre seca en el Municipio de Los Alamos (Arauco) que mantienen ocupado desde el 12 de mayo. Los ayunantes demandan proyectos de desarrollo urbano y comunitario que les permitan mantener sus fuentes de trabajo hasta fin de año.
- La Confederación Nacional de Trabajadores de la Construcción considera que el plan anunciado por el Ministerio de Vivienda para incrementar la actividad del sector no incidirá en la crítica situación actual, considerándola una estrategia de largo plazo.

Por su parte, la Cámara Chilena de la Construcción, a través de su Comité de Vivienda Pública, sostuvo que reactivar este rubro tomará por lo menos dos o tres meses y que en el sistema financiero existe un clima de desconfianza debido a que el Estado no canceló oportunamente contratos con empresas constructoras por un total de 20 mil millones de pesos.

- La Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) se declaró en "estado de alerta" frente a la posibilidad de que el Congreso apruebe dos proyectos del Gobierno que buscan reducir en un 25% y 10% las plantas de funcionarios de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC) y del Consejo de Defensa del Estado (CDE), respectivamente. Raúl de la Puente, presidente de la ANEF, valoró que el Senado haya modificado el proyecto que reduce la planta de la SEC. El proyecto del CDE se encuentra en trámite legislativo en la Cámara de Diputados y en él se

19

MAYO

contempla una indemnización de hasta seis meses del último sueldo del empleado sin importar la antigüedad. De la Puente aseguró que si se aprueba la iniciativa podría ser usado como modelo para el resto de la administración pública.

20

MAYO

- El presidente de la Asociación de Administradoras de Fondos de Pensiones (A.F.P.), Guillermo Arthur, desmintió que existan subsidios cruzados en la actual estructura de comisiones de estas empresas. Indicó que efectivamente las personas que ingresan al sistema –que poseen menos fondos– pagan un mayor costo por administración que aquellos que tienen una mayor cantidad de activos.

21

MAYO

- El Ministro del Trabajo, Germán Molina, informó que la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados acordó despachar la primera semana de junio el proyecto que crea el sistema de Protección al Trabajador Cesante (PROTRAC) a la Comisión de Hacienda de la misma corporación. Molina señaló que el Ejecutivo presentó el 18 de mayo, la indicación que amplía las prestaciones del PROTRAC de 11 a 14 años para los trabajadores que tengan derecho a indemnización.

25

MAYO

- El Ministro del Trabajo, Germán Molina, informó que el Gobierno estudia crear un tercer fondo previsional. "La idea es que, en el futuro, el afiliado tenga la opción de escoger entre distintas alternativas de inversión" dijo Molina. La encargada de evaluar la factibilidad de este tipo de fondo, sus características y efectos financieros, será la Superintendencia de A.F.P.

- La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) adoptará en su conferencia anual (1º al 7 de junio) un nuevo Convenio Internacional para prohibir y eliminar inmediatamente las peores formas de trabajo infantil que sufren 50 millones de niños de 5 a 11 años en todo el mundo. Este nuevo convenio establecería en 18 años la edad mínima para desempeñar cualquier tipo de trabajo peligroso y definiría estas labores, que no están contempladas en instrumentos anteriores.

- El Consejo Nacional de Control de Estupefacientes (CONACE) informó que a abril de 1999 en Chile el 70% de los consumidores de drogas eran trabajadores activos, lo que implica que el 15% de la fuerza laboral consume alucinógenos. El 17% de los chilenos ha consumido drogas alguna vez; mientras que el 13% ha tomado tranquilizantes el último año y el 70,84% ha ingerido alcohol. Algunas de las causas de esta situación son que Chile cuenta con un alto nivel de estrés y depresión, producto de la competencia y de la alta rotación laboral.

- El Ministro del Trabajo, Germán Molina, recogiendo las críticas que recibió el Presidente de la República sobre la falta de anuncios en materia de empleo en su discurso del 21 de mayo, informó que "el Gobierno no cometerá actos populistas". Aclaró que la función de la autoridad en esta materia consiste en generar las condiciones macroeconómicas que permitan la reactivación –lo que ya está hecho según Molina– y apoyar a los sectores más vulnerables. Por ello cualquier otra medida como dejar subir la inflación o caer en déficit fiscal son medidas inadecuadas para enfrentar el problema.

25

MAYO

- El Gobierno anunció que ya se han invertido \$ 43.291 millones en obras e infraestructura comunal con el objetivo de crear nuevos puestos de trabajo y paliar la creciente cesantía, lo que significa un avance de 81% en los recursos que se gastarán este año. Las regiones más beneficiadas con este programa serán la Octava, con 7.600 nuevos empleos; la Metropolitana, con 6.700 y la Quinta con 5.500 nuevos puestos de trabajo.

26

MAYO

- Alrededor de mil trabajadores pesqueros de la VIII Región marcharon por el centro de Concepción en protesta por la tardanza del Congreso en tramitar las modificaciones a la Ley de Pesca, que establece un nuevo mecanismo de regulación de los recursos. También criticaron la difícil situación laboral que los afecta, pues desde enero unas 1.400 personas han perdido sus empleos en el sector.

27

MAYO

- El Directorio de la Federación de Trabajadores del Cobre se reunió con el Ministro del Trabajo y le solicitó que el Gobierno considere la posibilidad de aplicar a las empresas mineras la misma tributación que afecta a CODELCO. Esto significa agregarle otro 40% al 15% de gravamen sobre sus ventas.
- La misión chilena que participará en la LXXXVII Conferencia Internacional del Trabajo, que se realizará en Ginebra entre el 1º y el 17 de julio, estará encabezada por el Ministro del Trabajo, Germán Molina. Lo acompañarán, por parte del ejecutivo, el Subdirector de la Dirección del Trabajo, Sergio Mejía, y el Vicepresidente de Recursos Humanos de CODELCO, Eduardo Loyola. Durante la segunda semana reemplazará al Ministro, el Subsecretario de Previsión Social, Patricio Tombolini. En representación de los empresarios asistirá el presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Walter Riesco; el presidente de la Asociación de Administradoras de Fondos de Pensiones (A.F.P.), Guillermo Arthur; Augusto Bruna; y el Director nacional de CONUPIA, Jaime Arratia. Los trabajadores estarán representados por el presidente de la Central Unitaria de Trabajadores, Etiel Moraga, y los dirigentes Arturo Martínez, Roberto Alarcón, María Rozas y Jorge Millán.
- El presidente del directorio de la Mutual de Seguridad, Otto Kunz, informó que la tasa de accidentalidad promedio del sistema de mutuales fue de 9,1% en 1998 y el riesgo laboral de las empresas asociadas a la Mutual de Seguridad cayó a 7,2%, el promedio histórico más bajo de Chile. La reducción de la accidentalidad permitió evitar 30 mil 400 accidentes laborales en 1998 en las 23 mil empresas de la Mutual, lo que significa 500 mil días (medidos en jornadas laborales) que no se perdieron a causa de accidentes. Kunz atribuye esta baja al programa de prevención de riesgos "Empresa Competitiva" que se viene implementando en forma intensiva desde 1998 y que permitiría disminuir la tasa de accidentalidad a 5% al iniciar el nuevo siglo.
- La Dirección del Trabajo informó que las elecciones primarias no se encuentran comprendidas dentro de la Ley Nº 18.700, por lo cual no facultan a los trabajadores para ausentarse de su función laboral para participar en dicho proceso.

27

MAYO

- La Superintendencia de A.F.Ps. informó que hubo un aumento de 26,39% en las cotizaciones previsionales declaradas y no pagadas por los empleadores entre marzo de 1998 e igual mes de este año. En marzo de 1998, las cotizaciones efectuadas sumaron 2.676.854 y las declaradas y no pagadas fueron 105.844 (representa 3,95%). En marzo de 1999, las cotizaciones pagadas sumaron 2.609.550 y las declaradas y no canceladas totalizaron 132.951, lo que implica un 5,09%.

28

MAYO

- Tras un acuerdo que permite entregar empleo a 180 personas, 220 ex mineros de ENACAR terminaron la ocupación que mantenían desde hacía 15 días en el Municipio de Los Alamos, provincia de Arauco. También pusieron fin a la huelga de hambre que realizaban 26 de ellos.

29

MAYO

- El Sindicato de Tripulantes de Magallanes pedirá a las autoridades de gobierno que por razones humanitarias se reanuden los vuelos desde Punta Arenas a las Islas Falkland o Malvinas, suspendidos por decreto presidencial a contar de fines de marzo y por un período de 90 días. Con esto se quiere evitar la pérdida de las fuentes laborales de 400 tripulantes chilenos en una decena de flotas pesqueras que operan en el Atlántico sur, ya que podrían ser reemplazados por tripulantes peruanos.

30

MAYO

- El presidente del Instituto Textil, Mario García, informó que las importaciones de productos textiles chinos han provocado en el sector una pérdida, en el último año, de 13 mil puestos de trabajo de un universo de 80 mil trabajadores.
- Según una encuesta de opinión realizada por ICARE, un 49% de los empresarios chilenos estima que el clima político empeorará levemente hacia fines de año, mientras que un 27% considera que se deteriorará significativamente y un 11% que se mantendrá igual.

31

MAYO

- El nuevo salario mínimo fue fijado en \$ 90.500 para los mayores de 18 años y en \$ 71.670 para los menores de esa edad, según el acuerdo alcanzado entre el Gobierno y la Central Unitaria de Trabajadores el año pasado y que se extiende hasta el 2000.

1

JUNIO

- El presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Walter Riesco, propuso que las reinversiones de las empresas no sean tributables; esto es, que dejen de pagar temporalmente una parte del impuesto de 15% a las utilidades. Así, según Riesco, se podría mejorar la competitividad y lograr una recuperación más rápida de la economía, lo que permitiría paliar el problema del creciente desempleo juvenil.
- El Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.) informó que la tasa de desempleo en el trimestre móvil febrero-abril fue de un 8,7%. Esta variación implica un incremento de 3,4 puntos porcentuales con relación a igual período del año anterior y de 0,5 punto porcentual con respecto a los primeros me-

1

JUNIO

ses del año. De este 8,7%, un 7,6% son cesantes y un 1,1% son personas que buscan trabajo por primera vez.

El I.N.E. también informó que en marzo las remuneraciones experimentaron una desaceleración al presentar un incremento de 6,3% en doce meses, lo que implica una caída de 1,5 punto porcentual con relación a igual mes del año pasado, cuando éstas aumentaron 7,8% en doce meses.

2

JUNIO

- La Sociedad de Fomento Fabril informó que las ventas industriales de abril cayeron en 3,9% respecto de igual mes del año anterior, mientras que con relación a marzo el descenso es del 1,3% para acumular un retroceso durante el primer cuatrimestre de 5,9%.

Andrés Concha, gerente general de la entidad, también informó que la producción industrial en abril mostró una caída del 6,2%, comparado con el mismo mes de 1998. La disminución es de 7,8% si se confronta con marzo último; mientras que la acumulación negativa, en lo que va corrido del año, es de 5,3%.

3

JUNIO

- El presidente de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de Líneas Aéreas, Ramón Donoso, denunció la existencia de despidos "absolutamente arbitrarios" en ServiLan, filial de Lan Chile. Según el dirigente, se han producido cerca de 50 despidos e incluso se ha impedido el ingreso a la empresa a los representantes del sindicato de esta compañía.

- El presidente del Banco Central, Carlos Massad, afirmó que el mayor desempleo es un costo inevitable en períodos de ajuste. Sin embargo, dijo que se estima que este impacto es transitorio y debería atenuarse en los próximos meses, conforme se asienta la recuperación de la actividad económica nacional y los salarios suben a tasas coherentes con la evolución esperada de la inflación y de la productividad.

- Un llamado a los católicos y personas de buena voluntad a solidarizar en forma concreta con las familias más necesitadas y golpeadas por el desempleo, formularon los obispos de la Provincia Eclesiástica de Santiago, que incluye las diócesis de Valparaíso, San Felipe, San Bernardo, Melipilla, Rancagua, Linares, Talca y Santiago.

- Los representantes de las empresas que integran la Asociación de Industriales Pesqueros de la Región del Biobío (ASIPES) advirtieron que la no aprobación del proyecto de ley que establece cuotas individuales para la captura del jurel podría generar cerca de 4 mil despidos en el sector. El recurso se encuentra en veda desde marzo de 1998 y hasta el 31 de agosto de este año.

4

JUNIO

- Dirigentes del Sindicato Nacional de Carteros (SINACAR) y del Sindicato de Operadores Postales denunciaron una serie de problemas económicos, irregularidades en el despido de trabajadores y una mala gestión por parte de la directiva de la empresa de Correos de Chile. La situación estaría afectando a unos 2.000 funcionarios.

5

JUNIO

- El I.N.E. informó que el I.P.C. de mayo aumentó un 0,1% con relación al mes anterior. Con esta cifra la inflación acumulada en lo que va del año llega a 0,9% y en los últimos 12 meses, a 4%.
- El Comité Interministerial del Empleo, encabezado por el Presidente de la República, decidió suspender por seis meses el cobro de los dividendos hipotecarios-SERVIU a las personas que hayan perdido su fuente laboral. El Ministro de la Vivienda, Sergio Henríquez, informó que para acceder a este beneficio deberá solicitarse por escrito en los SERVIU de cada región, a partir de la publicación en el Diario Oficial del decreto supremo y hasta el 30 de septiembre inclusive.
- Con el fin de generar nuevas fuentes de empleo, los Ministerios de Obras Públicas (MOP) y de la Vivienda y Urbanismo (MINVU) adelantaron las licitaciones de diversas obras, algunas de las cuales estaban programadas para el 2000. Ellas generarán 10.460 empleos por parte del MOP, con una inversión equivalente a \$ 84.869 millones, y 8 mil empleos del MINVU, un tercio de los 27 mil que generará este Ministerio. A esto se suman los 46 mil empleos ya generados por cinco programas especiales de empleo impulsado hace algunos meses por el Gobierno.

6

JUNIO

- La Confederación Nacional de Trabajadores del Sector Privado de Chile (CEPCH) aseguraron que las ISAPRES acortan las licencias médicas y otros beneficios de sus afiliados para poder sobrevivir. Basada en información de la Superintendencia de ISAPRES, Angélica Carvallo, presidenta de la CEPCH, dijo que entre 1997 y 1998 el rechazo de las licencias creció en un 43%; de 785 mil 831 a un millón 126 mil. Con esta reducción, según Carvallo, las ISAPRES ahorraron un promedio de 13 mil 400 millones de pesos; cifra superior a las utilidades de 12 mil millones de pesos obtenido en el mismo período.
- Un estudio del Consejo Asesor Superior de Carabineros (CAS) estableció que el desempleo constituye uno de los factores determinantes en la generación de la delincuencia juvenil. El estudio fue elaborado por el teniente coronel Iván Andrusco, jefe del departamento OS.9 de investigaciones policiales y en él se revela que en la década entre 1988 y 1998, el 40% de los aprehendidos por robos en el país tenía entre 10 y 19 años de edad. En el mismo rango de edad figura el 30% de los detenidos por hurtos, el 29% de los aprehendidos por drogas y el 20% de los detenidos por homicidios.

8

JUNIO

- La segunda vicepresidenta de la C.U.T., tesorera nacional del Colegio de Profesores y consejera nacional de la DC, María Rozas, fue reelecta por otros dos años como miembro del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). Un total de 108 de los 120 países votaron por la sindicalista.
- El Ministro del Trabajo, Germán Molina, informó que el Gobierno de Chile respaldará con su voto el nuevo convenio de erradicación de las peores formas de trabajo infantil que debe adoptarse durante la 87 Conferencia Internacional del Trabajo (O.I.T.).

9

JUNIO

- La Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe (CEPAL) realizó un estudio que revela que la mejor fórmula para combatir las altas tasas de desempleo que se observan en la actualidad es a través de la recuperación del crecimiento económico. Esto se comprueba en la última década, donde en los ocho primeros años de ella, el empleo en la región se elevó a un ritmo promedio de 2,9% anual, mientras que la del incremento del producto fue de 3,2%.
- El desempleo ajustado en la Región Metropolitana llegó en enero último a 10,1%, luego de alcanzar el 11,8% en diciembre de 1998, cifras mayores que las del I.N.E., informó ayer el Departamento de Economía de la Universidad de Chile. Los especialistas universitarios explicaron que en enero de 1996, el I.N.E. cambió la metodología y la muestra para calcular el desempleo, por lo que las cifras anteriores a esa fecha no son comparables con las calculadas posteriormente.
- El Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, anunció que el Gobierno se comprometió a crear unos 60 mil nuevos empleos durante el segundo semestre para enfrentar un alarmante aumento de la desocupación producto de la recesión. Valladares dijo que hasta ahora se han asignado \$ 49 mil 269 millones correspondientes a un 92,9% de los recursos disponibles para el plan de empleo en 1999.
- Hermann Von Mühlenbrock, presidente de ASIMET, informó que en el sector metalúrgico y metalmecánico la producción física tuvo una caída de 15,1% en abril de este año, respecto a igual mes de 1998; mientras que las ventas valoradas tuvieron un retroceso de 13,8% en igual período.
- El presidente de la Sociedad Nacional de Agricultura (S.N.A.), Ricardo Ariztía, planteó que mediante los cambios legales pertinentes, se permita el retiro voluntario transitorio de hasta un 10% de los dineros que acumulan los cesantes en las Administradoras de Fondos de Pensiones (A.F.P.). Ariztía además propuso reducir del 10% al 5% la cotización obligatoria de los trabajadores en las A.F.P. Ambas ideas permitirían disponer de recursos por unos US\$ 920 millones, los que llevarían a elevar el gasto y generar una mayor actividad, con el consiguiente repunte del empleo.
- El Superintendente de A.F.P., Julio Bustamante, desechó la propuesta de la S.N.A. sobre el retiro transitorio de fondos de pensiones. Bustamante dijo que este sistema de pensiones se creó "con el objeto exclusivo de reunir recursos para que las personas en el futuro tengan pensiones dignas". Una opinión similar expresó Hernán Somerville, quien se manifestó partidario de mantener el esquema tal como fue diseñado, ya que tampoco es conveniente afectar el ahorro, por cuanto en el futuro podrían surgir más dificultades para conseguir elevadas tasas de crecimiento.

10

JUNIO

11

JUNIO

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

ESTATUTO DE SALUD. CAPACITACION.

2.518/135, 13.05.99.

- 1) Corresponde computar como actividades de capacitación, sólo los cursos y estadías que cumplan con los requisitos copulativos establecidos en el artículo 45 del reglamento de la Ley Nº 19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.**
- 2) Debe computarse como actividad de capacitación, el curso de Farmacia de 350 horas aprobado por la funcionaria respectiva, con el puntaje que corresponda para los efectos de su carrera funcionaria.**

Fuentes: Ley Nº 19.378, artículos 38 letra b), y 42. Decreto Nº 1.889, de Salud, de 1995, artículo 45.

Se ha solicitado pronunciamiento sobre las siguientes materias reguladas por la Ley Nº 19.378:

- 1) Si una funcionaria que, por encontrarse haciendo uso del descanso de maternidad no pudo realizar su capacitación en el período que correspondía, es posible que la realice en el siguiente período computando 300 puntos por la acumulación de 2 períodos.
- 2) Si procede considerar el curso de Farmacia de 350 horas como capacitación para los efectos del encasillamiento, en el caso de funcionaria que ya habría cumplido el requisito para ser encasillada en Categoría D con el curso de Técnico Paramédico.

Sobre el particular, se informa lo siguiente en el mismo orden que se formulan las consultas:

- 1) En relación con la primera consulta, el artículo 42, en sus incisos primero y segundo, de la Ley Nº 19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone:

"Para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria, se reconocerán como actividades de capacitación los cursos y estadías de perfeccionamiento que formen parte de un programa de formación de recursos humanos reconocido por el Ministerio de Salud.

"El reglamento establecerá un sistema acumulativo de puntaje mediante el cual se reconocerán las actividades de capacitación que cumplan con los requisitos señalados en el inciso anterior que hayan sido aprobadas por el funcionario como parte de su formación académica y durante su desempeño en establecimientos de atención primaria de salud municipal o en un servicio de salud. Dicho sistema de puntaje será común para todas las categorías funcionarias y considerará el nivel técnico, el grado de especialización y la duración de las actividades de capacitación".

De la disposición legal transcrita se desprende, por una parte, que la carrera funcionaria concebida en el sistema de atención primaria de salud municipal reconoce como actividades de capacitación los cursos y estadías destinados al perfeccionamiento de los funcionarios, que tengan su origen en un programa de formación de recursos humanos reconocido por el Ministerio de Salud.

Por otra, de la misma norma se deriva que el reconocimiento de las actividades de capacitación se materializa a través de un sistema acumulativo de puntaje que establecerá el reglamento de la Ley N° 19.378, en la medida que los funcionarios realicen los cursos y estadías bajo las condiciones precedentemente señaladas, sistema de puntaje que es común para todas las categorías funcionarias y para cuyo efecto deben considerarse el nivel técnico, el grado de especialización y la duración de las actividades de capacitación.

A su turno, el artículo 45 del Decreto N° 1.889, de Salud, que aprueba Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicado en el Diario Oficial de 29.11.95, dispone:

"Los cursos y estadías realizadas por cada funcionario deberán cumplir con las siguientes exigencias para ser computados para los efectos del elemento de Capacitación:

"a) Estar incluido en el Programa de Capacitación Municipal;

"b) Cumplir con la asistencia mínima requerida para su aprobación, y

"c) Haber aprobado la evaluación final".

Del precepto reglamentario transcrito se deriva que los cursos y estadías que componen el elemento Capacitación, sólo pueden considerarse para estos efectos cuando copulativamente concurren los tres presupuestos básicos que exige la norma, esto es, que los referidos cursos y estadías estén incluidos en el Programa de Capacitación Municipal, cumplir con la asistencia mínima requerida para su aprobación, y haber aprobado la evaluación final.

En la especie, se consulta si una funcionaria que por encontrarse haciendo uso de su descanso de maternidad o de licencia médica, en su caso, no pudo asistir a los cursos de capacitación en el período respectivo, puede realizar el siguiente curso computando 300 puntos como si hubiere acumulado dos períodos, es decir, aquel que no pudo asistir y el que efectivamente participó.

De acuerdo con el preciso tenor normativo que presentan las disposiciones legales y reglamentarias transcritas, resulta evidente que no existe posibilidad alguna de estimar atendible el requerimiento de la recurrente, en primer lugar, porque la determinación de los puntajes debe materializarse de acuerdo al procedimiento y a los criterios que contempla la Ley N° 19.378 y su reglamento, entre los cuales no se ha considerado la situación que pretende la consultante.

Por otra parte, menos atendible resulta aquella pretensión si por expresa disposición legal sólo pueden computarse para los efectos de la capacitación, los cursos y estadías que hayan cumplido con los tres requisitos copulativos que exige el artículo 45 del reglamento, y que en el caso de la funcionaria aludida en la consulta, no ha cumplido con la asistencia mínima al curso ni está aprobada la evaluación final precisamente porque no lo realizó.

De consiguiente, sólo pueden computarse para los efectos de la capacitación los cursos y estadías que cumplen con los requisitos establecidos por el artículo 45 del Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, reglamento de la Ley N° 19.378.

2) Respecto de la segunda consulta, el artículo 38 letra b), de la Ley N° 19.378, dispone:

"Para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria establecida en este título, se entenderá por:

"b) Capacitación: el perfeccionamiento técnico profesional del funcionario a través de cursos o estadías programados y aprobados en la forma señalada por esta ley y sus reglamentos".

De la disposición transcrita se advierte que el legislador definió la expresión Capacitación como el perfeccionamiento en la formación del funcionario para desempeñarse adecuadamente en las sensibles tareas de atención de la salud primaria, a través de los cursos o estadías que forman parte de programas de formación reconocidos por el Ministerio de Salud, cuya aprobación por los funcionarios de esos cursos y estadías permitirá la promoción de estos últimos en la carrera funcionaria.

Por su parte, el artículo 45 del reglamento de la Ley N° 19.378 en estudio, ya transcrito y analizado en la primera parte de este informe, exige que para ser computados los cursos y estadías para los efectos del elemento de Capacitación, que estén incluidos en el programa de capacitación municipal, cumplir con la asistencia mínima requerida para su aprobación, y haber aprobado la evaluación final.

En la especie, se consulta si procede considerar el curso de Farmacia de 350 horas como capacitación para los efectos de su carrera funcionaria, haciendo presente que la misma dependiente ya cumplió los requisitos para ser encasillada en la Categoría D –Técnicos de Salud– luego de haber aprobado el curso de Técnico Paramédico.

Según el marco normativo expuesto, cabe destacar que el curso de Farmacia de 350 horas en cuestión debe entenderse en el propósito del perfeccionamiento técnico de la funcionaria afectada y satisface la definición legal del elemento capacitación, más aún si la misma dependiente cumplió con la asistencia mínima requerida y aprobó la evaluación final del curso.

De ello se deriva que el referido curso de Farmacia de 350 horas aprobado por la funcionaria respectiva, debe ser computado por la corporación empleador como capacitación con el puntaje que corresponda, para los efectos de la carrera funcionaria.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y reglamentarias, se informa que:

- 1) Corresponde computar como actividades de capacitación, sólo los cursos y estadías que cumplen con los requisitos copulativos establecidos en el artículo 45 del reglamento de la Ley N° 19.378.
- 2) Debe computarse como actividad de capacitación, el curso de Farmacia de 350 horas aprobado por la funcionaria respectiva, con el puntaje que corresponda para los efectos de su carrera funcionaria.

DESCANSO DOMINICAL.**2.519/136, 13.05.99.****Sobre el régimen de descanso semanal aplicable a los dependientes que laboran para Fibras Industriales
Niega lugar a la reconsideración del Oficio N° 1.400, de 1º.09.98, de la Inspección Provincial del Trabajo de Arica.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 35 inciso 1º, y 38 N° 2.

Concordancias: Dictámenes N°s. 4.010/99, de 3.06.88 y 4.928, de 28.12.79.

Se solicita la reconsideración del Oficio N° 1.400, de 1º de septiembre de 1998, por medio del cual la Inspección Provincial del Trabajo de Arica ratifica las Instrucciones N° MHB-97 F.I-1, impartidas por la fiscalizadora dependiente de dicha Oficina, Sra. M. H. B., ordenando a Fibras Industriales ..., otorgar descanso semanal en día domingo y festivos a los trabajadores que le prestan servicios.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 35 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

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

De la disposición legal transcrita fluye que los trabajadores gozan de un descanso semanal que, por regla general, recae en día domingo, como también en los que la ley declare festivos.

Por su parte, el artículo 38 del mencionado texto legal establece excepciones al descanso dominical, prescribiendo lo siguiente:

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

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

De la norma legal preinserta se colige que los trabajadores que prestan servicios en las explotaciones o labores que el precepto enumera, entre ellos, los que trabajan en faenas que exigen continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria, no gozan del descanso dominical o en días festivos.

Ahora bien, en la especie se trata de determinar el régimen de descanso aplicable a los dependientes que se desempeñan como operadores de máquinas textiles, operadores de acabados, mecánicos, etc., para Fibras Industriales ..., empresa cuya actividad fundamental consiste en la fabricación de paños de redes para fines pesqueros, la que, al tenor de lo preceptuado por el N° 2

del artículo 38 del Código del Trabajo precedentemente transcrito, podría considerarse exceptuada del descanso dominical y en días festivos.

Es necesario señalar, sin embargo, que el informe evacuado el 20 de abril del presente año por la fiscalizadora dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Arica, señora M. H. B., expresa que revisados los contratos de trabajo de los 53 dependientes que prestan servicios en la planta de ..., aparecen 35 en los cuales se ha pactado una jornada de trabajo de lunes a sábado, 8 que se iniciaron con esta misma jornada y que fueron posteriormente modificados a 48 horas semanales, sin indicar distribución y 10 en los cuales se ha convenido una jornada de 48 horas semanales, sin especificar la distribución de la misma.

En estas circunstancias, no obstante que ..., al tenor de las normas legales precedentemente citadas, podría estimarse exceptuada del descanso dominical, habida consideración que ha convenido distribuir la jornada de trabajo de sus dependientes de lunes a sábado, es posible afirmar que, por el contrario, ha renunciado a la excepción al descanso dominical antes aludida, pasando en esta materia, a regirse por el régimen general consignado en el artículo 35 del Código del Trabajo.

De consiguiente, el oficio impugnado que ratifica las instrucciones que ordenaron otorgar descanso semanal en día domingo y festivos a los trabajadores que se desempeñan para ..., se encuentra ajustado a derecho y no procede su reconsideración.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que se niega lugar a la reconsideración del Oficio N° 1.400, de 1° de septiembre de 1998, por medio del cual la Inspección Provincial del Trabajo de Arica, ratifica las Instrucciones N° MHB-97 F.I-1, impartidas por la fiscalizadora dependiente de dicha Oficina, M. H. B., ordenando a Fibras Industriales ..., otorgar descanso semanal en día domingo y festivos a los trabajadores que le prestan servicios.

CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD DE CLAUSULA. NATURALEZA DE LOS SERVICIOS. HORAS EXTRAORDINARIAS. JORNADA DE TRABAJO. DISTRIBUCION. REMUNERACIONES. CLAUSULA TACITA. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. CALIFICACION CAUSALES. INTERVENCION DE TERCEROS. NEGOCIACION COLECTIVA. DERECHO A NEGOCIAR. FAENA TRANSITORIA O DE TEMPORADA.

2.520/137, 13.05.99.

Se pronuncia sobre la legalidad de las cláusulas segunda, tercera, quinta, sexta, séptima, novena, undécima y duodécima del contrato de trabajo celebrado entre la empresa Constructora ... y uno de sus trabajadores.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 9°, 10, 30, 31, 56, 168 y 305. Constitución Política, artículo 19 N° 16. Código Civil, artículos 20, 22 y 1546.

Concordancias: Dictámenes N°s. 155/006, de 10.01.94, 881/042, de 9.02.94 y 1.861/101, de 14.04.97.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la legalidad de las estipulaciones contenidas en las cláusulas del contrato de trabajo acompañado a la referida presentación.

Al respecto, cumpla con informar lo siguiente:

1) La cláusula *segunda* del contrato de trabajo en análisis, referida a la naturaleza de los servicios, no especifica las labores que debe desarrollar el trabajador, haciendo sólo una mención genérica a la posibilidad de encomendar al dependiente *"cualquier otro servicio relacionado con dicha obra que sea de un nivel equivalente que el empleador le encomiende"*.

En relación con la cláusula precitada, en lo atinente, cabe señalar que el artículo 10 del Código del Trabajo, en su N° 3 dispone:

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

"3.- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse".

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que el contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la naturaleza de los servicios prestados.

En relación con el citado precepto la doctrina de esta Dirección ha sostenido que la determinación de los servicios debe ser entendida en el sentido de establecer o consignar de forma clara y precisa el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente.

De acuerdo a la misma jurisprudencia, el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicio que el dependiente se obliga a ejecutar para el respectivo empleador, sin que ello importe pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados, puesto que de acuerdo con el artículo 1546 del Código Civil, todo contrato debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre le pertenecen.

Al respecto, es preciso considerar que estas disposiciones obedecen a la intención del legislador de que el dependiente conozca con certeza el o los servicios que deberá prestar, en términos de evitar que en este aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador.

Lo anterior se traduce en la improcedencia de establecer cláusulas amplias, como la de la especie, que facultan al empleador para fijar a su arbitrio la labor que debe realizar el dependiente de entre aquellas que sin determinación alguna se han consignado en el contrato con la expresión *"así como cualquier otro servicio relacionado con dicha obra que sea de un nivel equivalente que el empleador le encomiende"*.

Analizada la cláusula contractual en comentario a la luz de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas en párrafos precedentes, preciso es convenir que, en opinión de este Servicio, la misma no se ajusta a derecho, por cuanto, no determina el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente, estableciendo sólo alternativas cuya definición queda entregada al empleador.

2) Por su parte, la cláusula *tercera*, referida a la jornada de trabajo, contiene la siguiente estipulación:

"La jornada de trabajo será la legal de 48 horas semanales, distribuidas de acuerdo a las necesidades de la obra y será la siguiente: Lunes a viernes, de 8:00 a 17:36 horas interrumpida por una hora de colación, de preferencia entre 12:00 y 13:00 horas.

"No obstante, debido a las características del contrato con EMOS, el cual dispone la necesidad de atender las emergencias de agua potable y alcantarillado que se produzcan en las redes, en horarios continuos, el representante de la empresa, atendido a las necesidades del trabajo, podrá modificar los horarios señalados y establecer turnos, en cuyo caso el nuevo horario se estampará al reverso de la última página del presente contrato. El empleador se reserva expresamente el derecho y así lo reconoce y acepta el trabajador, de variar o modificar las jornadas y horarios, establecer turnos, según las necesidades del servicio y dentro de las normas legales pertinentes distribuyendo la jornada de trabajo de 48 horas dentro o fuera de los horarios normales de trabajo, según sean los requerimientos y las necesidades que demanden las faenas, no constituyendo por este motivo horarios extraordinarios. Por otra parte queda expresamente pactado atendida la naturaleza de la obra, que el trabajador deberá realizar el sobretiempo legal que el empleador determine en cada oportunidad y que éste se cancelará con el recargo legal (ver horario página final)".

De entre las disposiciones convencionales contenidas en la citada cláusula, resulta pertinente referirse a dos de ellas, la relativa a la modificación de la jornada de trabajo y aquella relativa a las horas extraordinarias.

En cuanto a la primera, que dice relación con la facultad atribuida al empleador para modificar la jornada de trabajo de acuerdo a las necesidades que demanden las faenas, cabe puntualizar lo siguiente:

El artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo, señala como una estipulación mínima y obligatoria del contrato de trabajo la "*duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno*".

La norma legal transcrita precisa que las partes deben fijar, mediante la convención, la extensión de la jornada de trabajo y la forma en que será distribuida, de lo cual se infiere que ella constituye una estipulación de la esencia de todo contrato de turno por trabajo que, por su mismo carácter, no puede faltar.

De consiguiente, y tal como ya se sostuviera en Ordinario N° 1.861/101, de 14.04.97, emanado de este Servicio, la determinación de la jornada debe ser objeto del consentimiento de las partes en la relación laboral, tanto en el contrato de trabajo como en la convención que la modifique, y dicho contenido no puede entregarse al mero arbitrio de una de ellas, cualquiera sea la forma que asuma la respectiva estipulación.

Por lo anterior, la atribución a una de las partes de la facultad de determinar la duración de la jornada, su distribución, o ambas, atenta contra el principio de la certeza que inspira al precepto legal en comento, según el cual es propósito normativo que el dependiente conozca circunstancialmente los días y horas en que deberá cumplir su obligación de prestar servicios.

En el caso de la cláusula en comento, se otorga al empleador la facultad de determinar la forma de distribución de la jornada de trabajo, quien puede unilateralmente modificar el sistema de horario fijo al de turno y sin especificar, en este caso, cual de los turnos convenidos será el que deberá cumplir el trabajador, contraviniéndose con ello lo dispuesto en el número 5 del citado artículo 10,

el cual obliga a las partes a fijar dicha distribución, vulnerándose además, la certeza que la ley ha buscado otorgar al trabajador con la determinación de la jornada y su distribución.

En segundo lugar, la citada cláusula tercera del contrato de trabajo contiene una disposición relativa a las horas extraordinarias, señalando que el empleador podrá solicitar, aceptando desde ya el trabajador, la prestación de servicios en jornada extraordinaria.

Al respecto, cabe mencionar que la doctrina vigente de este Servicio contenida, en el Ordinario Nº 155/006, de 10.01.94, entre otros, señala que, en virtud de lo establecido por el artículo 30 del Código del Trabajo, que obliga a pactar las horas extraordinarias y lo previsto por el artículo 31 del mismo texto legal, que exige la escrituración de dicho acuerdo, sumada la finalidad de certeza y de protección al trabajador que generan dichas disposiciones, no es posible jurídicamente "fijar cláusulas amplias, con reservas que permitan al empleador determinar unilateralmente la oportunidad y condiciones en que debe ejecutarse el trabajo en horas extraordinarias, disponiendo, así, del tiempo libre del trabajador".

De consiguiente, ni la disposición contractual que faculta al empleador para modificar el sistema de distribución de la jornada de determinación fija a turnos de trabajo, ni aquella que lo faculta para exigir el cumplimiento de jornada extraordinaria cuando lo solicite, se ajustan a derecho.

3) En cuanto a la cláusula *quinta* del contrato de trabajo en estudio, referida al lugar y forma de pago de las remuneraciones, la estipulación allí contenida, expresa: *"Las remuneraciones se pagarán mensualmente en la obra o lugar que disponga el Empleador, por períodos vencidos, en dinero efectivo o cheque nominativo o tarjeta bancaria, el primer viernes de cada mes. La empresa podrá otorgar un anticipo a mitad de mes, el cual se abonará a la liquidación mensual"*.

Ahora bien, el Código del Trabajo en su Capítulo VI, relativo a la Protección de las Remuneraciones en la parte pertinente de su artículo 54 dispone:

"Las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 10 y de lo preceptuado para los trabajadores agrícolas y los de casa particular.

A solicitud del trabajador, podrá pagarse con cheque o vale vista bancario a su nombre"

Por su parte el artículo 55 del mismo cuerpo legal dispone:

"Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes.

Si nada se dijere en el contrato, deberán darse anticipos quincenales en los trabajos por pieza, obra o medida y en los de temporada".

Del análisis conjunto de los preceptos citados fluye que las remuneraciones deberán pagarse en moneda de curso legal sin perjuicio que de conformidad al artículo 10 inciso 2º del mismo cuerpo legal deberán también señalarse en su caso los beneficios adicionales que suministrará el empleador y que esta última norma indica.

De igual forma, determinando la ley que el pago de las remuneraciones se efectúe dentro de períodos que no podrán exceder del mes, la cláusula en análisis no se ajusta a derecho al disponer

su pago por períodos vencidos, el primer viernes de cada mes, toda vez que la redacción de esta cláusula permite al empleador pagar sus remuneraciones al trabajador con atraso, esto es después de uno o más días de expirado su mes de labores prestadas.

En otro orden de ideas cabe señalar, que del tenor literal del artículo 55 antes transcrito fluye que sólo a solicitud del trabajador podrá pagarse con cheque o vale vista bancario a su nombre, lo que hace forzoso concluir que no puede quedar al arbitrio del empleador la determinación unilateral del pago en dinero efectivo, cheque o tarjeta bancaria y en consecuencia deberá establecerse en el contrato de trabajo la forma de pago en moneda de curso legal, a menos que el trabajador solicite se efectúe de otra forma, como este Servicio ha resuelto entre otros en Dictamen N° 1.101/70, de 15.03.93, razón por la que es posible afirmar que la cláusula del contrato en comento infringe la normativa legal al disponer unilateralmente el empleador formas de pago diversas a la señalada por la ley, sin previa solicitud del trabajador.

Por su parte, el artículo 56 del Código del Trabajo, establece:

"Las remuneraciones deberán pagarse en día de trabajo, entre lunes y viernes, en el lugar en que el trabajador preste sus servicios y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada. Las partes podrán acordar otros días u horas de pago".

Del análisis de la disposición legal precedentemente transcrita se infiere, en lo atinente, que el legislador ha establecido que las remuneraciones se paguen siempre en el lugar en que el trabajador presta sus servicios.

Lo anteriormente expuesto lleva a concluir que la disposición ya citada contiene un mandato imperativo que obliga a pagar las remuneraciones invariablemente en el lugar en que el trabajador presta sus servicios, no admitiendo el legislador, en relación a este punto, el acuerdo de las partes o la decisión unilateral del empleador para modificar el lugar de pago de las remuneraciones.

De este modo, la estipulación contenida en la cláusula quinta del contrato en comento infringe la normativa vigente sólo en cuanto el empleador debe pagar las remuneraciones en el lugar en que el trabajador presta los servicios y, por tanto, no se ajusta a derecho aquella parte de la misma que expresa: *"o lugar que disponga el empleador"*.

4) En relación a la cláusula sexta del contrato en análisis, relativa al pago de beneficios, la cual estipula que *"El empleador no cancelará ni suministrará ningún beneficio que no se haya expuesto en forma explícita en el presente contrato"*, cabe señalar que el inciso 1° del artículo 9° 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".

De la norma preinserta se infiere que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento de las partes contratantes y que, no obstante su carácter consensual, debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, formalidad ésta que, en todo caso, ha sido exigida por el legislador como requisito de prueba y no de existencia o validez.

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, hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador, según lo dispone el inciso cuarto del citado artículo 9º del Código del Trabajo.

Ahora bien, como el contrato de trabajo tiene carácter consensual, se entienden incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito sino que, además, aquéllas no consignadas en el documento respectivo y que emanen del acuerdo de voluntad de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

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

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

De este modo, no obstante que la estipulación contenida en la cláusula en estudio excluye el otorgamiento de cualquier beneficio que no se haya convenido expresamente en el contrato de que se trata, preciso es señalar que ello es sin perjuicio que la práctica reiterada en el tiempo respecto al otorgamiento de algún beneficio por parte del empleador en favor de sus trabajadores, podrá constituir una cláusula tácita, según ya se manifestara en acápites precedentes.

5) La cláusula *séptima* del contrato de trabajo en análisis, relativa a la responsabilidad del trabajador, conviene:

"El trabajador se hace responsable del los perjuicios causados en la obra como resultado de su negligencia, de su culpa o de su dolo, así como también de los elementos que se le entreguen a su cargo.

"El trabajador faculta expresamente al empleador para que éste, además de los descuentos legales, deduzca las sumas necesarias de la misma remuneración para responder al pago que corresponda como consecuencia de lo señalado en el párrafo anterior, así como también, cuando el trabajador rompa o pierda los implementos de seguridad, herramientas, materiales, etc. entregados a su cargo, por causas de negligencias o mal estado. El trabajador, en el desempeño de su cargo y en lo que dice relación con esta cláusula, se hace responsable de su culpa, error, negligencia, descuido o dolo, aún en los casos en que alegue hurto o robo por terceros de las mismas". Se hace presente que los descuentos que se hagan en atención de esta cláusula no podrán exceder de un 15% de la remuneración mensual imponible del trabajador, salvo que se haga acreedor de despido justificado.

Del análisis de la estipulación precedentemente transcrita es posible colegir que en cada ocasión en que se produzca la pérdida, extravío o deterioro de implementos, herramientas y útiles de trabajo que se encuentren a cargo del dependiente, corresponde al empleador calificar, en definitiva, y unilateralmente la circunstancia de haber obrado o no el primero con culpa, dolo o negligencia y determinar el valor de reposición de las especies y su recuperación a través de los descuentos consiguientes hasta un máximo del 15% de la remuneración mensual del trabajador supuestamente responsable, procedimiento que, sin duda, contraviene la normativa vigente al afectar el principio de la certeza de la remuneración, consagrado en nuestra legislación.

En efecto, en virtud de la disposición contenida en el artículo 10 N° 4 ya citado, el contrato de trabajo debe contener, a lo menos, el monto, forma y período de pago de la remuneración acordada, de lo cual se infiere que tales disposiciones convencionales constituyen cláusulas de la esencia del contrato de trabajo que no pueden faltar y que el legislador ha exigido con el propósito que, como ya se señalara en párrafos precedentes, el trabajador tenga cabal conocimiento de la retribución a la cual tiene derecho por la prestación de los servicios acordados mediante dicho contrato.

De este modo, si una de las partes contratantes tiene la facultad de efectuar descuentos de la remuneración ante circunstancias calificadas por ella misma y por los montos que ella también determine, se está afectando el objetivo que se pretende con la norma anteriormente comentada.

Lo anterior autoriza para sostener que no resulta jurídicamente procedente que el empleador sea, con arreglo a la cláusula analizada, quien pueda, en los casos que la misma contempla, calificar el grado de responsabilidad del trabajador, así como el nivel de deterioro o el valor de reposición de los bienes en ésta mencionados; materias que, en definitiva correspondería, en caso de no mediar el acuerdo de las partes contratantes, resolver a los Tribunales de Justicia.

6) En relación con la cláusula *novena* del contrato en comento, cabe señalar que, no obstante haber convenido las partes que la inobservancia de las prohibiciones allí señaladas constituye causal de término del contrato de trabajo, la ponderación de los hechos que se estiman constitutivos de tal sanción, corresponde, en definitiva, según se ha sostenido en forma reiterada por la doctrina de este Servicio, a los Tribunales de Justicia, en conformidad a lo dispuesto por el artículo 168 del Código del Trabajo.

7) La cláusula *undécima*, relativa a la Duración del Contrato establece:

"Se deja constancia que el presente contrato individual de trabajo durará hasta el término de los trabajos encomendados que le dieron origen, por lo tanto cesará irrevocablemente cuando el contrato entre la empresa y EMOS S.A. termine. Además terminará el contrato de trabajo cuando las labores por las cuales se contrató al trabajador no sean necesarias de continuar ejecutándose ya sea por orden de EMOS S.A., por cambio en los métodos o técnicas de trabajo o por cualquier otra causa que justificadamente signifique el término de la labor o función que realiza el trabajador en forma permanente".

Del análisis de la cláusula precedentemente transcrita fluye que ella establece dos situaciones que determinan la duración del contrato de trabajo, la primera referida al término de los trabajos encomendados por la empresa EMOS S.A., esto es en el evento de que cese el contrato entre ésta y Constructora ..., situación en la que el término del contrato individual del trabajador se ajusta a la ley.

Esto resulta claro si se considera que se trata de un contrato por obra o faena determinada, cuya causa final se encuentra en los servicios que la empresa Constructora ... se ha obligado a prestar a EMOS S.A., lo que generará en definitiva que la duración del contrato del trabajo dependerá de la vigencia de la relación contractual pactada entre ambas empresas.

No obstante lo anterior la misma cláusula establece una segunda situación la cual permitiría unilateralmente a la empresa EMOS S.A. ordenar su término, por razones tales como el cambio de métodos, técnicas u otra causa, lo que resulta contrario a la legislación vigente, por cuanto deja supeditada su vigencia a la intervención unilateral de EMOS S.A., que es un tercero ajeno a la relación laboral existente entre los trabajadores y Constructora ..., por lo que debe concluirse que tales estipulaciones no se ajustan a derecho.

Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de la facultad que le asiste al empleador para invocar causales de terminación del contrato que prescribe la legislación laboral.

8) En cuanto a la estipulación contenida en el inciso tercero de la cláusula *duodécima*, relativa al carácter del contrato, dispone:

"El trabajador reconoce y acepta que por tratarse de un contrato "por obra o faena transitoria", está impedido de negociar colectivamente, y que al momento de finalizar esta obra o faena no corresponde la indemnización por años de servicio".

Al respecto, cabe señalar que el artículo 305 N° 1 del Código del Trabajo, prescribe:

"No podrán negociar colectivamente:

"1.- Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño de una determinada obra o faena transitoria o de temporada;"

De este modo, la prohibición de negociar colectivamente que contempla el mencionado N° 1 del artículo 305, se configura por la concurrencia de los siguientes requisitos copulativos:

- a) que los trabajadores estén contratados exclusivamente para el desempeño de una determinada obra o faena.
- b) que la específica obra o faena sea "transitoria o de temporada".

Lo anterior significa, a contrario sensu, que los trabajadores que no reúnan esos explícitos requisitos copulativos, tienen derecho a negociar colectivamente.

De consiguiente, y así lo ha sostenido esta Dirección, a través de Dictamen N° 881/042, de 9.02.94, entre otros, quienes no tengan una definición y radicación contractual exclusiva para una determinada obra o faena, pueden negociar colectivamente con la empresa a que pertenezcan.

Igualmente, de acuerdo a la doctrina citada, pueden negociar colectivamente aquellos trabajadores que, aún habiendo celebrado contratos de trabajo con exclusividad para determinadas obras o faenas, éstas, por su duración en el tiempo, no son de aquellas transitorias o de temporada.

Ahora bien, dado que el legislador no ha definido la expresión "transitoria o de temporada", se hace necesario determinar el alcance jurídico de dicha expresión, de acuerdo a la norma de hermenéutica contemplada en el artículo 20 del Código Civil, descubriendo su sentido natural y obvio, según su uso general.

Con la finalidad anterior, resulta útil recurrir a lo sostenido por la doctrina de este Servicio, a través del Dictamen N° 881/042 ya citado, que expresa:

Sobre la materia debe consignarse lo siguiente:

- a) El legislador, al utilizar la conjunción "o" entre las palabras "transitoria" y "temporada" está homologando o empleando en el mismo sentido ambas expresiones.

- b) El Diccionario de la Real Academia de la Lengua expresa que "temporada" significa "*tiempo durante el cual se realiza alguna cosa, no de manera permanente*", y señala como ejemplos, temporada de verano, de nieve, de balnearios.

Luego, al emplear el legislador la expresión "transitoria o de temporada" para señalar la duración de una obra o faena, ha querido referirse a trabajos cuyo desarrollo es, sin duda, inferior a los dos años aludidos en la consulta.

Agrega el citado dictamen que la conclusión precedente concuerda con el sentido común de equidad natural, ya que si se estimare, por el contrario, que toda obra o faena, es, por su naturaleza, transitoria, cualquiera fuere su duración, carecería de sentido la calificación de "transitoria o de temporada" que de las obras o faenas hace el legislador en el citado artículo 305 N° 1.

Por último, conforme al artículo 22 del Código Civil, para determinar el sentido y alcance de la prohibición contemplada en el citado artículo 305 N° 1, resulta atingente considerar, en su debida correspondencia y armonía, los siguientes elementos jurídicos de juicio:

- a) El derecho a negociar colectivamente está garantizado a los trabajadores por la propia Constitución Política de la República, en el N° 16 de su artículo 19;
- b) El legislador puede, conforme al mandato constitucional, contemplar excepciones en "los casos en que la ley expresamente no permita negociar";
- c) Si el legislador contempla excepciones, como en el presente caso, ellas deben atenerse al texto expreso que las regula, debiendo, por lo mismo, ser interpretadas en forma restrictiva, pues, en la especie, la regla general es el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente.

Relacionando lo expuesto precedentemente con la mencionada norma del artículo 305 N° 1, forzoso resulta concluir que, cuando un trabajador ha laborado en una determinada obra o faena por más de dos años, sobrepasando, sin solución de continuidad, varias temporadas, debe entenderse excluido de la prohibición del N° 1 del citado artículo, pues en esa situación laboral la obra o faena no puede considerarse "transitoria o de temporada" y, por consiguiente, tampoco tiene esa característica la relación laboral que se origina en dicho contrato.

Por lo expuesto, los trabajadores que en virtud de una radicación contractual exclusiva han laborado en determinadas obras o faenas que se prolongan en el tiempo por más de dos años, tienen derecho a negociar colectivamente, por cuanto no están afectados a la prohibición artículo 305 N° 1 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que las cláusulas segunda, tercera, quinta, sexta, séptima, novena, undécima y duodécima del contrato de trabajo celebrado entre la empresa Constructora ... y uno de sus trabajadores, no se ajustan a derecho.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**2.521/138, 13.05.99.**

- 1) Para los efectos del cálculo de los aguinaldos de Navidad y Fiestas Patrias convenidos en la cláusula N° 12 del contrato colectivo celebrado entre Talleres Gráficos ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1 allí constituido, sólo procede considerar el sueldo base bruto de los respectivos dependientes con exclusión de otras remuneraciones adicionales.**
- 2) No resulta aplicable a los trabajadores de la misma empresa que se desempeñan como ayudantes de encuadernación, la estipulación sobre forma de cálculo del beneficio de gratificación que se contiene en la cláusula 11, párrafo tercero, del citado instrumento colectivo, referido a trabajadores sujetos a un sistema remuneracional a trato.**
- 3) Acoge solicitud de reconsideración de las instrucciones N° D. 13.02.98.900, cursadas a la empresa antes individualizada por el fiscalizador Sr. H.G.R..**

Fuentes: Código Civil, artículo 1564 incisos 2º y final.

Se solicita reconsideración de las instrucciones N° D.13.02.98.900 cursadas por el fiscalizador Sr. H. G. R., a través de las cuales se exige a su representada *"pagar y reliquidar beneficios pactados en artículo 12 del contrato colectivo, entendiendo el concepto "sueldo bruto" como remuneración imponible"*, como asimismo, pagar y reliquidar beneficio de gratificación en la forma estipulada en el artículo 11 del contrato colectivo vigente, respecto de los trabajadores ayudantes de encuadernación.

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

1) En relación a la primera instrucción impugnada, cabe precisar que el artículo 12 del contrato colectivo vigente, celebrado entre la empresa de que se trata y el Sindicato de Trabajadores N° 1 de la misma, establece:

"TITULO IV

"DE LOS AGUINALDOS Y BONIFICACIONES

"ARTICULO 12º La empresa pagará a los trabajadores los siguientes aguinaldos:

"a) FIESTAS PATRIAS:

- 1) Con antigüedad de más de dos años: 8 días de sueldo bruto.*
- 2) Con antigüedad de más de 18 meses hasta dos años: 6 días de sueldo bruto.*
- 3) Con antigüedad de más de 6 meses hasta 18 meses: 4 días de sueldo bruto.*

"Tendrán derecho a este beneficio los trabajadores con contrato vigente al 15 de septiembre del año correspondiente.

"b) NAVIDAD:

- 1) *Con antigüedad de más de dos años: 9,5 días de sueldo bruto.*
- 2) *Con antigüedad de más de 18 meses hasta dos años : 7,5 días de sueldo bruto.*
- 3) *Con antigüedad de más de 6 meses hasta 18 meses: 4,75 días de sueldo bruto.*

"Tendrán derecho a este beneficio los trabajadores con contrato vigente al 20 de diciembre del año correspondiente.

"Los beneficios antes indicados, para los trabajadores a trato tanto para Fiestas Patrias como para Navidad, se calcularán y se pagarán sobre el promedio de trato y semana corrida de los últimos seis meses anteriores al pago, con un tope máximo de 1,5 ingresos mínimos mensuales.

"En todo caso, para aquellos trabajadores con una antigüedad de más de un año los aguinaldos tendrán un mínimo de 0,4 ingresos mínimos mensuales. Para aquellos trabajadores con una antigüedad de menos de un año y más de seis meses los aguinaldos tendrán un mínimo de 0,35 ingresos mínimos mensuales.

"Estos aguinaldos se cancelarán dentro de los cinco días hábiles anteriores a cada festividad".

De la norma convencional antes transcrita fluye que las partes pactaron el pago de un aguinaldo de Navidad y de Fiestas Patrias pagaderos a todos los trabajadores que tuvieran contrato vigente al 15 de septiembre y al 20 de diciembre, de cada año, respectivamente. De la misma disposición fluye, asimismo, que el pago de dichos aguinaldos se efectúa considerando la antigüedad del trabajador y equivale a un número determinado de días de sueldo.

Para el caso de trabajadores remunerados a trato, la referida estipulación establece que dichos beneficios se calcularán y pagarán de acuerdo al promedio de los tratos y semana corrida de los últimos seis meses anteriores al pago, con un tope máximo de 1,5 ingresos mínimos mensuales, estableciéndose un mínimo de 0,4 ingresos mínimos mensuales para los trabajadores con antigüedad de más de un año, y de 0,35 ingresos mínimos mensuales para aquéllos cuya antigüedad sea superior a 6 meses e inferior a un año.

De lo expuesto precedentemente aparece que las instrucciones que nos ocupan se encuentran referidas exclusivamente al personal sujeto a remuneración fija, debiendo, por tanto, excluirse a aquéllos remunerados a trato.

Respecto a los trabajadores con remuneración fija la cláusula en cuestión establece que el pago de las asignaciones de Navidad y Fiestas Patrias se efectuará tomando en consideración el sueldo bruto de los beneficiarios, esto es, la suma total pactada por tal concepto, sin descuento de ninguna naturaleza.

Aun cuando los términos de la citada estipulación autorizarían para sostener que para los señalados efectos sólo deberían considerarse aquellos emolumentos que revisten el carácter de sueldo al tenor del artículo 41 letra a) del Código del Trabajo, los antecedentes hechos valer por el fiscalizador actuante obligan a recurrir, para los efectos de resolver fundadamente la materia planteada, a los elementos de interpretación de los contratos que se contemplan en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, en especial, a las normas que se contienen en el artículo 1564, incisos

2º y final, el primero de los cuales dispone que las cláusulas de un contrato *"Podrán también interpretarse por las de otro contrato entre las mismas partes y sobre la misma materia"* agregando el segundo *"O por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra"*.

Ahora bien, 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 esa 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, de los antecedentes reunidos en torno a este asunto y, en especial, de los informes evacuados por el fiscalizador actuante se ha podido establecer que, tanto bajo la vigencia del actual instrumento colectivo, como del anterior, en que se contenía similar estipulación, el pago de los referidos aguinaldos respecto del personal afecto a remuneración fija se ha efectuado considerando siempre el sueldo base bruto de los referidos dependientes, circunstancia ésta que permite sostener que dicha modalidad de pago, efectuada en forma reiterada en el tiempo, constituye la aplicación práctica que las partes han dado a la norma convencional que contempla los citados beneficios, siendo por tanto ésta el verdadero sentido y alcance de la misma.

De esta suerte, atendido todo lo expuesto, no cabe sino concluir que las instrucciones impartidas a la empresa recurrente en orden a pagar y reliquidar los citados aguinaldos considerando para ello remuneraciones distintas al señalado sueldo base bruto, no se ajustan a derecho, debiendo, en consecuencia, ser dejadas sin efecto.

En lo que concierne a la segunda instrucción impugnada, cabe señalar que la cláusula 11 del contrato colectivo en análisis, en su párrafo 3º, dispone:

"La gratificación para los Trabajadores a Trato se calculará sobre la base del promedio del trato más semana corrida percibidas los últimos seis meses anteriores al pago de esta gratificación, con tope máximo de siete Ingresos Mínimos Mensuales".

De la estipulación anotada fluye que las partes pactaron que el beneficio de gratificación para el personal remunerado a trato se calculará en base al promedio de lo percibido en los últimos seis meses anteriores a su pago, por concepto de tratos y semana corrida, fijándose un tope máximo de 7 ingresos mínimos mensuales.

De este modo, para resolver la impugnación que nos ocupa se hace necesario determinar, previamente, si los ayudantes de encuadernación pueden ser calificados como trabajadores a trato.

Al respecto, es necesario precisar que de los antecedentes tenidos a la vista, y, en especial, de las liquidaciones de remuneraciones acompañadas, se deduce que los trabajadores de esa empresa que se desempeñan como ayudantes de encuadernación, están remunerados con un sueldo base por hora, y un bono pagado mensualmente, que puede alcanzar hasta un máximo del 10% de la planilla mensual del maestro, cuya forma de cálculo, según la cláusula convenida en el artículo 10 del contrato colectivo vigente, es la siguiente:

"a) Un 2% de la planilla mensual del maestro, por concepto de incentivo al aseo, en forma proporcional a las horas totales trabajadas en el mes por los trabajadores ayudantes del maestro.

"b) Un 2% de la planilla mensual del maestro, por concepto de incentivo por puntualidad, en forma proporcional a las horas normales entre los ayudantes del maestro. Para tener derecho a la parte proporcional de este incentivo, el trabajador ayudante no deberá tener inasistencias ni más de dos atrasos que sumen más de diez minutos en el mes.

"c) Un 6% del total de la planilla mensual del maestro en forma proporcional a las horas normales trabajadas por los ayudantes del maestro, por concepto de incentivo de producción".

De los mismos antecedentes fluye que la empresa paga a los citados ayudantes el beneficio de semana corrida, circunstancia ésta, que en opinión del fiscalizador actuante, determina su condición de trabajadores remunerados a trato y, consecuentemente, su derecho a percibir el beneficio de gratificación en la forma establecida en el artículo 11, párrafo tercero, del contrato colectivo que nos ocupa.

Ahora bien, según se ha podido establecer, el hecho que los aludidos trabajadores perciban el beneficio de semana corrida, no deriva de su calidad de trateros, sino de la circunstancia de estar remunerados con un sueldo base por hora, sistema remuneracional éste que, conforme a la reiterada doctrina de este Servicio, los hace acreedores a dicho estipendio.

De consiguiente, atendido todo lo expuesto, no cabe sino concluir que los dependientes que se desempeñan como ayudantes de encuadernación no son remunerados a trato lo que, a la vez, autoriza para sostener que no resulta aplicable a su respecto la estipulación contenida en el artículo 11, párrafo tercero, del contrato colectivo vigente, referida exclusivamente a la forma de cálculo de la gratificación respecto de los trabajadores sujetos a dicho sistema remuneracional.

Avala la conclusión anterior, la información proporcionada por el fiscalizador actuante en orden a que tanto la vigencia del actual contrato colectivo como del anterior, en el que se contemplaba igual estipulación en beneficio del personal a trato, nunca se ha calculado la gratificación correspondiente a los ayudantes en la forma prevista en el actual artículo 11 lo que, al tenor de lo señalado al analizar la primera instrucción impugnada, permite sostener que la modalidad reiterada de excluir a dichos dependientes de la forma de cálculo prevista en la citada estipulación se encuadra dentro de los términos de la regla de la conducta mencionada en párrafos precedentes, lo cual autoriza para sostener que éste es el verdadero sentido y alcance dado por las partes a la respectiva norma contractual.

De esta suerte, en la especie, no cabe sino concluir que las instrucciones que ordenan pagar y reliquidar a los ayudantes de encuadernación el beneficio de gratificación conforme a lo dispuesto en el artículo 11, párrafo tercero, del contrato colectivo vigente no se ajusta a derecho debiendo, por ende, ser dejadas sin efecto.

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

- 1) Para los efectos del cálculo de los aguinaldos de Navidad y Fiestas Patrias convenidos en la cláusula N° 12 del contrato colectivo celebrado entre Talleres Gráficos ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1 allí constituido, sólo procede considerar el sueldo base bruto de los respectivos dependientes, con exclusión de otras remuneraciones adicionales.

- 2) No resulta aplicable a los trabajadores de la misma empresa que se desempeñan como ayudantes de encuadernación, la estipulación sobre forma de cálculo del beneficio de gratificación que se contiene en la cláusula 11 párrafo tercero, del citado instrumento colectivo, referido a trabajadores sujetos a un sistema remuneracional a trato.
- 3) Acoge solicitud de reconsideración de las instrucciones N° D. 13.02.98.900, cursadas a la empresa antes individualizada por el fiscalizador Sr. H.G.R.

JORNADA DE TRABAJO. EXISTENCIA. CONTRATO INDIVIDUAL. CUMPLIMIENTO. NAVES MENORES. BARCAZA.

2.522/139, 13.05.99.

Absuelve consultas relativas a jornada de trabajo, sobretiempo y aplicabilidad del artículo 96 del Código del Trabajo respecto de los trabajadores que laboran para la empresa

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 21.

Se solicita un pronunciamiento sobre los siguientes puntos:

- 1) Procedencia jurídica de considerar como jornada de trabajo el tiempo empleado en el traslado de los trabajadores cosecheros que laboran para la empresa ..., desde el puerto de Dalcahue hasta el centro de cultivo correspondiente y de pagar con un recargo del 100% la jornada trabajada durante los días domingo, como asimismo, el lapso en que se prolonga dicho trayecto por razones climáticas o atraso de algún dependiente, y
- 2) Aplicabilidad de la norma contemplada en el artículo 96 del Código del Trabajo a los oficiales y tripulantes de la barcaza de propiedad de la empresa

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) El artículo 21 del Código del Trabajo, dispone:

"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".

Del precepto legal anotado 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, considerándose también como tal el lapso en que aquél permanece sin realizar labor cuando concurren copulativamente las siguientes condiciones:

- a) Que se encuentre a disposición del empleador, y
- b) Que su inactividad provenga de causas no imputables a su persona.

Asimismo, se infiere que el inciso 2º del citado artículo 21 constituye una excepción a la disposición contenida en el inciso 1º del mismo artículo que fija el concepto de jornada de trabajo, circunscribiéndolo al período durante el cual se realiza el trabajo en forma efectiva o activa, toda vez que considera también como tal el tiempo en que el dependiente permanece a disposición del empleador sin realizar labor por causas ajenas a su persona, esto es, sin que exista en tal caso una efectiva prestación de servicios.

Sobre la base del análisis de la disposición citada, la jurisprudencia de esta Dirección contenida, entre otros, en Ord. Nº 3.707, de 23.05.91, ha establecido que la regla de carácter excepcional que contempla el inciso 2º del precepto en comento, sólo rige en el caso de que la inactividad laboral del trabajador, originada en causas que no le sean imputables, se produzca durante o dentro de la jornada laboral, de acuerdo al concepto dado por el inciso 1º del artículo 21 del Código del Trabajo, no resultando procedente, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta.

Al tenor de las consideraciones antes expuestas posible es sostener que si los traslados a que se refiere la presente consulta se efectúan con anterioridad al inicio de la jornada de trabajo y con posterioridad al término de la misma, es decir, fuera de la jornada laboral pactada por los dependientes de que se trata, en opinión de este Servicio, el tiempo que éstos comprenden no constituye jornada de trabajo, dado que en ese intertanto no existe una efectiva prestación de servicios por parte de dichos dependientes y no es dable por lo mismo, considerar tales períodos como tiempo de inactividad laboral en los términos previstos en el inciso 2º del artículo 21 del Código del Trabajo.

De esta suerte, de darse las circunstancias anotadas, es posible sostener que, en la especie, el tiempo empleado en el traslado de los trabajadores cosecheros de que se trata, desde el puerto de Dalcahue hasta el centro de cultivo correspondiente, no puede ser considerado jornada de trabajo, aun cuando el referido trayecto se haga en un medio proporcionado por la empresa.

Cabe hacer presente que lo expresado precedentemente no resulta aplicable en caso que los dependientes registren su asistencia antes de embarcarse hacia la "balsa jaula", en la planta que existiere en tierra, puesto que en tal evento el traslado se produciría dentro de la jornada de trabajo y constituiría parte de éste, al tenor de lo expresado con anterioridad.

Por otra parte, es necesario señalar que de los antecedentes acompañados, especialmente el informe emitido el 30 de diciembre de 1998, por el fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Chiloé, señor E. O. M., aparece que en ... existe un grupo de trabajadores al cual siempre se ha pagado como trabajado el tiempo de traslado que media entre Dalcahue y el centro de cultivo, hecho que la propia empresa reconoce en su presentación.

En estas circunstancias, resulta forzoso concluir en conformidad a la reiterada doctrina de esta Dirección que, en el caso de los aludidos dependientes, el referido pago se ha incorporado tácitamente a los respectivos contratos individuales de trabajo, de suerte que, formando parte de éstos, no puede ser suspendido por decisión unilateral de la empresa.

De los mismos antecedentes consta que la empresa paga con un recargo del 100% el trabajo efectuado en días domingo, pago que, por las mismas razones expresadas en el párrafo que

antecede, está obligada a mantener, no pudiendo suspenderlo sin el consentimiento de los trabajadores.

Finalmente, en lo concerniente a pagar como sobretiempo el lapso en que se prolonga el trayecto entre el embarco de los trabajadores que laboran en los centros de cultivo y las "balsas jaulas" en que prestan servicios, por razones climáticas o atraso de algún dependiente, cabe señalar que ello no es jurídicamente procedente toda vez que el referido período de tiempo no forma parte de la jornada de trabajo de dicho personal, sin perjuicio de la situación en que se encuentran los trabajadores a quienes la empresa paga dicho tiempo, según se expresa en párrafos anteriores.

Se hace presente que los dictámenes citados por la recurrente en su presentación no hacen sino confirmar lo expuesto en párrafos anteriores, por cuanto en ellos se expresa que el tiempo que los dependientes utilizan en trasladarse no constituye jornada de trabajo.

2) En relación con este punto, cabe hacer presente que la norma contenida en el artículo 96 del Código del Trabajo sólo es aplicable al personal que se desempeña a bordo de naves mercantes, que no es el caso de los trabajadores que laboran a bordo de la barcaza de propiedad de esa empresa, toda vez que ésta es, según los antecedentes proporcionados, una nave de menos de cincuenta toneladas de registro, esto es, una nave menor, cuyo personal se encuentra regido, en materia de jornada, por las reglas generales contempladas en el cuerpo legal citado.

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

1) No es jurídicamente procedente considerar como jornada de trabajo el tiempo empleado en el traslado de los trabajadores cosecheros que laboran para la empresa ... desde el puerto de Dalcahue hasta el centro de cultivo correspondiente, excepto respecto de los trabajadores a quienes la empresa paga dicho trayecto.

Resulta jurídicamente procedente que la empresa ... pague con un recargo del 100% el trabajo que sus dependientes efectúan en día domingo.

Por el contrario, la empresa ... no se encuentra obligada a pagar como sobretiempo el lapso en que se prolonga el trayecto entre el embarco de los trabajadores que laboran en los centros de cultivo y las "balsas jaulas" en que prestan servicios, por razones climáticas o de atraso de algún dependiente.

2) La norma contenida en el artículo 96 del Código del Trabajo no es aplicable a los oficiales y tripulantes que laboran en la barcaza de propiedad de la empresa

INDEMNIZACION CONVENCIONAL POR AÑOS DE SERVICIO. INCREMENTO PREVISIONAL.**2.523/140, 13.05.99.**

Para los efectos de determinar la base de cálculo de la indemnización por años de servicio de carácter convencional, vale decir, aquella pactada en el contrato colectivo de trabajo, a que tienen derecho los trabajadores de la empresa Manufacturas ..., no procede descontar el factor o incremento previsional establecido por el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, cualquiera sea la causal de terminación que haga procedente su pago y la fecha de contratación de los respectivos trabajadores, la cual, por consiguiente, debe calcularse conforme a las normas convenidas por las partes contratantes.

Fuentes: D.L. N° 3.501, de 1980.

Concordancias: Ord. N° 1.473/74, de 24.03.97; Ord. N° 5.085/225, de 4.09.92; Ord. N° 6.493/305, de 9.11.92; Ord. N° 6.835/325, de 24.11.92; Ord. N° 2.155/139, de 6.05.93; Ord. N° 234/12, de 13.01.94.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento respecto de la procedencia de descontar el factor o incremento previsional establecido en el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, a la indemnización convencional a que tienen derecho los trabajadores de la empresa Manufacturas ..., de conformidad al contrato colectivo vigente.

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

La cláusula séptima del contrato colectivo vigente en la empresa dispone:

"La empresa pagará una indemnización equivalente a un mes de remuneraciones por cada año de servicio y fracción de más de seis meses prestados ininterrumpidamente en la Industria, calculados a base de lo ganado en dinero efectivo durante el último mes de trabajo, en los casos y cumpliéndose los requisitos que a continuación se indican:

"Para los efectos del cálculo de esta indemnización no se considerarán las horas extraordinarias, gratificaciones, asignaciones familiares, de movilización y otras asignaciones especiales.

"Esta indemnización se pagará por terminación del Contrato de Trabajo motivada por las siguientes causales:

"a) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

"b) Falta o pérdida de la aptitud profesional del trabajador especializado debidamente comprobada.

"c) Las que sean determinadas por necesidades del funcionamiento de la empresa.

"d) *La expiración del Contrato.*

"e) *El desahucio escrito dado por la empresa.*

"f) *Jubilación del trabajador, ya sea por vejez, antigüedad o invalidez decretada por el Instituto Previsional respectivo.*

"g) *Fallecimiento del trabajador.*

"En el último caso, el beneficio se pagará al cónyuge sobreviviente, a los hijos legítimos o naturales o a los padres legítimo o naturales del fallecido, unos a falta de los otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo. No obstante lo anterior, el trabajador podrá designar un beneficiario hasta el 50% de esta indemnización, mediante declaración escrita ante Notario o ante la Directiva del Sindicato.

"Si el trabajador despedido interpusiera reclamo por despido injustificado ante los tribunales competentes, no regirá para él en este caso, la indemnización por años de servicio contemplada en el presente contrato y deberá atenerse en consecuencia, a los resultados de la acción entablada.

"La empresa pagará también la indemnización por años de servicios establecido en las cláusulas precedentes a aquellos trabajadores, que teniendo una antigüedad mínima de tres (3) años en la industria se retiren voluntariamente de acuerdo a las siguientes disposiciones:

"La cantidad de trabajadores que podrá acogerse a este beneficio durante el año calendario no podrá exceder del 2% del personal en servicio a quienes alcance el presente contrato.

"La Directiva determinará las personas que se retiren voluntariamente con derecho a indemnización durante el año para cuyo efecto los postulantes deberán inscribirse dentro del mes de diciembre de cada año, haciéndose efectivo los retiros dentro de los 12 meses del año siguiente:

"Las indemnizaciones que se paguen en virtud del presente contrato Colectivo sólo se aplicará a los trabajadores en servicio al 1º de noviembre de 1996 con excepción de las causales por jubilación y fallecimiento y serán incompatibles con cualquiera otra de carácter legal, judicial o convencional que esté actualmente establecido o que pueda considerarse en el futuro".

Sobre el particular, la reiterada jurisprudencia de esta Dirección sobre la materia, establecida entre otros, en Ords. N°s. 1.473/74, de 24/03/97; 5.085/225, 4.09.92; 6.493/305, de 9.11.92; 6.835/325, de 24.11.92; 2.155/139, de 6.05.93 y 234/12, de 13.01.94, señala que para determinar la indemnización por años de servicio convencional, vale decir, aquella pactada en un contrato individual de trabajo o en un instrumento colectivo, no procede descontar el factor o incremento previsional establecido por el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, cualquiera sea la causal de terminación que haga procedente su pago y la fecha de contratación de los respectivos trabajadores, la cual debe calcularse conforme a las normas convenidas por las partes contratantes.

Por tanto, teniendo en consideración la uniforme jurisprudencia administrativa citada, es posible afirmar que la base de cálculo de la indemnización convencional siempre debe considerar el incremento previsional del D.L. N° 3.501.

Ahora bien, en la especie es posible afirmar que las partes, en la cláusula séptima del contrato colectivo vigente de la empresa han pactado una indemnización por años de servicio de carácter

convencional, razón por la cual resulta forzoso llegar a la conclusión que resulta improcedente efectuar a su respecto los descuentos por el incremento previsional establecido por el D.L. N° 3.501, de 1980.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y contractuales citadas y consideraciones efectuadas, forzoso resulta concluir que para los efectos de determinar la base de cálculo de la indemnización por años de servicio de carácter convencional, vale decir, aquella pactada en el contrato colectivo de trabajo, a que tienen derecho los trabajadores de la empresa Manufacturas ..., no procede descontar el factor o incremento previsional establecido por el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, cualquiera sea la causal de terminación que haga procedente su pago y la fecha de contratación de los respectivos trabajadores, la cual, por consiguiente, debe calcularse conforme a las normas convenidas por las partes contratantes.

CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA. CALIFICACION.

2.524/141, 13.05.99.

La Dirección del Trabajo se encuentra imposibilitada de efectuar una calificación genérica o en abstracto del vínculo jurídico que une a los académicos investigadores y los ayudantes de investigación, como asimismo respecto de la relación de éstos con la Universidad que patrocina el proyecto, por cuanto el vínculo de subordinación y dependencia que define la existencia de la relación laboral, requiere de un análisis en concreto, que debe ser realizado sopesando las particularidades y características de cada situación en particular.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7° y 8°.

Concordancias: Dictamen N°s. 4.775/211, de 24.08.92 y 5.299/249, de 14.09.92.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento respecto de la naturaleza del vínculo que une al personal administrativo contratado para apoyar al académico encargado de un proyecto de investigación universitaria y sobre la procedencia de considerar a la Universidad donde se desarrolla el proyecto de investigación como un tercero ajeno a este vínculo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud., lo siguiente:

El artículo 7°, del Código del Trabajo, dispone:

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

A su vez, el artículo 8° inciso 1° del citado cuerpo legal, agrega:

"Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".

Del contexto de los preceptos anotados se desprende que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones:

- a) Una prestación de servicios personales;
- b) Una remuneración por dicha prestación, y
- c) Ejecución de la prestación en situación de dependencia y subordinación respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza, elemento este último que permite diferenciar el contrato de trabajo de otras relaciones jurídicas.

De las mismas disposiciones fluye que la sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo aun cuando las partes le hayan dado otra denominación a la respectiva relación jurídica, de suerte que estaremos en presencia de un contrato de trabajo si en la práctica se dan los elementos señalados, no obstante haberse suscrito un convenio de otra naturaleza.

Ahora bien, en relación con el requisito signado con la letra c), esta Dirección reiteradamente ha establecido que el vínculo de subordinación y dependencia se materializa cuando concurren diversas manifestaciones o elementos fácticos determinantes, tales como:

La obligación del trabajador de dedicar al desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo, pues en virtud del contrato de trabajo la disponibilidad de dicho tiempo pertenece a la empresa o establecimiento.

La prestación de servicios personales en cumplimiento de la labor o faena contratada, se expresa en un horario diario y semanal, que es obligatorio y continuado en el tiempo.

La obligación del trabajador de asumir, dentro del marco de las actividades convenidas, la carga de trabajo diaria que se presente, sin que le sea lícito rechazar determinadas tareas o labores.

La obligación del trabajador de realizar el trabajo según las pautas de dirección y organización que imparte el empleador, estando sujeto el trabajador a dependencia técnica y administrativa. Esta supervigilancia del empleador se traduce en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores por parte del trabajador.

Por último, que las labores, permanencia y vida en el establecimiento durante la jornada de trabajo, se sujeten a las normas de ordenamiento interno que, respetando la ley, fije el empleador.

Es del caso consignar que los elementos fácticos precedentes, que revisten la calidad de determinantes del vínculo de subordinación y dependencia, se configuran y definen en cada caso concreto por las particularidades y modalidades que presente la prestación de servicios del trabajador, de tal forma que no resulta procedente que esta Dirección efectúe calificaciones en abstracto o genéricas respecto de esta materia.

Ahora bien, en la especie, se ha solicitado un pronunciamiento genérico y abstracto respecto de la naturaleza jurídica que debería tener el vínculo que une a "los investigadores" académicos con "los ayudantes" de investigación, así como la participación que en esta materia le correspondería a las Universidades que patrocinen la referida investigación.

Tal como ya se señaló, este Servicio se encuentra impedido de realizar una calificación en abstracto o genérica respecto de la existencia o inexistencia de la relación laboral, toda vez que el vínculo de subordinación y dependencia que la define, requiere precisamente de un análisis en concreto, que debe ser realizado sopesando las particularidades y características de cada situación en particular.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud., que este Servicio se encuentra imposibilitado de efectuar una calificación genérica o en abstracto del vínculo jurídico que une a los académicos investigadores y los ayudantes de investigación, como asimismo respecto de la relación de éstos con la Universidad que patrocina el proyecto, por cuanto el vínculo de subordinación y dependencia que define la existencia de la relación laboral, requiere de un análisis en concreto, que debe ser realizado sopesando las particularidades y características de cada situación en particular.

CONTRATO INDIVIDUAL. CUMPLIMIENTO.

2.525/142, 13.05.99.

La Sociedad Educadora ..., no se encuentra obligada a pagar al docente Sr. N.N. el bono mensual por jefatura de curso, después que éste dejó de cumplir dichas funciones.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 12 y 243 inciso 2º.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si el Colegio ... se encuentra obligado a pagar al docente Sr. N.N., el beneficio denominado "Asignación especial de jefatura", después de que éste dejó de cumplir las funciones de jefatura de curso. Lo anterior, atendida la calidad de dirigente sindical del referido trabajador.

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

La cláusula segunda del contrato de trabajo suscrito con fecha 1º de marzo de 1998 entre la Sociedad Educadora ... y el docente Sr. N.N., dispone, en lo pertinente:

"Segundo: Por los servicios prestados la trabajadora percibirá un sueldo mensual de \$257.285 (doscientos cincuenta y siete mil doscientos ochenta y cinco pesos).

"Asimismo, y sólo por el período en que ejerza el cargo de profesor jefe, se pagará a la trabajadora un bono mensual de \$77.947 (setenta y siete mil novecientos cuarenta y siete pesos)".

De la cláusula contractual precedentemente transcrita aparece que el empleador se obligó a pagar al docente un bono consistente en una suma fija de dinero de carácter mensual durante el lapso en que éste desempeñara el cargo de profesor jefe.

De ello se sigue, entonces, que el referido bono fue pactado como un estipendio inherente al desarrollo de la función de jefatura de curso, lo cual autoriza para sostener que el pago del mismo

se encuentra condicionado al cumplimiento efectivo por parte del profesional de la educación de las funciones de que se trata.

Consecuente con lo expuesto preciso es sostener que si el período fijado por las partes para el desempeño de la función de jefatura de curso termina, dejando de realizar el docente, por ende, tales funciones, la condición a que estaba sujeto el derecho a percibir el estipendio que se trata no se verifica y, por tanto, no se genera para la empleadora la obligación de continuar pagando el citado beneficio.

En nada altera la conclusión antedicha la circunstancia de que el referido docente detente la calidad de dirigente sindical, toda vez que lo que el empleador no puede, durante el lapso del fuero sindical, salvo caso fortuito o fuerza mayor, es ejercer las facultades que establece el artículo 12 del Código del Trabajo, vale decir, alterar unilateralmente la naturaleza de los servicios o el sitio en que ellos deban prestarse, situaciones que en la especie, no acontecen.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y contractual citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que la Sociedad ..., no se encuentra obligada a pagar al docente Sr. N.N. el bono mensual por jefatura de curso, después que éste dejó de cumplir dichas funciones.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. FERIADO PROPORCIONAL.

2.577/143, 17.05.99.

Los profesionales de la educación que laboraron en la Corporación Municipal Gabriel González Videla de La Serena, hasta el mes de noviembre de 1997, no tienen derecho a indemnización por feriado proporcional.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 41 y 82.

Concordancias: Ord. N° 4.665/291, de 8.09.93. Ord. N° 0621/038, de 5.02.97.

Se ha consultado si resulta procedente el pago de feriado proporcional a los profesionales de la educación que trabajaron en la Corporación Municipal Gabriel González Videla de La Serena hasta el mes noviembre de 1997.

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud. que:

El artículo 41 de la Ley N° 19.070, dispone:

"Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas".

Del precepto legal citado se colige que el beneficio del feriado de estos profesionales se halla regulado por la normativa especial que los rige, de modo que debe estarse en todo a lo dispuesto por el Estatuto Docente sobre la materia.

Se deduce también que el período de interrupción de las actividades escolares constituye, para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación, quienes sólo pueden impetrarlo en los términos establecidos por la misma ley y sin que resulten aplicables a su respecto las normas correspondientes del Código del Trabajo, por cuanto éstas tienen el carácter de supletorias en lo no previsto y regulado por la legislación especial.

Por consiguiente, el feriado que nos ocupa se rige únicamente por lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto Docente, el cual no contempla un derecho a indemnización por feriado equivalente al previsto en el artículo 73 del Código del Trabajo, de manera que es improcedente dicho beneficio indemnizatorio cuando se trate de los profesionales de la educación afectos a la comentada disposición del Estatuto Docente antes transcrita y comentada.

Ahora bien, aplicando a la especie lo expuesto en acápites que anteceden, forzoso resulta concluir que los profesionales de la educación que laboraron hasta noviembre de 1997, en la Corporación Municipal Gabriel González Videla, no tienen derecho al pago de feriado proporcional.

Con todo, cabe hacer presente que en el evento de que la relación laboral de los trabajadores materia de esta consulta hubiera estado vigente al 1º de diciembre de 1997, se aplicaría a su respecto el beneficio de la prórroga establecida en el artículo 82 de la Ley Nº 19.070, en virtud del cual, cumpliéndose los presupuestos legales que en el mismo se consignan, sus contratos de trabajo se entenderían prorrogados por los meses de enero y febrero, asistiéndoles, así, el derecho a percibir remuneración en dicho período.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que los profesionales de la educación que laboraron en la Corporación Municipal Gabriel González Videla de La Serena, hasta el mes de noviembre de 1997, no tienen derecho a indemnización por feriado proporcional.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. SEDE SINDICAL. COMODATO PRECARIO.
DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TRIBUNALES DE JUSTICIA.**

2.578/144, 17.05.99.

La Dirección del Trabajo se encuentra legalmente impedida de emitir un pronunciamiento respecto de la legalidad de la medida adoptada por la empresa ..., consistente en poner término unilateral al contrato de comodato precario sobre un bien raíz de su propiedad que es utilizado actualmente bajo este título por el sindicato, por tratarse de una materia que se encuentra fuera de su competencia.

Fuentes: Código Civil, artículos 2174 y 2194. D.F.L. Nº 2 de 1967, artículos 1º y 5º letra b). Constitución Política de la República, artículos 7º y 73.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento respecto de la legalidad de la medida adoptada por la empresa consistente en poner término unilateral al contrato de comodato precario sobre un bien raíz de su propiedad, que es utilizado actualmente bajo este título por el sindicato.

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

El artículo 2174 del Código Civil, define el contrato de comodato de la siguiente forma:

"El comodato o préstamo de uso es un contrato en que una de las partes entrega a la otra gratuitamente una especie, mueble o raíz, para que haga uso de ella, y con cargo de restituir la misma especie después de terminado el uso".

Por su parte, el artículo 2194 del mismo cuerpo legal prescribe:

"El comodato toma el título de precario si el comodante se reserva la facultad de pedir la restitución de la cosa prestada en cualquier tiempo".

De las normas legales precedentemente transcritas es posible inferir que el comodato es un contrato civil que otorga al comodatario un título de mera tenencia sobre la especie, sea mueble o inmueble, que le permite hacer uso de ella y que está obligado a restituir una vez terminado el uso convenido o en cualquier tiempo, en el caso que este tenga el carácter de precario.

Ahora bien, sobre la base de los antecedentes tenidos a la vista debemos precisar que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto de la legalidad de la solicitud de restitución del inmueble objeto del contrato de comodato efectuada por la empresa al sindicato, toda vez que esta materia es de naturaleza civil, siendo su conocimiento e interpretación un asunto de competencia exclusiva de los Tribunales Ordinarios de Justicia.

En efecto, sobre el particular el D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en su artículo 1° dispone:

"La Dirección del Trabajo es un Servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con el cual se vincula a través de la Subsecretaría del Trabajo.

"Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden: a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral".

Por otra parte, el mismo D.F.L. N° 2, en su artículo 5° letra b) establece:

"Al Director le corresponderá especialmente: b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".

De las normas legales transcritas se desprende claramente que la facultad de fiscalizar e interpretar concedida a la Dirección del Trabajo se encuentra restringida en cuanto a su materia, correspondiendo que este Servicio se pronuncie únicamente respecto de los asuntos relacionados con la legislación laboral y la reglamentación social, sin que sea jurídicamente procedente que extienda estas facultades al ámbito de la Ley Civil, siendo éste un asunto de competencia exclusiva de los Tribunales Ordinarios de Justicia. En nada altera la decisión anterior el hecho que una de las partes del contrato de comodato sea un sindicato de trabajadores.

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

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

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

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

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

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

En consecuencia, en virtud de las disposiciones legales y constitucionales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo se encuentra legalmente impedida de emitir un pronunciamiento respecto de la legalidad de la medida adoptada por la empresa ..., consistente en poner término unilateral al contrato de comodato precario sobre un bien raíz de su propiedad que es utilizado actualmente bajo este título por el sindicato, por tratarse de una materia que se encuentra fuera de su competencia.

Sin perjuicio de la conclusión anterior, debemos señalar, a modo informativo, que las cláusulas tácitas a que hace referencia en la presentación, tienen su origen y aplicación dentro del contexto de la consensualidad del contrato de trabajo, sin que pueda hacerse extensiva la existencia de las mismas a la relación jurídica que mantiene un sindicato con su empresa.

JORNADA BISEMANAL. HORAS EXTRAORDINARIAS.

2.627/145, 20.05.99.

Niega a lugar a la reconsideración de las Instrucciones Nº 05-05-98-100, de 16.03.98, impartidas a la empresa Ingeniería Civil ... por el fiscalizador Sr. J. P. A. B., en orden a pagar sobresueldo de septiembre de 1997 a febrero de 1998 por lo que excede de las 80 horas ordinarias laboradas en el sistema bisemanal de 10 días continuos de labor por cinco días de descanso.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22 inciso 1º, 28 inciso 1º, y 39.

Concordancias: Dictámenes N°s. 304/23, de 18.01.94, 2.405/117, de 17.04.95 y 3.069/145, de 25.05.94.

Han solicitado reconsideración de las Instrucciones N° 05-05-98-100, de 16.03.98, impartidas a la empresa Ingeniería Civil ... por el fiscalizador Sr. J. P. A. B. en orden a pagar sobresueldo de septiembre de 1997 a febrero de 1998, por lo que excede de las 80 horas ordinarias en el período bisemanal de diez días continuos de labor seguidos de cinco días de descanso.

La recurrente funda su solicitud de reconsideración en la circunstancia que mediante Oficio N° 744, de 4.09.96 el Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Los Andes autorizó a dicha empresa para implantar en las faenas que realiza en la Mina Roja Sur Sur perteneciente a CODELCO-Chile, División Andina, una jornada bisemanal de diez días continuos de labor seguidos de cinco días de descanso con diez horas diarias.

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

El Código del Trabajo, en el inciso 1° del artículo 22, dispone:

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

La norma preinserta fija un límite a la jornada ordinaria de trabajo señalando que ella no podrá exceder de 48 horas semanales.

A su vez, el artículo 28 del mismo Código, en su inciso 1° preceptúa:

"El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días".

La disposición anotada determina el número de días en que podrá distribuirse la jornada ordinaria de trabajo de 48 horas semanales; conforme a sus reglas, las 48 horas a que alude el inciso 1° del artículo 22 no pueden laborarse en más de 6 días, de suerte tal que el 7° día será siempre de descanso. En otros términos, dentro de un período semanal de 7 días, los primeros 6 días serán de trabajo y el 7° de descanso.

El artículo 39 del Código, por su parte, establece:

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

De la norma anteriormente transcrita se colige que las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas cuando se trate de servicios que deban prestarse en lugares apartados de centros urbanos, debiendo otorgarse al término de cada jornada especial los días de descanso compensatorios de los domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.

Como es dable apreciar, el sistema previsto en el artículo 39 del Código del Trabajo constituye una excepción a la forma de distribuir la jornada semanal en relación a los descansos, permitiendo pactar hasta 2 semanas continuas de labor de forma de acumular al término de ellas los días de descanso compensatorios correspondientes; dicho de otra manera, constituye una excepción al inciso 1° del artículo 28 del Código del Trabajo.

Ahora bien, si la norma en comento es una norma de excepción, preciso es convenir que ella debe ser, en primer término, interpretada en forma restrictiva, limitando su aplicación sólo al ámbito dentro del cual fue concebida, esto es, la distribución de la jornada y los descansos, no siendo viable extender sus efectos a otras materias como, por ejemplo, los límites que la ley consigna para la duración de la jornada en el ya transcrito y comentado artículo 22 del Código del Trabajo.

De esta suerte, si se considera, por una parte, que de los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo se infiere, como ya se dijera, que la jornada máxima de 48 horas puede distribuirse a lo más en 6 días debiendo otorgarse el descanso semanal al 7º día, y si se tiene presente, por otra, que el artículo 39 no afecta, como también se expresara, las normas sobre limitación de jornada, forzoso es concluir que una jornada bisemanal comprenderá sólo hasta 12 días de labor efectiva, lo que determina una jornada bisemanal ordinaria máxima de 96 horas, al término de la cual deberán concederse los correspondientes descansos compensatorios más el día adicional que otorga la ley.

De consiguiente, de conformidad con lo expuesto y atendido que de acuerdo al artículo 30 del Código del Trabajo, constituye jornada extraordinaria lo que excede del máximo legal o de lo pactado contractualmente si fuese menor, forzoso resulta afirmar que en el caso de las jornadas bisemanales a que alude el artículo 39 del Código del Trabajo será jornada extraordinaria el tiempo que exceda de 96 horas en el respectivo período o de la jornada ordinaria convenida por las partes si fuere inferior.

Cabe señalar que en igual sentido se ha pronunciado este Servicio, entre otros, en Dictamen Nº 304/33, de 19.01.94.

Siguiendo el mismo orden de ideas y en lo que respecta a la jornada ordinaria diaria de trabajo en los sistemas bisemanales, cabe indicar que el artículo 39 del Código del Trabajo tampoco afecta la norma legal contenida en el artículo 28 inciso 2º del mismo cuerpo legal que señala cuál es el límite máximo de la jornada ordinaria diaria de trabajo, al disponer:

"En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38".

De esta suerte, a la luz de lo expuesto, posible es sostener, que el límite diario máximo de la jornada bisemanal ordinaria de trabajo es de 10 horas, pudiendo laborarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, inciso 1º del Código del Trabajo, que señala:

"En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente".

En la especie, de acuerdo al mérito de los antecedentes tenidos a la vista, aparece que la empresa Ingeniería Civil ... tiene convenida con sus trabajadores que se desempeñan en la faena ubicada en la Mina Roja Sur Sur, perteneciente a CODELCO-Chile, División Andina, una jornada bisemanal de diez días continuos de labor con una jornada diaria de 10 horas, seguidos de cinco días de descanso.

Ahora bien, aplicando al caso de que se trata lo expuesto en párrafos que anteceden posible es convenir que si a un período de labor de 12 días corresponde una jornada bisemanal de 96 horas, al ciclo de 10 días de labor utilizado por esa empresa corresponderá una jornada máxima de 80 horas, siendo esta jornada inferior, de consiguiente, el límite que determinará la existencia de horas extraordinarias.

Acorde con lo anterior, cabe afirmar que la jornada bisemanal utilizada por la empresa consultante, si bien es cierto, se encuentra ajustada a derecho, por cuanto no excede el límite máximo ordinario de 10 horas diarias y, otorga los días de descanso compensatorios que corresponden no lo es menos que, si sobrepasa el límite de la jornada ordinaria de trabajo de 80 horas bisemanales.

En estas circunstancias, atendido lo expuesto, posible es concluir que se encuentran ajustadas a derecho las Instrucciones N° 05-05-98-100, de 16.03.98, impartidas a esa empresa que ordenan pagar como extraordinario lo que excede las ochenta horas en el ciclo de 10 días continuos de labor.

En nada altera la conclusión antedicha la circunstancia que mediante Oficio N° 744, de 4.09.95, la Inspección Provincial del Trabajo de Los Andes haya señalado que de conformidad al artículo 39 del Código del Trabajo no existía inconveniente para que esa empresa implantara una jornada bisemanal de diez días continuos de labor con diez horas diarias por cinco días de descanso.

Lo anterior por cuando dicho oficio sólo se limitó a reconocer la facultad que le asiste a las partes para convenir, sin previa autorización de la Dirección del Trabajo una jornada bisemanal en el evento de que concurran los requisitos que la ley exige para tales efectos, no pudiendo, por tanto, entenderse que a través de la misma la referida Inspección Provincial del Trabajo haya dado su conformidad para el establecimiento de jornadas ordinarias de trabajo, que excedieran los máximos permitidos conforme a la reiterada y uniforme jurisprudencia, de este Servicio sobre la materia ya señalada en párrafos que anteceden.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Uds. que se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 05-05-98-100, de 16.03.98, impartidas a esa empresa por el fiscalizador Sr. J. P. A. B., en orden a pagar sobresueldo de septiembre de 1997 a febrero de 1998 por lo que excede de las 80 horas ordinarias laboradas en el sistema bisemanal de 10 días continuos de labor por cinco días de descanso.

TRABAJOS PESADOS. APOORTE EMPLEADOR. NATURALEZA JURIDICA. DIRECCION DEL TRABAJO. FISCALIZADORES. FACULTADES.

2.628/146, 20.05.99.

El aporte de cargo del empleador previsto en el artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, agregado por Ley N° 19.404, sobre trabajos pesados, es jurídicamente cotización previsional, y por ello debe ser controlado, fiscalizado y sancionado su eventual incumplimiento por esta Dirección así como el descuento que debe hacer el empleador de la remuneración del trabajador para los mismos efectos, en la misma forma como se hace respecto de cualquier otra cotización previsional.

Fuentes: D.L. N° 3.500, de 1980, artículos 17 bis incisos 1° y 2°, y 19 incisos 1°, 2° y 6°; Ley N° 19.404, artículo 1° N° 1.

Se solicita un pronunciamiento acerca de si procede cursar sanción de multa por este Servicio al empleador que no ha declarado ni enterado dentro de plazo el aporte de su cargo establecido en

el inciso 2º del artículo 17 bis del D.L. Nº 3.500, introducido por Ley Nº 19.404, sobre trabajos pesados, como también la cotización que para el mismo efecto debe descontar de la remuneración del trabajador, y si todo ello puede hacerse por acta de fiscalización.

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

Los incisos 1º y 2º del artículo 17 bis del D.L. Nº 3.500, del 1980, agregado por el artículo 1º Nº 1 de la Ley Nº 19.404, sobre trabajos pesados, prescriben:

"Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, los afiliados que desempeñen trabajos pesados deberán, además, efectuar en su cuenta de capitalización individual, una cotización cuyo monto se determinará conforme se dispone en los incisos siguientes:

"A su vez, los empleadores que contraten trabajadores para desempeñar trabajos pesados deberán enterar en las respectivas cuentas de capitalización individual un aporte cuyo monto será igual al de la cotización a que se refiere el inciso anterior".

De las disposiciones legales citadas se desprende que los trabajadores afiliados a una A.F.P. que desempeñen trabajos pesados están obligados a efectuar una cotización especial a la cuenta de capitalización individual, además de las que deben hacer para pensiones y, a su vez, el empleador que contrate sus servicios, a enterar un aporte de su cargo, a la misma cuenta, de igual monto.

De lo expresado se deriva que el legislador ha calificado de cotización la que debe enterar el trabajador, y de aporte el que debe hacer el empleador.

Ahora bien, el artículo 19, incisos 1º, 2º y 6º del mismo D.L. Nº 3.500, señala:

"Las cotizaciones establecidas en este Título deberán ser declaradas y pagadas por el empleador, el trabajador independiente o la entidad pagadora de subsidios, según corresponda, en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones y rentas afectas a aquéllas, o aquél en que se autorizó la licencia médica por la entidad correspondiente, en su caso, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en día sábado, domingo o festivo.

"Para este efecto, el empleador deducirá las cotizaciones de las remuneraciones del trabajador.

"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, las que serán reclamables de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2º de la Ley Nº 14.972".

De las disposiciones antes citadas se deduce que son las cotizaciones las que deben ser declaradas y pagadas por el empleador dentro del plazo legal, y que para tal efecto, el mismo empleador deberá deducir las cotizaciones de las remuneraciones del trabajador.

Se desprende asimismo, que a la Dirección del Trabajo corresponderá la fiscalización de las obligaciones establecidas en el artículo, es decir, las de declarar y efectuar las cotizaciones, pudiendo aplicar multas ante el incumplimiento de declaración de las cotizaciones.

Pues bien, atendido a que el legislador calificó como aporte y no como cotización la obligación que recae sobre el empleador en materia de trabajos pesados, procede precisar si le son aplicables las normas legales anteriores sobre cotizaciones del artículo 19 incisos 1º y 6º antes citados, o cualquiera otra que se refiera únicamente a cotizaciones propiamente tal.

Al respecto, requerido informe del señor Superintendente de Administradoras de Fondos de Pensiones por ser de su competencia la materia en análisis, ha expuesto por Ord. N° 4.105, de 12.04.99, lo que en lo pertinente se transcribe a continuación:

"Sobre el particular, esta Superintendencia debe manifestar a Ud., que la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N° 19.404, así como también del propósito perseguido por el legislador con su dictación, se desprende que el referido aporte, pese a su denominación, constituye una obligación de previsión que pesa sobre el respectivo empleador y como tal, debe ser cumplida y fiscalizada en los mismos términos que se efectúa con el resto de las cargas que le han sido impuestas, como retener y descontar de las remuneraciones que pague a sus trabajadores las respectivas cotizaciones o pagar aquellas que debe solventar personalmente, como ocurre con las sumas destinadas al financiamiento del seguro contemplado en la Ley N° 16.744.

"En efecto, del análisis de la discusión de la Ley N° 19.404 se concluye que no obstante constituir una excepción al sistema impositivo fijado por los D. L. N°s. 3.500 y 3.501, ambos de 1980, en cuanto a que la generalidad de las cotizaciones son de cargo del respectivo trabajador, el legislador estimó pertinente gravar también al empleador con parte del costo que implica el desempeño de trabajos pesados, de manera de contribuir por una parte, a que el trabajador pueda anticipar su pensión y, por la otra, a que el empleador, con el objeto de no incurrir en ese gasto, mejore efectivamente las condiciones de trabajo en su empresa....

"Cabe agregar a mayor abundamiento, que en los estudios técnicos realizados por esta Superintendencia para introducir modificaciones al D.L. N° 3.500, tendientes a contemplar también la situación de los trabajadores que desempeñan trabajos pesados, siempre se consideró que el empleador debía enterar una cotización en la cuenta de capitalización individual de sus dependientes y así se denominó a su contribución. No obstante, durante la discusión del proyecto de ley, fue eliminado el artículo que introducía modificaciones al citado cuerpo legal, para luego ser repuesto, sin que este Organismo tuviere participación en esta última etapa, lo que produjo que algunas disposiciones fueran aprobadas con algunas inexactitudes de lenguaje e incluso, provocarían la exclusión de este Servicio en materias tales como la designación de los integrantes de la Comisión Ergonómica Nacional y la Comisión de Apelaciones.

"En consecuencia, esta Superintendencia concluye que pese a haberse denominado aporte y no cotización, a la carga pecuniaria que pesa sobre el empleador de trabajadores que desempeñan trabajos calificados como pesados, aquél sigue la misma regla que las cotizaciones para los efectos de su entero en la respectiva Administradora de Fondos de Pensiones, de manera tal que el empleador se encuentra obligado a declararla y pagarla dentro del plazo establecido en el artículo 19 del D.L. N° 3.500, y se expone a los recargos y sanciones que este mismo artículo contempla, en caso de incumplimiento.

"Por lo mismo, en opinión de este Organismo, esa Dirección se encuentra atribuida de las facultades legales para fiscalizar el cumplimiento de dicha obligación y aplicar las sanciones que el citado artículo 19 del D.L. N° 3.500, contempla".

De esta manera, atendido lo antes expuesto, en orden a que el aporte patronal previsto en la normativa legal sobre trabajos pesados es jurídicamente cotización previsional, forzoso resulta

concluir que deberá dársele a dicho aporte el mismo tratamiento que le corresponde a toda cotización previsional especialmente en cuanto a su exigibilidad, fiscalización y sanción por esta Dirección del Trabajo en caso de incumplimientos en su declaración o pago.

Asimismo, y con mayor razón si se trata de la cotización de cargo del trabajador que el empleador debe descontar de su remuneración cuando desempeña tales trabajos pesados y no la declara ni integra dentro de plazo en la correspondiente entidad previsional.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales citadas y dictamen transcrito cúpleme informar a Ud. que el aporte de cargo del empleador previsto en el artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, agregado por Ley N° 19.404, sobre trabajos pesados, es jurídicamente cotización previsional, y por ello deber ser controlado, fiscalizado y sancionado su eventual incumplimiento por esta Dirección así como el descuento que debe hacer el empleador de la remuneración del trabajador para los mismos efectos, en la misma forma como se hace respecto de cualquier otra cotización previsional.

CONTRATO INDIVIDUAL. COTIZACIONES. OBLIGATORIEDAD. TRABAJADOR JUBILADO.

2.629/147, 20.05.99.

Un jubilado de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, CAPREDENA, que labora como trabajador dependiente en una empresa privada y es menor de 65 años de edad se encuentra obligado a efectuar la cotización del 10% y la adicional a la Administradora de Fondos de Pensiones en la cual esté afiliado, como la cotización para salud a la entidad correspondiente.

Fuentes: D.L. N° 3.500, de 1980, artículos 17; 69; 17 transitorio inciso 1°.

Concordancias: Dictamen Ordinario N° 7.052/333, de 19.12.96.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si un jubilado de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional CAPREDENA, y actualmente trabajador dependiente de una empresa privada, se encuentra obligado a cotizar para pensiones en la A.F.P. en la cual está afiliado.

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

El artículo 17, incisos 1° y 2°, del D.L. N° 3.500, de 1980, dispone:

"Los trabajadores afiliados al Sistemas menores de 65 años de edad si son hombres, y menores de 60 años de edad si son mujeres, estarán obligados a cotizar en su cuenta de capitalización individual el 10 por ciento de sus remuneraciones y rentas imponibles.

"Además, deberán efectuar una cotización adicional en la misma cuenta y calculada sobre la misma base que será determinada por cada Administradora y que estará destinada a su financiamiento, incluido el pago de la prima de seguro a que se refiere el artículo 59. Esta cotización

adicional deberá ser comunicada de acuerdo a lo señalado en el inciso quinto del artículo 29 y tendrá el carácter de uniforme para todos los afiliados a una Administradora, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del mismo artículo".

De la disposición legal antes citada se desprende que todos los trabajadores afiliados al sistema de pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, menores de 65 años de edad si son hombres, y menores de 60 si son mujeres, están obligados a cotizar en la cuenta de capitalización individual de la Administración de Fondos de Pensiones el 10% de sus remuneraciones imponibles y una cotización adicional, determinada por cada Administradora, destinada a su financiamiento y del seguro del artículo 59 del mismo decreto ley.

De este modo, de lo expuesto es posible concluir que por el contrario, todo trabajador afiliado al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, que sea mayor de 65 años si es hombre o de 60 si es mujer, no se encuentra obligado a efectuar la cotización del 10% ni la adicional a la cuenta de capitalización individual en la A.F.P.

Por su parte, el artículo 69 inciso 1º, del mismo D.L. N° 3.500, prescribe:

"El afiliado mayor de sesenta y cinco años de edad si es hombre o mayor de sesenta, si es mujer, o aquel que estuviere acogido en este Sistema a pensión de vejez o invalidez total originada por un segundo dictamen, y continuare trabajando como trabajador dependiente, deberá efectuar la cotización para salud que establece el artículo 84 y estará exento de la obligación de cotizar establecida en el artículo 17".

De la norma legal antes citada se deriva que todo trabajador afiliado al Sistema mayor de 65 años si es hombre, o de 60, si es mujer, o que está acogido a pensión de vejez o de invalidez del segundo dictamen del mismo Sistema, que continuare trabajando estará obligado a efectuar la cotización para salud, y estará exento de las cotizaciones del artículo 17 antes comentado.

De esta manera, del análisis armónico de las disposiciones legales antes citadas es posible concluir que un trabajador incorporado al Sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones, sin entrar a distinguir si se encuentra jubilado en otro sistema previsional, sólo podrá eximirse de la obligación de efectuar la cotización del 10% y la adicional a la cuenta de capitalización individual, si tiene más de 65 años si es hombre o 60 si es mujer, o se encuentra pensionado de vejez o de invalidez del segundo dictamen en el mismo Sistema, exención que no alcanza a la cotización para salud, a la cual sigue obligado.

De esta suerte, en la especie, si se trata de un jubilado de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional que continúa trabajando y se ha incorporado a una Administradora de Fondos de Pensiones, está obligado a realizar en ésta la cotización del 10% y la adicional a la cuenta de capitalización individual, a menos que sea mayor de 65 años, caso en que no está obligado a hacerlo, salvo la cotización para salud.

Cabe agregar, que esta Dirección ya se había pronunciado sobre la materia consultada, como consta entre otros, de Dictamen Ord. N° 7.052/333, de 19.12.96, que transcribe Informe N° 6.376, de 14.05.96 del Sr. Superintendente de Administradoras de Fondos de Pensiones, que concluye en similares términos a los expresados.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud., que un jubilado de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, CAPREDENA, que

labora como trabajador dependiente en una empresa privada, y es menor de 65 años de edad se encuentra obligado a efectuar la cotización del 10% y la adicional a la Administradora de Fondos de Pensiones en la cual esté afiliado, como la cotización para salud en la entidad correspondiente.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. SERVICIOS. MUNICIPALIZADOS.

2.630/148, 20.05.99.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los funcionarios que se desempeñan en establecimientos educacionales traspasados a las municipalidades y administrados directamente por éstas, correspondiendo dicha facultad a la Contraloría General de la República.

Fuentes: D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

Concordancias: Ord. N° 1.267/070, de 9.03.99; Ord. N° 4.085/121, de 10.06.91; Ord. 1.831/115, de 20.04.93.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la naturaleza del vínculo jurídico que ligaba al Sr. N.N. con la Ilustre Municipalidad de La Calera, para ser presentado en la causa Rol N° 9.384, seguida ante el Juzgado de Letras de La Calera.

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

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

Por el contrario, y según las instrucciones contenidas en el Oficio Circular N° 032357, de 30 de septiembre de 1981, y en Dictamen N° 009747, de 16 de abril de 1984, ese Organismo Contralor ha resuelto que los trabajadores que laboran para los servicios traspasados a la administración municipal y administrados directamente por el respectivo ente edilicio, no obstante regirse por el Código del Trabajo, se encuentran sometidos a la fiscalización de la Contraloría General de la República, por cuanto mantienen la calidad de servidores públicos o funcionarios del Estado, dado su vínculo con un ente público como lo es la municipalidad.

Acorde con lo expresado en los párrafos que anteceden, esta Dirección ha concluido, entre otros, en Dictámenes N°s. 4.085/121, de 10.06.91 y 1.831/115, de 20.04.93 que *"la Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los funcionarios traspasados a las municipalidades, correspondiendo esta facultad a la Contraloría General de la República"*.

De consiguiente, aplicando lo expuesto en párrafos que anteceden al caso en consulta, posible es afirmar que este Servicio debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia citada y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Uds. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los funcionarios que se desempeñan en establecimientos educacionales traspasados a las municipalidades y administrados directamente por éstas, correspondiendo dicha facultad a la Contraloría General de la República.

ORGANIZACIONES SINDICALES. SINDICATO TRABAJADORES INDEPENDIENTES. CONSTITUCION. AFILIACION.

2.679/149, 25.05.99.

Resulta jurídicamente procedente que un trabajador feriante independiente, que ejerce su actividad en dos o más ferias libres, constituya una organización sindical en cada una de ellas o se afilie a las ya existentes.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 214. Código Civil, artículo 20.

Concordancias: Dictamen N° 4.614/195, de 16.08.96.

Se ha solicitado a esta Dirección determinar el sentido y alcance de la disposición legal contenida en el inciso 4º del artículo 214 del Código del Trabajo.

Lo anterior, con el objeto de precisar si los trabajadores feriantes independientes, que ejercen su actividad en dos o más ferias libres y que se encuentran afiliados a un sindicato existente en una de ellas, pueden constituir una nueva organización sindical.

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

El artículo 214 del Código del Trabajo, en sus incisos 4º y final, prescribe:

"Un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato simultáneamente, en función de un mismo empleo. Las organizaciones sindicales no podrán pertenecer a más de una organización de grado superior de un mismo nivel.

"En caso de contravención a las normas del inciso precedente, la afiliación posterior producirá la caducidad de cualquiera otra anterior y, si los actos de afiliación fueren simultáneos, o si no pudiere determinarse cuál es el último, todas ellas quedarán sin efecto".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que ningún trabajador puede afiliarse a más de una organización sindical, simultáneamente, en razón de un mismo empleo, como asimismo, ninguna organización de base puede pertenecer a más de una de grado superior, de un mismo nivel, produciendo tal contravención las consecuencias que la misma disposición prevé.

Con todo, se hace necesario determinar qué ha entendido el legislador al señalar que la prohibición en comento lo es "en razón de un mismo empleo". Para ello debemos recurrir a las reglas de interpretación de la ley contenidas en los artículos 19 a 24 del Código Civil, en especial a lo dispuesto en el artículo 20 del citado cuerpo legal, según el cual, "las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio".

Pues bien, el sentido natural y obvio es aquel que da a las palabras el Diccionario de la Real Academia, conforme al cual "empleo" es "acción y efecto de emplear", "destino, ocupación, oficio". A su vez, "destino" es "empleo, ocupación, lugar o establecimiento en que un individuo sirve su empleo". Por su parte y conforme al señalado texto lexicográfico, "ocupación" es "empleo, oficio o dignidad" y por "oficio" se entiende "ocupación habitual", "cargo, ministerio", "acción o gestión en beneficio o en daño de alguno", "lugar en que trabajan los empleados, oficina".

De esta forma, entonces, por "empleo" podemos entender "la ocupación o cargo habitual que un individuo sirve en un lugar o establecimiento determinado".

Ahora bien, armonizando el concepto anterior con el precepto del artículo 214 del Código del Trabajo, es posible sostener, en primer término, que la prohibición que en él se contiene debe entenderse aplicable tanto a trabajadores dependientes como independientes, toda vez que la citada norma utiliza el vocablo "trabajador" sin distinguir entre unos y otros y, asimismo, circunscrita a la empresa, lugar o establecimiento en que presta sus servicios.

De esta suerte, si el trabajador labora para más de un empleador o en lugares distintos, podrá legalmente afiliarse a los sindicatos de cada una de las empresas a las que se encuentra unido por distinto vínculo de trabajo o a las organizaciones sindicales existentes en los diferentes lugares en los cuales sirve su cargo u oficio, en caso de tratarse de independientes, siéndole aplicable, respecto de cada una de ellas, la prohibición de participar simultáneamente en más de una de las entidades sindicales que puedan existir en las mismas.

Lo anotado precedentemente es concordante, por lo demás, con la doctrina sustentada por este Servicio, a través del Dictamen N° 4.614/195, de 16.08.96.

De consiguiente, aplicando a la situación en comento las consideraciones y conclusiones formuladas en párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que resulta procedente que un feriante, en su calidad de trabajador independiente, ejerza todos sus derechos sindicales, entre los cuales se encuentra el de constituir y afiliarse a un sindicato, en cada una de las ferias libres en las que se desempeña, en forma separada, toda vez que se trata de situaciones jurídicas laborales distintas.

En nada altera la conclusión anterior la circunstancia invocada por los consultantes, en el sentido que el hecho de contar con más de una patente municipal constituye una eventual infracción a las normas contempladas en la respectiva Ordenanza Municipal que rige su actividad, materia ésta que no es de la competencia de este Servicio.

En el mismo orden de ideas, es del caso puntualizar que, de conformidad a la doctrina contenida en el presente oficio, la decisión adoptada por la asamblea de la organización sindical que dirigen los requirentes, en el sentido de ordenar la desafiliación de los socios que participaron en la constitución de una nueva organización sindical en otra feria libre de la comuna, no se encuentra ajustada a derecho.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que un trabajador feriante independiente, que ejerce su actividad en dos o más ferias libres, constituya una organización sindical en cada una de ellas o se afilie a las ya existentes.

CONTRATO INDIVIDUAL. CAPACIDAD.**2.680/150, 25.05.99.****Se encuentra prohibido el trabajo nocturno de los varones mayores de dieciséis años que se desempeñan en empresas agro-frutícolas de la Provincia de San Felipe Aconcagua.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 18. Código de Comercio, artículo 3º.

Concordancias: Ord. Nº 1.504/81, de 11.03.94.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si resulta procedente que los varones menores de 18 y mayores de 16 años, se desempeñen en trabajos nocturnos en las empresas agro-frutícolas de la Provincia de San Felipe Aconcagua.

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

El artículo 18 del Código del Trabajo, dispone:

"Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales, que se ejecuten entre las veintidós y las siete horas, con excepción de aquéllos en que únicamente trabajen miembros de la familia, bajo la autoridad de uno de ellos.

"Exceptúase de esta prohibición a los varones mayores de dieciséis años, en las industrias y comercios que determine el reglamento, tratándose de trabajos que, en razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse de día y de noche".

De la disposición preinserta se infiere que la regla general en nuestro ordenamiento jurídico laboral es que, salvo las excepciones legales, el legislador prohíbe a los menores de dieciocho años el trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales, esto es, el que se realiza entre las veintidós y las siete horas.

De la misma norma se desprende que esta regla contiene una calificada excepción, en virtud de la cual se permite el trabajo nocturno a los varones mayores de dieciséis años que se desempeñen en las industrias y comercios que determine el reglamento, tratándose de trabajos que en razón de su naturaleza deban necesariamente continuarse de día y de noche.

Ahora bien, habida consideración que la norma en análisis, al establecer la obligación de que se trata se refirió, como ya se dijera, a las empresas comerciales o industriales sin mencionar

expresamente a las empresas agrícolas frutícolas o agro-frutícolas, se hace necesario determinar si éstas pueden considerarse incluidas dentro de aquéllas para los fines previstos en la aludida disposición legal.

Precisado lo anterior, cabe consignar que este Servicio, en Dictamen N° 1.504/081, de 11.03.94, fijó el concepto de "industria", señalando que debe entenderse por tal *"el conjunto de operaciones materiales ejecutadas para la obtención, transformación o transporte de uno o varios productos naturales"*.

Al respecto, y teniendo presente el alcance de la expresión "industria" fijado por la jurisprudencia administrativa de este Servicio, forzoso es concluir que quedan comprendidas dentro de ella todas aquellas empresas que realicen cualquiera de dichas actividades, aun cuando su giro principal sea exclusivamente agrícola.

Por otra parte, y en relación con la expresión "comercial" utilizada por el legislador, cabe precisar que la doctrina de esta Dirección ha sostenido que su alcance está dado por el artículo 3° del Código de Comercio, el cual establece:

"Son actos de comercio, ya de parte de ambos contratantes, ya de parte de uno de ellos; 1° La compra y permuta de cosas muebles, hechas con ánimo de venderlas, permutarlas o arrendarlas en la misma forma o en otra distinta, y la venta, permuta o arrendamiento de estas mismas cosas. Sin embargo, no son actos de comercio la compra o permuta de objetos destinados a complementar accesoriamente las operaciones principales de una industria no comercial; 2° La compra de un establecimiento de comercio; 3° El arrendamiento de cosas muebles hecho con ánimo de subarrendarlas; 4° La comisión o mandato comercial; 5° Las empresas de fábricas, manufacturas, almacenes, tiendas, bazares, fondas, cafés y otros establecimientos semejantes; 6° Las empresas de transporte por tierra, ríos o canales navegables; 7° Las empresas de depósito de mercaderías, provisiones o suministros, las agencias de negocios y los martillos; 8° Las empresas de espectáculos públicos, sin perjuicio de las medidas de policía que corresponda tomar a la autoridad administrativa; 9° Las empresas de seguros terrestres a prima, incluso aquellas que aseguran mercaderías transportadas por canales o ríos; 10° Las operaciones sobre letras de cambio, pagarés y cheques sobre documentos a la orden, cualesquiera que sean su causa y objeto y las personas que en ella intervengan, y las remesas de dinero de una plaza a otra hechas en virtud de un contrato de cambio; 11° Las operaciones de banco, las de cambio y corretaje; 12° Las operaciones de bolsa; 13° Las empresas de construcción, carena, compra y venta de naves, sus aparejos y vituallas; 14° Las asociaciones de armadores; 15° Las expediciones, transportes, depósitos o consignaciones marítimas; 16° Los fletamentos, seguros y demás contratos concernientes al comercio marítimo; 17° Los hechos que producen obligaciones en los casos de averías, naufragios y salvamentos; 18° Las convenciones relativas a los salarios del sobrecargo, capitán, oficiales y tripulación; 19° Los contratos de los corredores marítimos, pilotos lemanes y gente de mar para el servicio de las naves; 20° Las empresas de construcción de bienes inmuebles por adherencia, como edificios, caminos, puentes, canales, desagües, instalaciones industriales y de otros similares de la misma naturaleza".

De conformidad al precepto transcrito es dable sostener que cualquier empresa que realice alguno de los actos de comercio que se consignan en sus diversos numerandos debe entenderse comprendida dentro de la expresión "comercial".

De esta suerte, aplicando lo expuesto en párrafos que anteceden al caso que nos ocupa, preciso es convenir que si una empresa agro-frutícola desarrolla dentro de dicho giro operaciones

materiales relacionadas con la obtención de productos naturales, la transformación de éstos o su transporte, debe estimarse que encuadra dentro del concepto de industria, conforme al alcance dado a dicha expresión por el Dictamen N° 1.504/081, de 11.03.94, antes citado, y, como tal, sujeta al ámbito de aplicación del artículo 18 del Código del Trabajo.

Por otra parte, y en todo caso, tratándose de empresas agro-frutícolas cuya actividad se relaciona exclusivamente con la obtención y cultivo de productos naturales para su posterior comercialización, posible resulta sostener, conforme a lo señalado, que esa sola circunstancia permite calificarlas como empresas comerciales para los fines a que alude la disposición en comento.

Teniendo presente las consideraciones antes efectuadas no podemos sino concluir que la generalidad de las empresas agro-frutícolas ejecutan actos de comercio de acuerdo al artículo 3° N° 1 del Código del ramo, toda vez que producen bienes que tienen la calidad jurídica de muebles en función del mercado, compran bienes y servicios para generar productos destinados a la venta con fines lucrativos, están afectas a sistemas contables y son sujetos tributarios.

Por lo tanto, habida consideración que las empresas agro-frutícolas deben ser consideradas dentro del ámbito de aplicación del artículo 18 del Código del Trabajo, debemos tener en consideración que los varones mayores de dieciséis años, por regla general, no se podrán desempeñar en trabajos nocturnos en sus dependencias, salvo que su actividad se desarrolle en alguna de las empresas que determine el reglamento y se cumplan los demás requisitos legales.

Ahora bien, complementando lo anterior, es del caso señalar que el reglamento al que alude la norma en comento aún no ha sido dictado por la autoridad competente, razón por la cual debemos concluir que la excepción contenida en el inciso segundo del artículo 18 del Código del Trabajo carece de eficacia, toda vez que al no existir el reglamento al que se remite, en la práctica, resulta ser absolutamente inaplicable.

En efecto, las excepciones a las reglas generales contenidas en la ley son siempre de derecho estricto y deben, por tanto, ser interpretadas restrictivamente; por lo cual, en la especie, no existiendo el reglamento que debe señalar las empresas en las cuales se autorizará el trabajo nocturno de los varones mayores de dieciséis años, forzoso resulta concluir que debemos aplicar a su respecto la regla general contenida en el inciso primero del artículo 18 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y los comentarios efectuados, debemos concluir que se encuentra prohibido el trabajo nocturno de los varones mayores de dieciséis años que se desempeñan en empresas agro-frutícolas de la Provincia de San Felipe Aconcagua.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD.**2.701/151, 26.05.99.****La Dirección del Trabajo se encuentra facultada para ordenar la confección de Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, como asimismo, para aplicar sanciones administrativas en caso de contravención del empleador.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 184 inciso 1º. Ley Nº 16.744, artículo 67. D.S. Nº 40, de 1969, artículo 14.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si este Servicio tiene facultades para exigir la confección de Reglamento de Higiene y Seguridad y asimismo, aplicar sanciones administrativas por incumplimiento a las instrucciones que impartan los fiscalizadores sobre la materia.

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

La Ley Nº 16.744, sobre Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en su artículo 67, dispone:

"Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se registrará por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo".

A su vez, el artículo 14 del Decreto Supremo Nº 40, Reglamentario de la citada ley, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 1969, en su artículo 14, previene:

"Toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador".

De las normas legales transcritas precedentemente es posible inferir que en toda empresa o entidad es obligatorio establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo y, a la vez, que los trabajadores de la misma se encuentran obligados a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan.

De los mismos preceptos fluye que no existen limitantes a la referida obligación, tanto en relación al ente empleador, como al mínimo de trabajadores, de modo tal que cualquiera sea el número de ellos, éste deberá cumplir con dicha exigencia.

Como es dable apreciar, la señalada obligación es distinta a la que prevé el artículo 153 del Código del Trabajo, que ordena la confección de un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en todas aquellas empresas industriales o comerciales en que laboran 25 o más trabajadores y cuya fiscalización compete a este Servicio por aplicación de las propias normas del señalado Código.

Aclarado entonces que la consulta incide exclusivamente en los Reglamentos Internos de Seguridad e Higiene que deben mantener los empleadores cuya dotación de personal sea inferior a 25 dependientes, cabe recurrir para su resolución al artículo 184 del Código del Trabajo, el cual, en su inciso 1º, prescribe:

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

Del precepto legal preinserto se desprende que el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente no sólo la vida sino que también la salud de los trabajadores, debiendo mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas y proporcionarles los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Ahora bien, el análisis conjunto de las normas transcritas y comentadas en los párrafos que anteceden permite sostener que entre las medidas que el empleador debe adoptar para proteger la vida y salud de los trabajadores se encuentra precisamente la de establecer y mantener al día el reglamento de que se trata.

Pues bien, si tenemos presente que, por una parte, la obligación que nos ocupa se encuentra inserta dentro de aquellas que contempla el artículo 184 del Código del Trabajo, y, por otra, que la fiscalización de dichas normas compete por expreso mandato del legislador a la Dirección del Trabajo, forzoso es concluir, en opinión de la suscrita, que resulta jurídicamente procedente que los fiscalizadores de este Servicio exijan la confección del Reglamento Interno de Seguridad e Higiene que establecen los artículos 67 de la Ley Nº 16.744 y 14 del Decreto Supremo Nº 40.

Ahora bien, precisado que la Dirección del Trabajo cuenta con facultades legales para ordenar la confección del reglamento de que se trata, corresponde determinar cual sería la sanción en caso de contravención del empleador.

Sobre el particular, el Código del Trabajo, en el Título I del Libro II, o De la Protección de los Trabajadores, no señala específicamente la sanción que procede aplicar en caso de infracción a las normas contenidas en dicho título, entre las cuales están las comentadas precedentemente, por lo que debe concluirse que rige al respecto lo que dispone el artículo 477 del mismo Código, que contiene las multas a aplicarse en caso de no señalarse por ley una específica ante determinada infracción laboral.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo se encuentra facultada para ordenar la confección del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, como asimismo, para aplicar sanciones administrativas en caso de contravención del empleador.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. ACTUACIONES SINDICALES. INFORMACION.**2.702/152, 26.05.99.****Determina cuáles son las informaciones concernientes a organizaciones sindicales que los Servicios del Trabajo están obligados a proporcionar.**

Fuentes: Constitución Política, artículos 5º inciso 2º, y 19 Nº 14; Ley Nº 18.575, artículo 81; D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 40.

Concordancias: Dictamen Nº 2.711/142, de 6.05.97.

Se solicita que esta Dirección determine cuáles son las informaciones concernientes a organizaciones sindicales que el Servicio se encuentra obligado a proporcionar ante un requerimiento de terceros en tal sentido.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Acorde con lo manifestado por ese Departamento en los memorándum citados en el antecedente, para los efectos de determinar cuáles son las informaciones relativas a organizaciones sindicales que el Servicio está obligado a proporcionar, cabe distinguir entre:

- a) Aquellas actuaciones respecto de las cuales la ley impone a los propios sindicatos el deber de informar a terceros su ocurrencia, y
- b) Aquellas otras respecto de las cuales el legislador no ha contemplado indicaciones.

En el primer caso, correspondiendo por disposición de la ley a la respectiva organización sindical, el deber de comunicar o informar, cabe señalar que no resulta jurídicamente procedente que este Servicio proporcione supletoriamente la información requerida, debiendo en tal caso hacerse presente al solicitante que deberá proporcionársela directamente el sindicato de que se trate, procediéndose eventualmente a la aplicación de la sanción legal prevista para el caso de incumplimiento. Así sucederá, por ejemplo, de acuerdo al artículo 225 del Código del Trabajo, tratándose de la obligación del directorio sindical de comunicar por escrito a la administración de la empresa, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio, y con ocasión de la comunicación al empleador de la misma nómina cada vez que se elija el directorio sindical y el delegado sindical.

En relación con las actuaciones respecto de las cuales el legislador no ha contemplado indicaciones que regulen el modo cómo debe entregarse la información y cuál es el órgano competente para ello, cabe señalar, en primer término, que resulta necesario conciliar dos principios rectores: por una parte, el deber de la Dirección del Trabajo de supervigilar la legalidad de las actuaciones sindicales, en conformidad a lo establecido en el artículo 10 letra a) del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de este Servicio y, por la otra, el principio de la autonomía sindical, consagrado en el artículo 19 Nº 19 de la Constitución Política de la República.

Es preciso tener presente, además lo preceptuado por las normas constitucionales y legales que imponen al Servicio el deber de responder y comunicar los resultados de las actuaciones que efectúe en el ejercicio de sus funciones públicas.

Sobre el particular, el artículo 5º inciso 2º, de la Constitución Política de la República, dispone:

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

Por su parte, el artículo 19 N° 14 del texto constitucional establece:

"La Constitución asegura a todas las personas:

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

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

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

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

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

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

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

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

Como señala la doctrina constitucional *"el derecho de petición no puede separarse de la obligación de la autoridad de dar respuesta y pronunciarse sobre la solicitud que ha sido presenta-*

da, ya que separada de tal obligación, carece de verdadera utilidad y eficacia". (M. Verdugo y E. Pfeffer. Derecho Constitucional. Editorial Jurídica, pág. 275, Tomo I).

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

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

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

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

Sobre este particular, el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1967, establece como límite el respetar en el procedimiento administrativo escogido para dar respuesta y entregar información sobre gestiones a particulares, la disposición contenida en el artículo 40 de dicho texto legal, que previene:

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

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

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

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

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

Cabe señalar que el inciso segundo del artículo 40 del D.F.L. precedentemente transcrito, no se refiere a una situación distinta de la contemplada en el inciso primero, sino que se trata de la misma infracción agravada por la naturaleza de los secretos que se revelan, a saber, de carácter comercial o industrial.

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

Armonizando todo lo expresado en los párrafos que anteceden, es posible concluir que, en lo concerniente a las actuaciones sindicales respecto de las cuales el legislador no ha consignado indicaciones, al Servicio le asiste la obligación de proporcionar toda aquella información que no aborde cuestiones internas o reservadas de la respectiva organización sindical, sino que se limite a entregar datos objetivos como, por ejemplo, señalar que determinado trabajador tiene la calidad de dirigente sindical, indicar desde cuándo la detenta, informar sobre la fecha que se efectuó determinada votación, especificar si se verificó ante un ministro de fe e individualizarlo, etc.

Por el contrario, en conformidad al artículo 40 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, precedentemente transcrito, le está prohibido proporcionar información que diga relación con datos personales de los afiliados, antecedentes relativos al funcionamiento del sindicato, como, entre otros, actas de asambleas, listados de cuentas o de socios, etc., o que pudieren afectar la autonomía sindical o implicar la restricción del derecho de sindicación, por ejemplo, antecedentes de la organización que amedrenten a los trabajadores para afiliarse a ella o datos de los socios encaminados a determinar quienes podrían ser futuros dirigentes sindicales, etc.

En este orden de ideas, es posible afirmar que ante una solicitud acerca de la legalidad de la constitución de un sindicato, será suficiente informar al requirente que analizado el respectivo expediente se verificó el cumplimiento de los requisitos legales, sin que sea necesario detallar, el número de participantes, el cumplimiento de requisitos habilitantes para ser elegido director, etc.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que, en lo concerniente a las actuaciones sindicales respecto de las cuales el legislador no ha consignado indicaciones, los Servicios del Trabajo se encuentran obligados a proporcionar toda aquella información que no aborde cuestiones internas o reservadas de la respectiva organización sindical, sino que se limite a entregar datos objetivos, pero le está prohibido proporcionar antecedentes que digan relación con el funcionamiento del sindicato o que pudieren afectar la autonomía sindical o implicar la restricción del derecho de sindicación.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. SEDE SINDICAL. DIRECTORES. FACULTADES.**2.703/153, 26.05.99.**

- 1) No resulta procedente que la jefatura de una repartición pública deniegue el recinto o lugar donde la asociación de funcionarios del Servicio pretende reunirse con sus socios fuera de la jornada de trabajo y para tratar asuntos de interés gremial, aduciendo que no corresponde a la sede que se habría asignado a la organización.**
- 2) Complementase Dictamen Ord. Nº 3.030/226, de 9.07.98, en orden a que es un derecho de los dirigentes de una asociación de funcionarios no sólo ingresar a dependencias de los Servicios donde se desempeñan afiliados para tratar asuntos propios de sus cargos, sino que también celebrar reuniones ordinarias o extraordinarias con ellos, en dichos lugares, fuera de las horas de trabajo, para cumplir con los fines gremiales previstos en la ley.**

Fuentes: Ley Nº 19.296, artículo 37 incisos 1º y 2º.

Concordancias: Dictamen Ord. Nº 3.030/226, de 9.07.98.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia que los dirigentes de la Asociación Nacional de Trabajadores del Servicio Nacional de Menores, ANTRASE, puedan reunirse con los socios de ésta en el Centro de Observación y Diagnóstico COD San Miguel, del mismo Servicio, después de la jornada de trabajo, y no únicamente en la sede de la mencionada Asociación, como lo habría sostenido el Director Regional Metropolitano de la misma repartición pública.

Para los efectos anteriores se pide ampliar Dictamen Ord. Nº 3.030/226, de 9.07.98, de esta Dirección, que concluye que procede que los dirigentes de las asociaciones de funcionarios puedan ingresar a los Servicios donde laboran socios de la organización para tratar asuntos de la misma.

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

El artículo 37 incisos 1º y 2º, de la Ley Nº 19.296, dispone:

"Las reuniones ordinarias o extraordinarias de las asociaciones se efectuarán en cualquier sede de éstas, fuera de las horas de trabajo, y tendrán por objeto que sus asociados traten materias concernientes a la respectiva entidad.

"Para los efectos de este artículo, se entenderá también por sede de una asociación todo recinto situado dentro de la respectiva repartición, en que habitualmente se reune la correspondiente organización".

De la disposición legal antes transcrita se desprende que las reuniones de las asociaciones de funcionarios sean ordinarias o extraordinarias, se pueden efectuar fuera de las horas de trabajo en

cualquier sede de la misma, a fin de que los asociados puedan tratar materias propias de la organización.

Se deriva, asimismo, que por expresa calificación del legislador, constituye también sede de la asociación, todo recinto del servicio o repartición donde habitualmente se reúnen los socios.

De esta suerte, tanto las reuniones ordinarias como extraordinarias de una asociación de funcionarios se pueden llevar a efecto no sólo en su sede social, sino que en aquellos lugares de los Servicios o reparticiones donde haya socios suyos y éstos se reúnan en forma habitual.

De esta manera el legislador se ha preocupado de ampliar las posibilidades de reunión de las asociaciones no únicamente en las sedes propias sino además en los recintos y lugares de los Servicios o instituciones donde habitualmente se congregan sus socios, pretendiendo cumplir así cabalmente con el principio de libertad de asociación y su adecuado ejercicio consagrado a nivel constitucional en el artículo 19 N° 15 de la Carta Fundamental.

En efecto, cualquier impedimento u obstáculo que se imponga que limite el derecho de una asociación a reunirse con sus socios en el sitio o lugar donde estos prestan servicios observando los requisitos legales, conlleva lesionar la libertad de asociación y la libre autonomía de tales organizaciones, resguardadas en la Constitución Política de 1980.

De este modo, en la especie, la Asociación Nacional de Trabajadores del Servicio Nacional de Menores, ANTRASE, pudo, conforme a derecho, reunirse con sus socios en el Centro de Observación y Diagnóstico COD, de San Miguel, para tratar materias de interés gremial, después de la jornada laboral, y no únicamente en la sede que se le habría asignado ubicada en otra dependencia en la Institución.

En razón de lo antes señalado debe entenderse complementado Dictamen Ord. N° 3.030/226, de 9.07.98, en orden a que es un derecho de los dirigentes de las asociaciones de funcionarios no sólo ingresar a dependencias de los Servicios donde se desempeñan afiliados en función de dichos cargos, sino también celebrar reuniones ordinarias o extraordinarias con ellos en los mismos lugares con los fines previstos en la ley.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúmpleme informar a Ud.:

- 1) No resulta procedente que la jefatura de una repartición pública deniegue el recinto o lugar donde la asociación de funcionarios del Servicio pretende reunirse con sus socios fuera de la jornada de trabajo y para tratar asuntos de interés gremial, aduciendo que no corresponde a la sede que se habría asignado a la organización.
- 2) Compléméntase Dictamen Ord. N° 3.030/226, de 9.07.98, en orden a que es un derecho de los dirigentes de una asociación de funcionarios no sólo ingresar a dependencias de los Servicios donde se desempeñan afiliados para tratar asuntos propios de sus cargos, sino que también celebrar reuniones ordinarias o extraordinarias con ellos, en dichos lugares, fuera de las horas de trabajo, para cumplir con los fines gremiales previstos en la ley.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. NEGOCIACION INDIVIDUAL. REGLA DE LA CONDUCTA.**2.826/154, 31.05.99.**

- 1) La empresa ... se encuentra obligada a otorgar el beneficio consistente en regalos para los hijos y cónyuge de los trabajadores por un valor semejante al otorgado en años anteriores, toda vez que este beneficio tiene su origen en una negociación individual tácita de los contratantes que modificó el contrato colectivo de los trabajadores que negociaron en dichos términos, encontrándose la citada empresa obligada, por ende, a incorporarlo en los respectivos contratos individuales de trabajo.**
- 2) La empresa ..., no se encuentra obligada a realizar la fiesta de fin de año, toda vez que este beneficio se ha discontinuado en el tiempo, sin que existiera un reclamo oportuno de parte de los trabajadores beneficiados, presumiéndose al efecto el consentimiento tácito de los mismos en el sentido de extinguirlo.**
- 3) La empresa ... no puede, sin el acuerdo de sus trabajadores, dejar de dar cumplimiento a la cláusula decimosexta del contrato colectivo de trabajo, en los términos que lo ha venido haciendo, puesto que la aplicación de la misma se encuentra enmarcada dentro de los parámetros que hacen aplicable "la regla de la conducta" y, en consecuencia, no se encuentran ajustados a derecho los descuentos que la empresa ha efectuado a los anticipos de gratificaciones pactados en la referida cláusula decimosexta del contrato colectivo.**

Concordancias: Ord. N° 6.837/130, de 12.09.88.

El Sindicato de Trabajadores de la empresa ... ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento respecto de las siguientes materias:

- 1) Existencia de una cláusula tácita respecto de la celebración de la fiesta de fin de año y de la entrega de regalos que se realizaba a expensas de la empresa desde el año 1992.
- 2) Legalidad del descuento de las cotizaciones previsionales efectuado por la empresa respecto de los anticipos de gratificación pactados a todo evento en el contrato colectivo.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1) De conformidad con lo prevenido en el inciso 1º del artículo 9º del Código del Trabajo, el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para la validez del mismo.

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

requisito de existencia o validez. Ahora bien, como el contrato de trabajo tiene el carácter de consensual, se entienden incorporadas a éste no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito sino que, además, aquellas que emanan del acuerdo de voluntades tácitas de las partes contratantes, salvo los casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exija la manifestación expresa de voluntad.

Por su parte, acorde con lo establecido en el inciso tercero de artículo 344 del Código del Trabajo, 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, aparece lógico que si las remuneraciones y condiciones de trabajo existentes en una empresa se regulan a través de un instrumento colectivo solemne, el trabajador no pueda exigir al empleador, en virtud de dicho título, beneficios que no se han dejado debidamente especificados en el aludido instrumento, tal como lo establece el N° 2 del artículo 345 del mismo Código del Trabajo.

No obstante lo expresado, es del caso señalar que aun cuando las partes contratantes hubieren fijado las condiciones de trabajo y remuneración a través de un contrato colectivo, siempre tienen a salvo la posibilidad de negociar tales condiciones individualmente, por cuanto la negociación individual de las partes constituye uno de los principios sobre los que descansa nuestro ordenamiento jurídico laboral, siendo su existencia un derecho de carácter irrenunciable.

En efecto, el artículo 311 del Código del Trabajo, sobre el particular dispone que:

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

De esta forma entonces, las partes podrán negociar individualmente tales condiciones, con el único límite que esta negociación no importe una disminución de los beneficios y derechos pactados colectivamente.

Ahora bien, del análisis conjunto de los artículos 9° y 311 del Código, se sigue que el trabajador afecto a un contrato colectivo, de común acuerdo con su empleador, puede modificar o complementar las estipulaciones contenidas en este instrumento, con la sola limitante de que ello no signifique una disminución de los beneficios que le corresponden al trabajador por aplicación del contrato colectivo.

Por tanto, a la luz de lo expuesto, posible es afirmar que existiendo contrato colectivo en la empresa, no resulta jurídicamente procedente exigir el cumplimiento de una obligación o el otorgamiento de un beneficio que no se encuentre expresamente especificado en el aludido instrumento, a menos que el mismo se otorgue en forma periódica y reiterada con posterioridad a la suscripción de dicho contrato colectivo, como consecuencia de una negociación individual de las partes que lo modifique o complemente; negociación que, conforme se ha señalado, bien puede ser el producto de un acuerdo expreso o tácito de los contratantes.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, especialmente del informe de fiscalización evacuado por la Sra. M. R. G. Z., el 12 de abril de 1999, aparece que la empresa ...,

otorgó a los trabajadores afectos al contrato colectivo vigente en la empresa, con posterioridad a su celebración y en forma reiterada, los beneficios consistentes en una fiesta de Navidad y regalos para los hijos y cónyuge de los trabajadores, aun cuando éstos no formaban parte de los beneficios que se convinieron en el referido instrumento colectivo.

Del mismo informe de fiscalización se desprende que el año 1997, la empresa no realizó la fiesta de fin de año, sino que se limitó a entregar el beneficio consistente en regalos para los hijos y la cónyuge de los trabajadores, cuestión que no fue reclamada en su oportunidad por los dependientes. El año 1998, la empresa nuevamente no efectuó la fiesta de fin de año y, esta vez, tampoco realizó los regalos a que se ha hecho referencia, cuestión a la que se opusieron los trabajadores y que fue oportuna y debidamente denunciada a este Servicio.

De consiguiente, en el caso en análisis, preciso es concluir que la empresa ..., ha efectuado un pago reiterado en el tiempo del beneficio consistente en regalos para los hijos y cónyuge de los trabajadores afectos al contrato colectivo vigente, no así del beneficio consistente en realizar una fiesta de fin año, práctica que fue interrumpida el año 1997, sin que mediara reclamo de los trabajadores ante la autoridad.

Por lo cual, al tenor de las consideraciones formuladas en el cuerpo del presente dictamen debemos concluir que el primero de los beneficios a que se ha hecho referencia, tiene su origen en una negociación individual tácita de los contratantes que modificó el contrato colectivo de los trabajadores que negociaron en dichos términos, encontrándose obligada la empresa ..., a continuar otorgando el beneficio consistente en regalos para los hijos y cónyuge de los trabajadores, de conformidad con lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil y, por ende, a incorporarlo en los respectivos contratos individuales de trabajo.

La conclusión anterior no puede extenderse a la fiesta de fin de año que se realizaba en la empresa ..., toda vez que este beneficio se ha discontinuado en el tiempo sin que existiera un reclamo oportuno de parte de los trabajadores beneficiados, presumiéndose al efecto el consentimiento tácito de los mismos en el sentido de extinguirlo.

2) En lo que se refiere a la segunda consulta planteada, que dice relación con la legalidad de los descuentos efectuados por la empresa ... sobre los anticipos de gratificación, el contrato colectivo, en su cláusula decimosexta dispone:

"Gratificación legal

"En caso de haber utilidades líquidas la empresa cancelará a sus empleados el 25% del total de los sueldos ganados durante el año, con un tope de 4.75 I.M.L. (alternativa del artículo 50 del C. del Trabajo) se otorgará un anticipo en el mes de diciembre del 25% de la gratificación, y el saldo de 75% en el mes de abril correspondiente.

"Si no hay utilidades determinadas conforme a las normas precedentes, pero sin agregarse para este efecto de cálculo, pérdidas de los años anteriores, la empresa cancelará en todo caso, en el mes de diciembre de cada año, una cuarta parte de los 4.75 I.M.L., como se indica en el inciso primero, sin devolución del monto ya cancelado a título de indemnización convencional".

Por su parte, el informe de fiscalización ya individualizado, sobre el particular constata que el empleador reconoció que la empresa *"siempre pagó el 25% líquido y no se realizaba el descuento previsional"*.

Precisado lo anterior, es del caso puntualizar que las cláusulas escritas de un contrato colectivo, además, de poder modificarse a través de un acuerdo de voluntades entre las partes, puede verificarse aplicando la regla de interpretación de los contratos, contemplada en el artículo 1564 del Código Civil, cuyo inciso final prescribe que las cláusulas de un contrato pueden interpretarse "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 preinserta se colige que un contrato puede ser interpretado por la aplicación práctica que las partes o, una de ellas con aprobación de la otra, han hecho de sus disposiciones, es decir, la manera como ellas han entendido y ejecutado el contrato; de suerte que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato. Tal es la denominada doctrinariamente "regla de la conducta".

En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado de las estipulaciones de un contrato, fija en definitiva la interpretación y el verdadero alcance que las partes han querido darle a la misma. De esta suerte, la forma como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación, puede modificar o complementar el acuerdo inicial y tal aplicación constituirá un elemento básico para la delimitación de dicha norma contractual; siendo esencial, de este modo, para la utilización de la regla de la conducta, la existencia de un acuerdo formal entre las partes, limitándose el efecto de la práctica a fijar su alcance, sea precisando su sentido o bien alterando las condiciones iniciales fijadas para el cumplimiento de la misma.

En el caso que nos ocupa, el contrato colectivo tenido a la vista, suscrito entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores, contempla en su cláusula decimosexta la obligación de pagar un anticipo de una cuarta parte de los 4.75 ingresos Mínimos mensuales que le corresponden a cada trabajador por concepto de gratificación, sin especificar si los mismos se pagarán líquidos, esto es, asumiendo la empresa a su cargo y costo las cotizaciones previsionales que corresponda efectuar; o brutos, esto es, asumiendo los trabajadores el costo respectivo.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial el informe de fiscalización evacuado por la Sra. M. R. G. Z., el 12 de abril de 1999, se ha podido constatar que la empresa ... ha pagado de modo reiterado en el tiempo el referido anticipo sobre una base líquida, razón por la cual es posible afirmar que las partes han entendido y ejecutado la cláusula en análisis de forma tal que la empresa ha asumido a su cargo y costo las cotizaciones previsionales que corresponde efectuar al respecto.

En estas circunstancias, teniendo presente las consideraciones efectuadas en los párrafos anteriores, resulta forzoso concluir que la empresa ... no puede, sin el acuerdo de sus trabajadores, dejar de cumplir la cláusula decimosexta del contrato colectivo de trabajo ya analizado, en los términos que lo ha venido efectuando, puesto que la misma ha pasado a ser obligatoria, de conformidad a los parámetros que hacen aplicable "la regla de la conducta", ya expuesta en acápite que anteceden.

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

- 1) La empresa ... se encuentra obligada a otorgar el beneficio consistente en regalos para los hijos y cónyuge de los trabajadores por un valor semejante al otorgado en años anteriores, toda vez que este beneficio tiene su origen en una negociación individual tácita de los contratantes que modificó el contrato colectivo de los trabajadores que negociaron en

dichos términos, encontrándose la citada empresa obligada, por ende, a incorporarlo en los respectivos contratos individuales de trabajo.

- 2) La empresa ... no se encuentra obligada a realizar la fiesta de fin de año, toda vez que este beneficio se ha discontinuado en el tiempo, sin que existiera un reclamo oportuno de parte de los trabajadores beneficiados, presumiéndose al efecto el consentimiento tácito de los mismos en el sentido de extinguirlo.
- 3) La empresa ... no puede, sin el acuerdo de sus trabajadores, dejar de dar cumplimiento a la cláusula decimosexta del contrato colectivo de trabajo, en los términos que lo ha venido haciendo, puesto que la aplicación de la misma se encuentra enmarcada dentro de los parámetros que hacen aplicable "la regla de la conducta" y, en consecuencia, no se encuentran ajustados a derecho los descuentos que la empresa ha efectuado a los anticipos de gratificaciones pactados en la referida cláusula decimosexta del contrato colectivo.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

2.818/155, 31.05.99.

Tienen derecho a la asignación de escolaridad contemplada en la letra c) de la cláusula tercera del convenio colectivo vigente en Compañía de Tejidos ..., aquellos trabajadores cuyos hijos siguen estudios universitarios, aunque éstos tengan una edad superior a los 24 años.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar el sentido y alcance de la letra c) de la cláusula tercera del convenio colectivo de trabajo vigente en la empresa Compañía de Tejidos ..., especialmente para los efectos de precisar si tienen derecho al beneficio que ella contempla los trabajadores cuyos hijos son mayores de 24 años y siguen estudios universitarios.

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

La cláusula referida, contenida en el convenio colectivo suscrito con fecha 28 de noviembre de 1997, señala:

"Tercero. Beneficios Sociales.

"La empresa se compromete a otorgar a los trabajadores los siguientes beneficios en la forma, monto y condiciones que en cada caso se señalan:

"c) Asignación de escolaridad.

"La empresa pagará a los trabajadores que tengan hijos siguiendo estudios regulares en establecimientos reconocidos por el Estado, una asignación escolar única por estudiante, de los siguientes montos:

"Kindergarden o Enseñanza básica	\$ 12.070
"Enseñanza Media o Técnica	\$ 12.930
"Institutos profesionales con carreras a nivel universitaria	\$ 32.015
"Enseñanza Universitaria	\$ 61.564".

De la norma convencional precedentemente transcrita es posible inferir que los trabajadores afectos al convenio que tengan hijos siguiendo estudios regulares en establecimientos reconocidos por el Estado, tienen derecho a que la empresa les pague una asignación escolar única por estudiante, por los montos que en cada caso se indican.

De la misma norma es posible deducir que el único requisito o condición que debe concurrir para que el beneficio se haga exigible es que el trabajador de que se trate tenga "hijos siguiendo estudios regulares en algún establecimiento reconocido por el Estado", sin distinguir entre edades de los mismos o si son causantes o no de asignación familiar.

De esta suerte y no habiendo previsto las partes tope alguno de edad para la procedencia del beneficio de que se trata, no cabe sino concluir que tienen derecho a impetrarlo aquellos trabajadores cuyos hijos siguen estudios universitarios, aunque éstos sean mayores de 24 años, como sucede en el caso en consulta.

En consecuencia, sobre la base de la disposición convencional citada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que el sentido y alcance de la letra c) de la cláusula tercera del convenio colectivo de trabajo vigente en la empresa, es el señalado en el cuerpo del presente informe.

ORGANIZACIONES SINDICALES. PERMISO SINDICAL. FACULTADES DEL EMPLEADOR.

2.884/156, 4.06.99.

La empresa de Correos de Chile se encuentra facultada para controlar las horas de permiso sindical fuera y dentro del recinto de la misma y a descontar de las remuneraciones el tiempo no laborado por los dirigentes sindicales que excedan el lapso legal, sin perjuicio de las condiciones de ejercicio de los permisos sindicales que puedan negociarse y que modifiquen los mínimos legales vigentes, como asimismo, sin perjuicio también de la finalidad a que debe estar supeditado dicho sistema de control, la que se ha señalado en el cuerpo del presente informe.

Fuentes: Código del Trabajo, inciso 1º del artículo 249.

Concordancias: Dictámenes N°s. 79, de 12.01.82, y 2.259/127, de 29.04.99.

Se consulta a esta Dirección sobre la forma en que la empleadora, haciendo uso de sus facultades de administración, puede legalmente hacer cumplir las normas legales sobre permisos sindicales, en circunstancias que sólo 5 de los 29 dirigentes sindicales de la empresa tienen la

disposición a ejecutar las labores propias de sus contratos de trabajo y sólo uno se encuentra legalmente eximido de la ejecución de sus labores.

Desde luego, el inciso primero del artículo 249 del Código del Trabajo establece:

"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".

Así entonces, se infiere con toda claridad que el empleador se encuentra legalmente obligado a otorgar permisos a los dirigentes sindicales cuya extensión depende del número de afiliados al sindicato, permisos que tienen la finalidad de que éstos puedan cumplir sus responsabilidades de representación fuera del lugar de trabajo por el período que precisa la norma. En este sentido, el Dictamen N° 79, de 12.01.82, de esta Dirección, ha dejado establecido que la expresión "fuera del lugar de trabajo" significa *"fuera del lugar o sitio de la empresa en que el trabajador, de acuerdo al contrato de trabajo, ejecuta la labor convenida"*.

Con todo y como expresamente lo precisa la norma legal transcrita, estos permisos se encuentran afectos a ciertos límites y regulaciones, de tal suerte que las facultades generales del empleador para organizar, dirigir y administrar la empresa supone el conocimiento con la debida anticipación de las ausencias de sus dependientes motivadas por estos permisos sindicales, con el fin de tomar todas las medidas conducentes a dar continuidad al funcionamiento de la empresa y proveer oportunamente el reemplazante del dirigente que ejerza este derecho.

De lo anterior se infiere, en consecuencia, que se encuentra dentro de las facultades de administración del empleador establecer los registros idóneos para controlar las horas de permiso sindical tanto en la empresa como fuera de ésta, control que, en todo caso, sólo debe referirse a la posibilidad que el empleador conozca y registre las horas de dicho permiso, pero en caso alguno puede someterlo a su aprobación o rechazo, toda vez que una conducta de esta índole implicaría transgredir el numerando 19° del artículo 19 de la Constitución Política, que en su párrafo 3° garantiza y promueve la autonomía de las organizaciones sindicales.

Ahora bien, resulta necesario enseguida, comprobar como en los hechos la empleadora ha controlado el ejercicio de este derecho, para cuyo efecto debe tenerse presente como antecedente principal, el informe respectivo evacuado por el funcionario fiscalizador del Servicio, señor F. B. D., de 21.01.99. En éste, se deja establecido que *"de la revisión de los registros de asistencia, se constató que el 99% de los dirigentes marca su ingreso y su salida diariamente y en ninguno de estos registros se pudo apreciar que figuran marcadas las horas en que salen a sus quehaceres sindicales y cuando regresan, por lo que por medio de estos documentos nada se pudo apreciar respecto a las horas sindicales"*. También se ha podido comprobar que la empresa de Correos de Chile *nunca ha consentido* en exceptuar del desempeño de sus labores a los dirigentes sindicales, y en tal sentido constan en el informe de fiscalización múltiples antecedentes, entre otros, el Comunicado N° 118, de 28.07.98, y las aseveraciones del señor Gerente de Relaciones Laborales, en las que precisa que el pago de las remuneraciones de los dirigentes sindicales significan \$150.000.000 al año, lo que naturalmente justifica el esfuerzo de la empresa para que sus dirigentes sindicales efectivamente lleven a cabo las labores pactadas contractualmente, sin perjuicio de los permisos que la ley les otorga.

Más aún, es necesario precisar que el único dirigente sindical eximido totalmente del desempeño de sus labores, se encuentra autorizado debidamente por la asamblea de su sindicato conforme

lo dispone la letra a) del artículo 250 del Código del Trabajo y sus remuneraciones las cancela la respectiva organización sindical.

Con estos antecedentes, transgrede el sentido de equidad una situación en la cual –contra la voluntad de la empleadora– la mayoría de los dirigentes sindicales reciben remuneraciones de ésta y no desempeñan las labores para las cuales fueron contratados, en tanto que –por otra parte– uno de los dirigentes sindicales más antiguos y del sindicato con mayor cantidad de afiliados –según consta en el informe de fiscalización precedente– recibe el total de las remuneraciones de su organización sindical sin que signifique en este aspecto una carga pecuniaria para la empresa.

Por todas estas razones, es menester que la empleadora haga valer las normas legales que regulan esta materia, y además, restablezca básicas equidades entre los dirigentes sindicales que de acuerdo a los antecedentes examinados aparecen vulneradas, todo lo cual no obsta que las partes, por la vía de la negociación directa, puedan concordar condiciones de ejercicio de estos permisos sindicales mejores a las mínimas establecidas por ley.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa y razones hechas valer, cúpleme manifestar a Ud. que la empresa de Correos de Chile se encuentra facultada para controlar las horas de permiso sindical fuera y dentro del recinto de la misma y a descontar de las remuneraciones el tiempo no laborado por los dirigentes sindicales que excedan el lapso legal, sin perjuicio de las condiciones de ejercicio de los permisos sindicales que puedan negociarse y que modifiquen los mínimos legales vigentes, como asimismo, sin perjuicio también de la finalidad a que debe estar supeditado dicho sistema de control, la que se ha señalado en el cuerpo del presente informe.

REMUNERACIONES. CORTE DE ENERGIA ELECTRICA.

2.885/157, 4.06.99.

Remuneración de los trabajadores a trato que laboran para empresas de confección de prendas de vestir y textiles para el hogar en el evento de inactividad laboral ocasionada por un corte de energía eléctrica.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.427/252, de 25.08.95; 1.232/59, de 17.02.95; 1.116/31, de 4.02.91 y 4.623/110, de 5.07.90.

Se solicita que esta Dirección determine cual es la remuneración a que tienen derecho los trabajadores a trato que se desempeñan para empresas que confeccionan prendas de vestir y textiles para el hogar en aquellos casos en que debido a los cortes de energía eléctrica no alcanzan a cumplir con la producción del número de piezas convenido por las partes.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Esta Dirección, mediante Dictamen N° 5.832/384, de 23 de noviembre de 1998, sobre la base de lo dispuesto en el artículo 45 del Código Civil y en los artículos 1º, 2º y 3º letra d) del Decreto Supremo N° 640, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, publicado en el Diario

Oficial de 13 de noviembre de 1998, concluye que *"los cortes de energía eléctrica no podrían ser calificados como caso fortuito o fuerza mayor, por ausencia del requisito imprevisibilidad y, por ende, no podrían ser invocados por el empleador para eximirse de su obligación de remunerar al trabajador durante el período que no preste servicios por aplicación de la referida medida, sin perjuicio de lo que las partes hayan podido convenir al respecto"*.

Agrega que *"si en el hecho se producen cortes de energía fuera de la programación que las empresas distribuidoras han debido comunicar previamente a los usuarios, o bien ellos no concuerdan con tales avisos, habría que distinguir, a juicio de la suscrita, si tales interrupciones se producen mientras el trabajador está a disposición del empleador, o no lo está"*.

En el primer caso, esto es, *"si la interrupción de suministro de energía se produce mientras el trabajador está prestando efectivamente sus servicios, la inactividad que le afectaría constituiría jornada laboral, sea que se deba a una acción programada previamente o no, dado que la no realización de labor se produciría por causas no imputables a él, y de este modo debe ser remunerada"*.

"Por el contrario, si el corte del suministro se produce antes del inicio de la jornada efectiva, durante su suspensión por cualquier otra causa, o una vez terminada, y aun cuando el trabajador se encuentre en el recinto de la empresa, como no estaría a disposición del empleador de acuerdo a la doctrina antes señalada, no se configuraría jornada, y por ello no correspondería que tales períodos sean remunerados, sin importar si los cortes obedecen a una programación previa o no".

Ahora bien, en cuanto a cuál es la remuneración a que tienen derecho los trabajadores a trato durante los períodos de inactividad laboral en que permanecen a disposición del empleador, cabe reiterar lo expresado por la jurisprudencia administrativa contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s. 5.427/252, de 25 de agosto de 1995; 1.232/59, de 17 de febrero de 1995; 1.116/31, de 4 de febrero de 1991 y 4.623/110, de 5 de julio de 1990, según la cual para dichos efectos debe estarse, en primer término, a lo que las partes han pactado individual o colectivamente, en forma expresa o tácita.

De acuerdo a los dictámenes citados precedentemente, si no hay pacto escrito relativo a la forma de remunerar los aludidos períodos, éstos deben pagarse en la forma como reiteradamente en el tiempo lo ha hecho la empresa, fórmula de pago que constituye una cláusula tácita de los respectivos contratos individuales de trabajo. A falta de pacto tácito, la remuneración a que tienen derecho los trabajadores a trato por el tiempo en que, habiendo estado a disposición del empleador, no llevan a cabo el trabajo pactado debido a un corte de energía eléctrica, debe ser, a falta de norma expresa, equivalente al promedio de lo percibido por cada dependiente durante los últimos tres meses laborados, toda vez que éste es el sistema de cálculo contemplado por el legislador en los artículos 71, inciso 2º y 45, inciso 1º del Código del Trabajo, tratándose de trabajadores con remuneración variable. El referido promedio no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que la remuneración a que tienen derecho los trabajadores a trato que se desempeñan para empresas de confección de prendas de vestir y textiles para el hogar en aquellos casos en que debido a un corte de energía eléctrica no alcanzan a cumplir con la producción del número de piezas convenido por las partes, será la que éstas hayan convenido en forma individual o colectiva, sea expresa o tácitamente, para el evento de inactividad laboral. A falta de pacto, debe ser equivalente al promedio de lo percibido por cada dependiente durante los últimos tres meses laborados, el que no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. PROCEDENCIA.**2.886/158, 4.06.99.**

La empresa ..., concesionaria de los parques y jardines de la I. Municipalidad de Los Angeles, no está obligada a pagar indemnizaciones por término de contrato de trabajo cuando invoca para ello la causal del N° 5 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

Por el contrario, deberá pagarse tales indemnizaciones si el empleador invocó la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o cuando el juez haya declarado que la aplicación de otras causales ha sido injustificada, indebida o improcedente.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 159 N° 5; 163 y 168.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.879/196, de 30.08.91 y 4.574/288, de 7.09.93.

Se consulta si procede pagar indemnización por años de servicio, en el caso de una empresa que ha suscrito contrato con la I. Municipalidad de Los Angeles el 11 de junio de 1996, para la concesión de los parques y jardines de esta ciudad con una duración hasta el término de faena Decreto Alcaldicio N° 769, renovable por un período igual o anual de la concesión, salvo caducidad del mismo.

Agrega que el personal se contrata con fecha de iniciación el 11 de junio de 1996, y la fecha de terminación cuando termina la faena según el Decreto Alcaldicio N° 769, esto es, el 10 de junio de 1999.

Al respecto, puedo informar lo siguiente:

El artículo 163, en sus incisos primero, segundo y tercero, del Código del Trabajo, dispone:

"Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

"A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

"La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 161 y en el inciso cuarto del artículo 162 de este Código".

Por su parte, el artículo 168 del mismo Código Laboral, establece:

"El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163 según correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento.

"El plazo contemplado en el inciso anterior se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

"Sin perjuicio del porcentaje señalado en el inciso primero, que se establece como mínimo, si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento.

"Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda de acuerdo al mérito del proceso".

De las disposiciones legales transcritas se desprende que la procedencia del pago de las indemnizaciones allí establecidas, está sujeta en primer lugar, al acuerdo de las partes que hayan convenido individual o colectivamente su pago.

Si no se ha pactado contractualmente el pago de tales indemnizaciones procederá únicamente cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que el contrato de trabajo hubiere estado vigente a lo menos durante un año, y
- b) Que el contrato hubiere terminado por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

En la especie, se consulta si procede pagar indemnización por años de servicio, en el caso de una empresa que suscribió contrato de concesión con la Municipalidad respectiva para el aseo y mantención de parques y jardines, con vigencia desde el 11 de junio de 1996 hasta el 10 de junio de 1999, renovable por un período igual o anual de la concesión, salvo caducidad del mismo.

De acuerdo con la normativa en análisis y si el contrato termina por la causal prevista por el artículo 159, N° 5, del Código del Trabajo, esto es, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, a los trabajadores contratados para la ejecución de una obra o faena determinada como ocurre en el caso en consulta, no les asiste el derecho a la indemnización por años de servicio que contempla el artículo 163, y en tales términos se ha pronunciado la reiterada jurisprudencia de este Servicio contenida entre otros, en Dictámenes N°s. 5.879/196, de 30.08.91 y 4.574/288, de 7.09.93.

Sin embargo, y según lo dispuesto por el artículo 163 del Código Laboral más arriba transcrito y lo resuelto por la misma doctrina administrativa citada, si la empresa de que se trate pone término a los contratos de trabajo, sea por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o por una o más causales distintas de ésta, puede encontrarse eventualmente obligada a pagar las indemnizaciones señaladas en el presente informe, si posteriormente se declara por el respectivo juzgado que tal aplicación ha sido injustificada, indebida o improcedente, o que simplemente no se ha invocado causal alguna.

En otros términos, la obligación de pagar indemnizaciones por término del contrato de trabajo está vinculada directamente con la terminación de los servicios por las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, ya sea que fue directamente invocada por el empleador o cuando el juez ha declarado que la aplicación de ésta u otras causales ha sido injustificada, indebida o improcedente.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, puedo informar a Ud. que la empresa ..., concesionaria de los parques y jardines de la I. Municipalidad de Los Angeles, no está obligada a pagar indemnizaciones por término de contrato de trabajo cuando invoca para ello la causal del N° 5 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

Por el contrario, deberá pagarse tales indemnizaciones si el empleador invocó la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o cuando el juez haya declarado que la aplicación de ésta u otras causales ha sido injustificada, indebida o improcedente.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO. COLACION. MOVILIZACION. INDEMNIZACION SUSTITUTIVA.

2.982/159, 8.06.99.

Para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, procede incluir la asignación de movilización y el beneficio de colación convenidos por la empresa ... y los dependientes que laboran en ella.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 172.

Concordancias: Dictámenes N° 4.466/308, de 21.09.98 y N° 647/39, de 2.02.99.

Se solicita a esta Dirección emitir un pronunciamiento respecto de la procedencia de incluir las asignaciones de movilización y colación convenidas entre la empresa recurrente y sus trabajadores, para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo.

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

El Artículo 172 del Código del Trabajo, prescribe:

"Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios y asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad".

Del precepto legal antes transcrito se colige que para los efectos del pago de la indemnización legal por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo, deberá considerarse toda cantidad mensual que está percibiendo el trabajador al momento del término de su contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de su cargo y las regalías o especies valuadas en dinero.

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

Respecto de la citada disposición legal cabe, por tanto, anotar que el concepto *"última remuneración mensual"* que utiliza el legislador reviste un contenido y naturaleza eminentemente fáctico o pragmático, ya que alude a *"toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador"*.

En ese mismo contexto debe señalarse que, dentro del referido artículo 172, la norma precedente es la regla general de acuerdo a la cual debe determinarse la base de cálculo de la indemnización por tiempo servido, ya que las excepciones las conforman las exclusiones, de carácter taxativo, que la misma disposición establece.

Es necesario precisar también que entre esas excepciones existe una de carácter genérico: *"los beneficios o asignaciones que se otorguen por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad"*. Luego, necesario es concluir que es la propia ley, en su tenor literal, la que, respecto de determinados beneficios, define y limita su alcance para los eventuales efectos de ser o no considerados en el cálculo de la indemnización, ya que de su texto se infiere inequívocamente que éstos se excluyen en cuanto revistan carácter esporádico o anual.

Por otra parte, en lo que respecta a la inclusión en dicha base de cálculo de beneficios consistentes en especies o regalías, este Servicio ha sostenido, entre otros, en Dictamen N° 647/39, de 2.02.99, que aun cuando el tenor literal de la disposición contenida en el artículo 172, permitiría sostener que los mismos sólo podrán ser considerados para tal efecto cuando estuvieren valuados en dinero, el análisis de las diversas normas relativas a remuneraciones que se contemplan en el ordenamiento jurídico vigente permite establecer que, para los efectos de calificar como tal a beneficios como el indicado, el legislador ha exigido indistintamente que los mismos estén valuados o sean valuables en dinero, vale decir, que tengan un valor preestablecido o que éste sea susceptible de determinación, circunstancia que habilita para sostener que, respecto de los señalados efectos, la distinción entre tales expresiones resulta irrelevante.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que, para resolver la procedencia de incluir en la base de cálculo de los beneficios indemnizatorios de que se trata, una determinada regalía o prestación en especie, sólo cabe atender a si la misma es evaluable en dinero, sin que sea necesario, por ende, que las partes le hayan fijado un valor, sea en el contrato o en un acto posterior.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes proporcionados por la empresa recurrente se desprende que la asignación de movilización consiste en una prestación pagada mensualmente a sus dependientes, en tanto que el beneficio de colación es proporcionado directamente a aquéllos por la referida empresa.

De este modo, del análisis del artículo 172 del Código del Trabajo ya citado, forzoso resulta concluir que, en la especie, la asignación de movilización y el beneficio de colación convenidos reúnen los requisitos exigidos por la citada norma para incluirlos en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, toda vez que, en el primer caso, la asignación de movilización, constituye un beneficio avaluado en dinero, en tanto que, la colación proporcionada por la empresa a sus dependientes, es de aquellos beneficios avaluables en dinero y ambos son percibidos en forma permanente por los respectivos trabajadores.

Por consiguiente, en la especie, no cabe sino concluir que para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo de los trabajadores a que se refiere el presente informe, procede considerar la asignación de movilización y el beneficio de colación pactados en el contrato de trabajo suscrito por la empresa y los dependientes de que se trata.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que, para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, procede incluir la asignación de movilización y el beneficio de colación convenidos por la empresa ... y los dependientes que laboran en ella.

COMITES BIPARTITOS. CONSTITUCION. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. PARTICIPACION TRABAJADORES.

2.983/160, 8.06.99.

- 1) Un establecimiento educacional subvencionado, que cuenta con 15 o más trabajadores, tiene la obligación de constituir un comité bipartito de capacitación.**
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto de los programas de capacitación contemplados por la Ley N° 19.518.**
- 3) Podrán participar en la constitución del comité bipartito de capacitación todos los trabajadores de un establecimiento educacional subvencionado, sean docentes, paradocentes o administrativos.**

Fuentes: Ley N° 19.518, artículos 13 y 16.

Concordancias: Dictámenes N° 4.540/318, de 22.09.98 y N° 5.390/354, de 4.11.98.

Se ha solicitado a esta Dirección emitir pronunciamiento sobre las siguientes materias, relacionadas con la Ley N° 19.518:

- 1) Si en un establecimiento educacional subvencionado, afecto al Estatuto Docente, existe obligación de constituir un comité bipartito de capacitación.

- 2) Si, en la situación planteada en el punto precedente, los profesionales de la educación quedarían afectos a los planes y programas que fije el comité, no obstante que la capacitación y formación de los profesores está reglamentada en el Estatuto Docente.
- 3) Si en la formación del referido comité deben participar tanto el estamento de profesores como el de paradocentes y administrativos.

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

1) En relación a la consulta signada con este número, cabe hacer presente que el artículo 13 de la Ley N° 19.518, prescribe:

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

De la norma legal transcrita se infiere que la ley faculta a las empresas cuya dotación de personal sea de menos de 15 trabajadores para crear un comité bipartito de capacitación, cuya función será la de disponer y evaluar el o los programas de capacitación de la misma, como también, la de asesorar en materias de capacitación a la dirección de la respectiva empresa.

De la misma norma se infiere, igualmente, que la constitución de dicho comité será obligatoria tratándose de empresas que tengan 15 o más trabajadores.

Como es dable apreciar, la norma del artículo 13 en comento, que, como ya se dijera, dispone la creación del comité bipartito de capacitación, se encuentra establecida en relación a la empresa, lo que hace necesario determinar, previamente, qué debe entenderse por tal, debiendo recurrirse para dicho efecto al concepto fijado por el inciso final del artículo 3° del Código del Trabajo, el cual prescribe:

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

Del precepto legal antes transcrito se infiere que en el ámbito de la legislación laboral y de seguridad social el término empresa comprende los siguientes elementos:

Una organización de personas y de elementos materiales e inmateriales;

Una dirección bajo la cual se ordenan estas personas y elementos;

La prosecución de una finalidad, que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico, y

Que esta organización esté dotada de una individualidad legal determinada.

Aplicando lo expuesto precedentemente, en la especie, posible es afirmar que tratándose de un establecimiento educacional subvencionado, se dan los elementos ya señalados para ser

considerado empresa y por tanto, si dicha entidad cuenta con 15 o más trabajadores, de conformidad con lo previsto por el artículo 13 antes transcrito y comentado, tiene la obligación de constituir comité bipartito de capacitación.

Por último, la conclusión anterior no se ve alterada por la circunstancia que el Estatuto Docente, contemple normas especiales de perfeccionamiento y capacitación respecto de los establecimientos educacionales, por cuanto, la disposición contenida en el artículo 13 de la Ley N° 19.518, ya citada, es de carácter imperativo, exigiendo a todas las empresas que cuenten con 15 o más trabajadores, la constitución de los referidos comités.

2) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe hacer presente que, como ya se sostuviera, en forma reiterada a través de diversos dictámenes sobre la materia, entre otros, el N° 5.390/354, de 4.11.98, este Servicio tiene competencia para fiscalizar, tanto la constitución de los comités bipartitos de capacitación, como el cumplimiento de las reglas de designación de sus representantes, pero en ningún caso ello comprende la facultad de pronunciarse en relación a los programas de capacitación.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, cabe hacer presente que, en la especie, por tratarse de un establecimiento educacional subvencionado, a cuyo respecto resultan aplicables las normas sobre capacitación previstas por el Estatuto Docente y que dicen relación con aspectos técnico-pedagógicos, el organismo competente para emitir el pronunciamiento solicitado es, en opinión de este Servicio, el Ministerio de Educación.

3) Respecto de la consulta signada con este número, cabe hacer presente que el artículo 16 de la Ley N° 19.518, prescribe:

"El comité bipartito estará constituido por tres representantes del empleador y tres de los trabajadores.

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

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

De la disposición precedentemente transcrita se infiere que los referidos comités deben estar constituidos por seis representantes, tres del empleador y tres de los trabajadores.

Asimismo, se colige de la citada disposición, que el comité se reunirá a requerimiento de a lo menos cuatro de sus integrantes.

Por último, se desprende, que dicho comité adoptará sus decisiones con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos, debiendo colegirse necesariamente que ha hecho referencia, en este caso, a los representantes de los trabajadores y del empleador, decisiones éstas que se formalizarán mediante el correspondiente programa de capacitación.

Lo anterior autoriza para sostener que, el legislador ha previsto la necesidad de constituir los aludidos comités con igual número de representantes de los dos estamentos fundamentales de la empresa, esto es, empleador y trabajadores –otorgándole de este modo carácter de bipartito– para salvaguardar la debida equidad al momento de tomar los acuerdos, sin hacer, no obstante,

distinción alguna respecto de la forma como se compone el estamento trabajadores, razón por la cual necesariamente debe entenderse que pueden ser representantes de éstos en los referidos comités todos aquellos dependientes que laboren en una empresa, con absoluta prescindencia de la labor que ellos ejerzan dentro de la misma o del escalafón al cual pertenezcan.

Por consiguiente, a la luz de lo ya expresado, en la especie, podrán participar en la constitución del comité bipartito de capacitación, designar o elegir, en su caso, a sus representantes y ser designados o elegidos como representantes, todos los trabajadores de un establecimiento educacional subvencionado, sean docentes, paradocentes o administrativos.

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

- 1) Un establecimiento educacional subvencionado, que cuenta con 15 o más trabajadores, tiene la obligación de constituir un comité bipartito de capacitación.
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto de los programas de capacitación contemplados por la Ley N° 19.518.
- 3) Podrán participar en la constitución del comité bipartito de capacitación todos los trabajadores de un establecimiento educacional subvencionado, sean docentes, paradocentes o administrativos.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

2.984/161, 8.06.99.

La empresa ... se encuentra obligada a dar cumplimiento al beneficio de habitación contemplado en el artículo 15 del convenio colectivo vigente, respecto de los trabajadores de terreno que se desempeñan en la Central Rapel de la misma, no procediendo, por ende, que ésta sustituya dicho beneficio por la subvención por habitación que se establece en el artículo 16 del mismo instrumento.

Rechaza solicitud de reconsideración de las Instrucciones N° 0.13.04.98-348, de 13.10.98, cursadas a dicha empresa por la fiscalizadora Sra. A. M. F..

Fuentes: Código Civil, artículos 1565 y 1564, inciso final.

Se solicita reconsideración de las Instrucciones N° 0.13.04.98-348, de 13 de octubre de 1998, cursadas a su representada por la fiscalizadora Sra. A. M. F., a través de las cuales se le exige dar cumplimiento a lo dispuesto en la cláusula 15 del convenio colectivo de 15.12.95, celebrado entre dicha empleadora y los sindicatos de trabajadores de ..., Central Rapel y del establecimiento Cipreses-Isla, relativo al beneficio de Habitación.

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

El artículo 15 del mencionado instrumento colectivo, dispone:

"HABITACION. La empresa proporcionará casa a aquellos trabajadores de terreno que deban residir en poblaciones o campamentos de ... o en el sitio mismo de su trabajo".

"En estos casos, será obligación del trabajador conservar en buen estado tanto la habitación que se le haya proporcionado como sus instalaciones. Asimismo, serán de su cuenta y responsabilidad las reparaciones que sea necesario hacer por los deterioros causados por el trabajador, sus familiares, huéspedes o dependientes, excepto aquellas derivadas del desgaste y deterioro naturales del uso de la habitación o las producidas por caso fortuito o fuerza mayor. También serán de cuenta del trabajador los consumos de agua, gas, energía eléctrica y demás servicios domiciliarios.

"En caso de traslado o cesación de servicios, los trabajadores a quienes la empresa les proporcione casa o pieza deberán restituirla dentro del plazo de sesenta días contados desde la fecha en que se produzca el traslado o la terminación de los servicios, según corresponda".

A su vez, el artículo 17 del mismo convenio dispone:

"SUBVENCION POR HABITACION. Los trabajadores de los establecimientos de terreno a quienes la empresa no les proporcione pieza o casa, para ellos o sus familiares, tendrán derecho a una subvención por habitación cuyo monto será equivalente al 2,58% de su sueldo base mensual, más el 1,03% adicional de dicho sueldo por cada carga familiar. En ningún caso esta subvención podrá ser superior al 7,73% del sueldo base del trabajador, ni a \$29.624.

"No obstante, también tendrán derecho a percibir esta subvención los trabajadores antes señalados que tengan una o más cargas familiares reconocidas y que habiten en calidad de solteros en una pieza proporcionada por la empresa".

De la primera norma convencional citada aparece que las partes contratantes convinieron que la empresa proporcionaría una casa o pieza a aquellos trabajadores de terreno que deban residir en sus poblaciones o campamentos o en el sitio mismo en que deban prestar servicios.

De la señalada estipulación aparece igualmente que convinieron que los beneficiarios debían restituir las casas o piezas asignadas en conformidad a dicha cláusula, sólo en el evento de mediar las situaciones previstas en el párrafo final, vale decir, en caso de traslado o cesación de los servicios fijándose para tal efecto un plazo máximo de 60 días contados desde la fecha en que se hace efectivo el traslado o la terminación de la relación laboral, respectivamente.

Por otra parte, de la disposición consignada en el artículo 16 precedentemente citado, se infiere que los contratantes pactaron el beneficio de "subvención por habitación", para aquellos trabajadores de los establecimientos de terreno a quienes la empresa no les proporcione pieza o casa habitación, cuyo monto equivale al 2,58% del sueldo base mensual, más el 1,09% adicional por cada carga familiar, estableciéndose que éste en ningún caso podrá exceder de 7,73% de dicho sueldo base, ni de \$29.624.

Como es dable apreciar, en virtud de la disposición contemplada en el transcrito artículo 15, la empleadora se obligó a proporcionar pieza o casa habitación a los trabajadores a que la señalada estipulación se refiere, no existiendo norma alguna en la cual se pacte la sustitución de este beneficio por aquel que prevé el artículo 16 del convenio colectivo en comento, en los casos de erradicación de los respectivos campamentos o poblaciones.

Ahora bien, de los antecedentes recopilados en torno a este asunto y, en especial del informe evacuado por la fiscalizadora actuante, se ha podido establecer que los trabajadores a que se refieren las instrucciones impugnadas fueron erradicados del campamento Rapel de esa empresa, ubicado en la Provincia de Melipilla, aproximadamente a 6 kms. del límite de la Región Metropolitana, lugar en que habitaban casas proporcionadas por ésta y en que disponían de una completa infraestructura para ellos y su grupo familiar que incluía parques, centro comunitario, cancha de fútbol, piscina, policlínico con paramédico permanente, escuela, etc.

Del mismo informe aparece que atendido que el citado beneficio se encontraba pactado en idénticos términos en anteriores instrumentos colectivos, algunos de los trabajadores afectados residían en las referidas viviendas por espacio de más de 20 años.

Igualmente aparece que las casas de dicho campamento se encuentran actualmente desocupadas y que a los trabajadores que fueron erradicados, se les comenzó a pagar, en reemplazo del beneficio de casa de que gozaban, la subvención por habitación que se establece en el artículo 16 del convenio colectivo vigente, situación que, a juicio de los recurrentes, no resulta jurídicamente procedente.

Ahora bien, si se tiene presente que la obligación que asiste a ... en orden a proporcionar el beneficio de que se trata emana de un acuerdo de voluntad de los contratantes, preciso es sostener que el mismo debe ser cumplido en los términos convenidos por éstos, sin que sea viable, por ende, que dicha empresa, en forma unilateral, esto es, sin el consentimiento de los respectivos trabajadores, altere, modifique o sustituya el beneficio a que el señalado acuerdo se refiere.

Lo anterior encuentra su fundamento en el precepto del artículo 1545 del Código Civil, el que expresamente, dispone:

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

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que el contrato legalmente celebrado constituye una verdadera ley particular a la que deben sujetarse los contratantes en sus mutuas relaciones, del mismo modo que a las leyes propiamente dichas. (Ramón Meza Barros, Manual de Derecho Civil, Tomo I, pág. 23).

De ello se sigue que un contrato válido debe respetarse y cumplirse en los términos convenidos, salvo que las partes, de común acuerdo convengan abolirlo o que la ley autorice expresamente dejarlo sin efecto por determinadas causas.

De consiguiente, atendido todo lo expuesto no cabe sino concluir que la empresa ... se encuentra obligada a dar cumplimiento a la disposición contenida en el artículo 15 del convenio colectivo antes individualizado, relativa a "Habitación", respecto de los trabajadores de terreno que se desempeñan en la Central Rapel de la misma, lo que, a la vez, autoriza para sostener que las instrucciones que así lo exigen se encuentran ajustadas a derecho, no procediendo, por ende, su reconsideración.

La conclusión precedente no se ve alterada por la alegación hecha valer por la recurrente en orden a que la aplicación práctica que las partes han dado a la norma convencional que nos ocupa en caso de erradicación de trabajadores de los respectivos campamentos o poblaciones, ha sido la de sustituir dicho beneficio por la subvención de habitación establecida en el artículo 16 del convenio colectivo vigente.

La referida alegación se fundamenta en la regla de interpretación de los contratos prevista en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", conforme a la cual las cláusulas de un contrato podrán también ser interpretadas por la "aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra".

De acuerdo a dicha teoría un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales, que esa aplicación puede legalmente llegar a suprimir o modificar cláusulas expresas de un contrato, es decir, la forma como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía, fijando en definitiva el verdadero sentido y alcance que las partes han querido darle.

De ello se sigue que para que se configure una regla de la conducta en los términos del precepto legal citado es menester la concurrencia de los siguientes requisitos:

- a) Existencia de pacto escrito.
- b) Que a través de una práctica reiterada en el tiempo las partes cumplan la disposición contenida en la respectiva norma convencional de una manera determinada o en una forma distinta a la expresada por éstos.
- c) Que tal aplicación práctica haya sido efectuada por ambas partes de consuno o por una de ellas, siempre que en este último evento esta haya contado con la aprobación de la otra parte.

Ahora bien, los antecedentes recopilados a través de las fiscalizaciones efectuadas por funcionarios de este Servicio a las Centrales Laja, Sauzal-Sauzalito y Cipreses-Isla de la recurrente, no permiten sostener fundadamente que la sustitución del beneficio de "habitación" por la "subvención por habitación" en casos de erradicación de los campamentos o poblaciones de ..., constituya una práctica reiterada que configure una "regla de la conducta" que obligue a las partes en tal sentido.

En efecto, según consta de los informes de fiscalización tenidos a la vista, en la Central Sauzal-Sauzalito, no fue posible recabar antecedentes al respecto por cuanto en los últimos años la empresa no ha efectuado tales erradicaciones.

En lo que concierne a las Centrales Laja y Cipreses-Isla, el fiscalizador actuante expresa que de acuerdo a las entrevistas realizadas, si bien los trabajadores que en el año 1996 fueron erradicados de los campamentos, aceptaron el pago de la subvención por habitación, ello se debió a que con anterioridad gran parte del personal que allí residía hizo abandono voluntario de dicho lugar para radicarse en la ciudad de Los Angeles y Talca, respectivamente, atendido principalmente problemas derivados de la educación de sus hijos, por lo que no tuvieron en ese momento otra alternativa que acatar la decisión adoptada por la empresa.

Los hechos antes señalados permiten afirmar que la situación descrita no se encuadra dentro de los términos de la regla de la conducta analizada en párrafos precedentes, toda vez que no cabe estimar que exista en tal caso una modalidad reiterada de las partes en orden a sustituir el beneficio de habitación por el previsto en el artículo 16 del convenio colectivo vigente, ni que tal modalidad se haya aplicado por la empresa con aprobación de la parte trabajadora, presupuestos éstos que, como ya se dijera, resultan imprescindibles para configurarla.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y convencionales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que la empresa ... se encuentra obligada a dar cumplimiento al beneficio de habitación contemplado en el artículo 15 del convenio colectivo vigente, respecto de los trabajadores de terreno que se desempeñan en la Central Rapel de la misma, no procediendo, por ende, que ésta sustituya dicho beneficio por la subvención por habitación que se establece en el artículo 16 del mismo instrumento.

Rechaza solicitud de reconsideración de las instrucciones N° 0.13.04.98-348, de 13.10.98, cursadas a dicha empresa por la fiscalizadora Sra. A.M.F.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TRIBUNALES DE JUSTICIA.

2.985/162, 8.06.99.

Niega lugar a reconsideración de las Instrucciones N° 0/200, de 19.04.99, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Punta Arenas a la Corporación Municipal de Punta Arenas que le ordenan presentar documentación en relación con el concurso público que se llevó a efecto durante el año 1998.

Fuentes: Código Civil, artículo 3° inciso 2°.

Concordancias: Ord. N° 5.362/16, de 5.08.91.

Se ha solicitado reconsideración de las Instrucciones N° 0/200, de 19.04.99, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Punta Arenas a la Corporación Municipal de Punta Arenas que le ordenan presentar documentación en relación con el concurso público que se llevo a efecto durante el año 1998.

Lo anterior, a fin de investigar y pronunciarse sobre presuntas infracciones a las normas que regulan los concursos públicos para ingresar a una dotación docente comunal en calidad de titular.

La solicitud referida se fundamenta en que, en la especie, se ha vulnerado el artículo 5° letra b) del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, que impide a la suscrita interpretar la legislación y reglamentación social cuando el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento.

Lo expuesto, por cuanto se tramitó ante la Corte de Apelaciones de Punta Arenas dos Recursos de Protección interpuestos por la trabajadora Sra. N.N., requirente ante la Inspección del Trabajo de Punta Arenas, Roles N° 148/98 y 16/99, este último recurso confirmado por sentencia de la Corte Suprema de fecha 13.04.99.

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

La Dirección del Trabajo impartió las instrucciones cuya reconsideración se solicita teniendo presente para ello lo dispuesto en el artículo 3° del Código Civil, disposición que en su inciso 2° establece:

"Las sentencias judiciales no tienen fuerza obligatoria sino respecto de las causas en que actualmente se pronunciaren".

De la norma legal preinserta se desprende que las sentencias de los Tribunales de Justicia sólo tienen validez y fuerza obligatoria respecto de la situación particular en que hayan recaído, no siendo posible hacer extensivas sus conclusiones a casos similares a aquel que ha sido materia del juicio.

Al respecto, la doctrina ha señalado que *"...la sentencia del Juez, sólo obliga a las partes que litigan; por eso se dice que la sentencia produce efectos relativos. Y es natural; sólo los individuos que litigaron hicieron oír su voz; todos los demás han sido ajenos a la contienda, de manera que, de acuerdo con el inmemorial adagio que nos viene desde la Biblia, es lógico que no sean condenados antes de ser oídos. En este principio sencillo radica el fundamento filosófico de la relatividad de efectos de la sentencia judicial". ("Curso de Derecho Civil", Arturo Alessandri y Manuel Somarriva, Tomo I, Parte General, página 150).*

Ahora bien, el efecto relativo de las sentencias judiciales a que se ha aludido anteriormente, se traduce en el caso en análisis en que el respectivo fallo, firme o ejecutoriado, jamás tendrá una validez genérica, sólo afectará a la trabajadora de la Corporación que interpuso el recurso, en cambio las instrucciones cuya reconsideración se solicita, resultan aplicables a todos los trabajadores de la misma que participaron en el concurso público de que se trata.

En la especie, en el caso que se tramitó ante la Corte de Apelaciones de Punta Arenas la Sra. Ruth Fierro Iriarte interpuso dos recursos de protección por infracción a las normas que regulan los concursos públicos por parte de la Corporación Municipal de Punta Arenas a su respecto. En dichas causas no fueron parte el resto de los trabajadores que participaron en el concurso de manera que, aun cuando la materia discutida sea la misma, las sentencias que se dictaron en definitiva no afectó sino a las partes que intervinieron en el respectivo juicio, de acuerdo a lo señalado en párrafos precedentes.

A mayor abundamiento, es del caso hacer presente que pretender que nuestro Servicio se inhiba de requerir documentación y pronunciarse sobre una materia determinada, cuando ella fue sometida al conocimiento de Tribunales, sin que las partes que intervengan en el juicio sean las mismas que están involucradas ante esta Repartición, significaría llegar al absurdo de que la Dirección del Trabajo no podría ejercer en plenitud las facultades que en materia de fiscalización e interpretación le confiere el artículo 5º del D.F.L. Nº 2, de 1967, ya que siempre existirán "materias" iguales o similares sometidas, a la vez, al conocimiento de Tribunales.

De esta suerte, resulta posible afirmar que la Dirección del Trabajo puede fiscalizar y fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, no obstante haberse sometido un caso al pronunciamiento de los Tribunales sobre la misma materia, cuando en dicha causa no sean partes las mismas respecto de las cuales se requiere la intervención del Servicio.

En nada altera la conclusión anterior la circunstancia que la solicitante ante este Servicio sea la Sra. N.N. que recurrió de protección ante la Corte de Apelaciones de Punta Arenas, por cuanto en la primera de las peticiones referidas no está solicitando la intervención de esta Dirección respecto de su situación personal, toda vez que ésta fue conocida y resuelta, precisamente, por los Tribunales de Justicia.

Al tenor de lo expuesto, forzoso resulta concluir que nuestro Servicio al impartir las instrucciones de que se trata, a través de Oficio Nº 0-200, de 19.04.99, no ha vulnerado el artículo 5º letra b) del D.F.L. Nº 2, de 1967.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. que se niega lugar a reconsideración de las instrucciones Nº 0/200, de 19.04.99, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Punta Arenas a la Corporación Municipal de Punta Arenas que le ordenan presentar documentación en relación con el concurso público que se llevó a efecto durante el año 1998.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. TERMINACION CONTRATO. RECLAMACION. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. CALIFICACION DE CAUSALES.

2.986/163, 8.06.99.

- 1) Los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales, pueden recurrir al procedimiento de reclamación previsto para el término del contrato de trabajo en el artículo 168 inciso 1º del Código del Trabajo, en lo que fuere compatible con las normas del Estatuto Docente.**
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre los efectos jurídicos de la falta de invocación de una causal legal en la terminación del contrato de trabajo, correspondiendo el conocimiento de tal materia a los Tribunales de Justicia.**

Fuentes: Ley Nº 19.070, artículo 71. Código del Trabajo, artículo 168.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales les son aplicables, supletoriamente, las normas del Código del Trabajo en lo que dice relación con el procedimiento de reclamación previsto para el término de la relación laboral en el artículo 168 inciso 1º de dicho cuerpo legal y, a los efectos jurídicos de la falta de invocación de una causal legal para el término de la relación laboral.

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley Nº 19.070, las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector municipal se rigen por las normas del Estatuto Docente y, supletoriamente, por el Código del Trabajo y leyes complementarias.

En efecto, la referida disposición legal prevé:

"Los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se regirán por las normas de este Estatuto de la profesión docente, y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias".

Ahora bien, atendido que el Estatuto Docente, en lo que dice relación con la terminación del contrato de trabajo de los profesionales de la educación de que se trata, sólo regula las causales por

las cuales dichos docentes dejan de pertenecer a la dotación y la procedencia del pago de la indemnización por años de servicio, preciso es sostener que en todo los aspectos o materias no regulados por el Estatuto Docente, rigen supletoriamente las normas del Código del Trabajo, siempre que ellas no fueren contrarias a estas últimas.

En estas circunstancias, de conformidad con lo expuesto precedentemente, preciso es sostener que al personal docente que labora en los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales le es aplicable el procedimiento de reclamación del término del contrato de trabajo previsto en el artículo 168 inciso 1º del Código del Trabajo.

Por otra parte, y, en lo que dice relación con los efectos de la falta de invocación de una causal legal para el término de la relación laboral, cabe señalar que este Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre el particular correspondiendo conocer de tal materia a los Tribunales de Justicia, en conformidad a lo dispuesto en el ya citado inciso 1º del artículo 168 del Código del Trabajo.

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

- 1) Los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales, pueden recurrir al procedimiento de reclamación del término de su contrato de trabajo previsto en el artículo 168 inciso 1º del Código del Trabajo, en lo que fuere compatible con las normas del Estatuto Docente.
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre los efectos jurídicos de la falta de invocación de una causal legal para la terminación del contrato de trabajo, correspondiendo el conocimiento de tal materia a los Tribunales de Justicia.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

2.987/164, 8.06.99.

Fija sentido y alcance de las cláusulas Cuarta del contrato colectivo vigente al 31 de agosto de 1998 y Decimonovena del contrato colectivo actualmente vigente en la empresa Corporación Dispensario Clínica

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 163.

La Inspección Provincial del Trabajo de Temuco remitió a esta Dirección la presentación de esa organización sindical por la que solicitan un pronunciamiento acerca del sentido y alcance de las cláusulas Cuarta, sobre reajustabilidad periódica, del contrato colectivo vigente al 31 de agosto de 1998, y decimonovena del contrato colectivo vigente a partir del 1º de septiembre de 1998, relativa a indemnización por años de servicio.

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

1) La cláusula Cuarta del contrato colectivo inmediatamente anterior al actualmente vigente en la empresa, esto es, aquél cuyo período de vigencia rigió entre el 1º de septiembre de 1996 y el 31 de agosto de 1998, relativa a reajustabilidad periódica, expresa:

"A contar del 1º de septiembre de 1996, los sueldos bases y demás beneficios expresados en dinero, se reajustarán cada seis meses en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor, establecido por el Instituto Nacional de Estadísticas o quien haga sus veces.

"Las remuneraciones de cada mes se cancelarán el segundo día hábil del mes siguiente".

Del claro tenor de la cláusula convencional precedentemente transcrita, se tiene que las partes acordaron reajustar las remuneraciones y demás beneficios expresados en dinero cada 6 meses en el 100% de la variación experimentada por el I.P.C. en dicho lapso, como asimismo, que las remuneraciones se pagarían el segundo día hábil del mes siguiente.

De la misma norma se infiere que el reajuste en cuestión se devengaba por los trabajadores en los meses de febrero y agosto de cada año.

Asimismo que, no obstante lo acordado respecto al momento en que se pagarían las remuneraciones, esto es, el segundo día hábil del mes siguiente, las partes en la práctica aplicaron el pago de la reajustabilidad en o con las remuneraciones del mes siguiente de cumplido el período correspondiente, así: en febrero de 1997, primer período de seis meses, se pagó el reajuste con el sueldo del mes de marzo del mismo año; en agosto de 1997 se pagó en el mes de septiembre de 1997 y en febrero de 1998 fue pagado con el sueldo de marzo del mismo año.

Ahora bien, el período de reajustabilidad de las remuneraciones comprendido entre febrero y agosto de 1998 y que de acuerdo a la práctica utilizada por las partes debía pagarse en el mes de septiembre de 1998, es desconocido por el empleador por cuanto a su entender tal reajuste es extemporáneo, considerando que conforme al Acta de Acuerdo de 1º de septiembre de 1998 suscrita entre la Corporación y el Sindicato de la empresa, este último se acogió al artículo 369 del Código del Trabajo no incluyéndose en el nuevo contrato colectivo, de acuerdo al inciso 3º de dicha norma, las estipulaciones relativas a reajustabilidad, tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

Al efecto, es necesario señalar que sí, como se expresara en párrafos que anteceden, el reajuste se devenga por los trabajadores en los meses de febrero y agosto de cada año, cabe sostener que el correspondiente al período febrero-agosto de 1998 fue devengado por aquellos y, por tanto, adquirieron el derecho a percibirlo independientemente de que al momento en que se haga efectivo el pago estuviere vigente el nuevo contrato colectivo suscrito en conformidad al artículo 369 del Código del Trabajo, el cual no contiene la cláusula de reajustabilidad en análisis.

En estas circunstancias, no cabe sino concluir que los trabajadores de la Corporación Dispensario Clínica ..., afectos al contrato colectivo de trabajo vigente entre el 1º de septiembre de 1996 y el 31 de agosto de 1998, tienen derecho al reajuste correspondiente al período febrero-agosto de 1998 conforme a la cláusula Cuarta del citado instrumento colectivo, el cual debió pagarse conjuntamente con las remuneraciones del mes de septiembre del mismo año.

2) La cláusula decimonovena del contrato colectivo de trabajo vigente con la Corporación Dispensario Clínica ..., relativa a indemnización por años de servicio, textualmente señala:

"Los trabajadores que dejen de prestar servicios a la empresa por jubilación, por causa de vejez, enfermedad o invalidez debidamente comprobada, tendrán derecho a la indemnización establecida en el Art. 163, sin perjuicio de lo estipulado en el Art. 161 del Código del Trabajo".

Conforme a la cláusula convencional transcrita las partes convinieron el pago de indemnización por años de servicio por causas distintas a las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y el desahucio como lo es la jubilación para vejez, enfermedad o invalidez, indemnización que se rige por los términos contemplados en el artículo 163 del Código del Trabajo, todo ello sin perjuicio de la indemnización legal del artículo 161 de dicho Código.

El citado artículo 163, en sus incisos 1º y 2º prescribe:

"Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

"A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración".

Ahora bien, teniendo presente que las partes acordaron que la indemnización de que se trata se ajustaría al artículo 163 precitado, preciso es convenir que para los efectos de que se trata debería aplicarse lo dispuesto en el inciso 2º de la norma legal transcrita, esto es, la indemnización sería la equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente al empleador, beneficio el cual se encuentra limitado a 330 días de remuneración, por expresa disposición de la norma en comento.

De forma tal, entonces, que el monto de la indemnización que corresponda percibir a los trabajadores de que se trata al momento de poner término a su relación laboral por la causal de jubilación por la cual se consulta, será el que resulte de la aplicación del procedimiento y límite indicado en el párrafo anterior.

En cuanto a la alusión que Uds. hacen al artículo 7º transitorio del Código del Trabajo y su incidencia en la materia en análisis, cabe señalar que al acogerse esa organización sindical al artículo 369 del citado Código, en definitiva, prorrogó por dieciocho meses la vigencia del contrato colectivo anterior, esto es, aquel que comenzó a regir el 1º de septiembre de 1996, instrumento éste que en su cláusula decimonovena nada expresa respecto al referido artículo 7º transitorio, en cambio sí lo aludía el contrato colectivo vigente durante el período 1994-1996, el cual no puede ser considerado en forma alguna para estos efectos.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, normas legales y convencionales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

- 1) Que conforme a la cláusula Cuarta del contrato colectivo de trabajo vigente al 31 de agosto de 1998, los trabajadores de la Corporación Dispensario Clínica Temuco, afectos a dicho instrumento, tienen derecho al reajuste correspondiente al período febrero-agosto de 1998.

- 2) Que en el evento que el contrato de trabajo de los dependientes afectos al contrato colectivo actualmente vigente en la empresa Corporación Dispensario Clínica ... terminara por jubilación, la indemnización a que tendrían derecho sería la equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

2.988/165, 8.06.99.

Corresponde pago de viático de \$2.828 por almuerzo o comida, según anexo Nº 7 de contrato colectivo de julio de 1997, celebrado entre empresa de Ferrocarriles del Estado y Sindicato de Trabajadores Ferroviarios Nº 1 de Valparaíso, cuando se pernocta en lugares en los cuales la mencionada empresa no tiene convenio con hoteles u hogares o bien cuando en ellos la empresa ofrece casinos, hogares ferroviarios o casita pero no se proporciona la alimentación.

Fuentes: Código Civil, artículos 1560 y 1564 inciso 3º.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección acerca del correcto cumplimiento de la cláusula undécima del contrato colectivo vigente en la empresa Ferrocarriles del Estado, en cuanto se debería pagar viáticos de acuerdo a un monto de \$2.828, y no según letra c) de la misma cláusula, cuyo monto es inferior.

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

El documento Anexo Nº 7, titulado "*Viático, Sindicatos N°s. 1 Red Central y Vigilantes Privados*", acompañado a los antecedentes, integrante del contrato colectivo suscrito entre empresa de Ferrocarriles del Estado y los sindicatos antes mencionados, vigente desde julio de 1997, señala, en lo pertinente:

"a) Viático Unico	\$	14.518.-
Almuerzo	\$	2.828.-
Comida	\$	2.828.-
Alojamiento	\$	8.862.-
b) Viático Alternativo Uso de		
Hoteles	\$	9.050.-
Almuerzo	\$	1.697.-
Comida	\$	1.697.-
Alojamiento	\$	5.656.-

c) *Viático Hogar ex 30%*

<i>Almuerzo</i>	\$	1.697.-
<i>Comida</i>	\$	1.697.-
<i>Alojamiento</i>	\$	2.828...".

Ahora bien, cada uno de los tres viáticos antes detallados es explicado en el Anexo en los términos siguientes, según la letra que les corresponde:

"a) Este Viático será para aquellos lugares en que no exista convenio con Hoteles y Hogares.

"b) Tendrán derecho a percibir este viático los trabajadores que deban cumplir un cometido o comisión de servicio en ciudades distintas a la de su residencia y donde existan convenios con hoteles o residenciales".

"c) Tendrán derecho a percibir este Viático el personal de trenes y el resto de los trabajadores cuando pernocten en aquellos lugares donde la empresa ofrece la atención de Casinos, Hogares Ferroviarios o proporcione carro casita o cualquier otro equipo adaptado como casita, excepto cuando no se proporcione alimentación, en cuyo caso percibirá el Viático a) respecto a almuerzo o comida".

De los conceptos antes transcritos se desprende que Viático Unico, al cual corresponde por rubro almuerzo \$2.828, e igual suma por comida, rige respecto de lugares donde la empresa no tiene convenios con hoteles u hogares, en cambio, en los lugares donde tiene tales convenios se aplica el Viático Alternativo Uso de Hoteles, en cuyo caso el almuerzo y comida se valorizan en \$ 1.697 cada uno.

Se deriva asimismo, que el Viático Hogar ex 30%, con almuerzo y comida también de \$ 1.697 cada uno, procede en aquellos lugares donde la empresa ofrece atención de casino, hogares ferroviarios o proporciona casita o cualquier otro equipo adaptado a ella, tanto al personal de trenes y demás trabajadores cuando todos ellos pernoctan en tales lugares, salvo que no se proporcione alimentación, caso en el cual se percibirá el viático definido en la letra a) de \$ 2.828, respecto a almuerzo o comida.

De este modo, cuando el personal deba pernoctar en lugares donde la empresa ofrece atención de casino, hogar ferroviario, casita u otro similar tendrá derecho a Viático Hogar ex 30%, con almuerzo y comida valorizado en \$ 1.697 cada uno, y sólo cuando en dichos lugares no se otorgue la alimentación y no obstante el personal ha pernoctado en ellos, se tendrá derecho a valores por concepto de almuerzo y comida de \$ 2.828 cada uno, que corresponden al Viático Unico.

De esta manera, en la especie, si el personal con motivo del trabajo almuerza o come en lugares que no corresponden a sus residencias habituales pero no deben pernoctar en ellos no resulta procedente aplicar el viático de \$ 2.828, si éste está previsto, por una parte, según los antecedentes examinados, para lugares de cometidos laborales donde no exista convenios de la empresa con hoteles o residenciales que son supuestamente para pernoctar y, por otra, en aquéllos en que ofrezca casinos, hogares ferroviarios, casita u otro similar, pero no se proporcione la alimentación no obstante, se pernocte en ellos.

De esta suerte, si en los lugares donde se cumple labores la empresa ofrece casino, hogar ferroviario, casita u otro similar pero no otorga alimentación y el personal no pernocta en ellos no

corresponderá por cada almuerzo y comida \$ 2.828, por no darse los supuestos que las partes claramente precisaron en la estipulación del beneficio para que dicho monto procediera.

Cabe agregar, por otro lado, a mayor abundamiento, que tal como se desprende de informes del fiscalizador L. B. O., del antecedente N° 2, la empresa ha aplicado para el pago de viáticos el criterio anteriormente expuesto, cancelando valores de \$ 1.697 por almuerzo o comida cuando no se requiere pernoctar en casinos, hogares ferroviarios o casitas proporcionados por ella, lo que ha ocurrido desde la vigencia del contrato colectivo, es decir, julio de 1997, e incluso desde antes, al existir estipulaciones similares, y sin que se hubiere planteado oposición formal o reclamación de los trabajadores hasta agosto de 1998, fecha de la presentación, por lo que al respecto en todo caso se habría configurado una cláusula tácita, que fija el alcance de la cláusula correspondiente, según lo permite sostener lo dispuesto en el artículo 1564, inciso 3° del Código Civil, tal como lo ha precisado muy reiteradamente la doctrina de este Servicio en numerosos dictámenes, para situaciones como la analizada.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, cúpleme informar a Uds. que corresponde pago de viático de \$ 2.828 por almuerzo o comida, según anexo N° 7 de contrato colectivo de julio de 1997, celebrado entre empresa de Ferrocarriles del Estado y Sindicato de Trabajadores Ferroviarios N° 1 de Valparaíso, cuando se pernocta en lugares en los cuales la mencionada empresa no tiene convenio con hoteles u hogares o bien cuando en ellos la empresa ofrece casinos, hogares ferroviarios o casita pero no se proporciona la alimentación.

FERIADO. REMUNERACIONES VARIABLES. PROMEDIO. CALCULO.

2.989/166, 8.06.99.

Remuneración que debe considerarse para efectos de calcular el promedio a pagar durante el feriado de doña ..., quien labora para ... Computación Limitada y faltó sin causa justificada a sus labores en diciembre y octubre de 1998. Reconsidera Instrucciones N° 99-213, de 11.02.99, de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Nor-Oriente.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 71.

Concordancias: Dictámenes N°s. 373, de 25.01.85 y 3.135, de 27.05.85.

Se solicita la reconsideración de las Instrucciones N° 99-213, de 11 de febrero del presente año, por medio de las cuales el fiscalizador dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor-Oriente, señor F. J. P. F., ordena a Computación Limitada, pagar a la trabajadora doña N.N., por concepto de remuneración correspondiente a su feriado, el promedio de las comisiones devengadas durante los últimos tres meses trabajados en forma íntegra.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 67 del Código del Trabajo consagra el principio de la remuneración íntegra a favor del trabajador que hace uso de su feriado anual, el que es desarrollado y precisado por el artículo 71 del mismo cuerpo legal, que en sus incisos 1°, 2°, 3° y 4°, establece:

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

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

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

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

Del precepto legal precedentemente transcrito se colige que el legislador estableció distintas formas de pago del feriado, atendiendo a si los trabajadores están sujetos a un sistema de remuneración fija o variable.

En el primer caso procede pagar por concepto de feriado anual, el sueldo; en el segundo, el trabajador percibirá el promedio de lo ganado en los últimos tres meses laborados.

La norma en estudio agrega que si el trabajador tuviera una remuneración mixta, como es la de la dependiente de cuya situación se trata, la remuneración íntegra estará constituida por la suma del sueldo más el promedio de las remuneraciones variables.

Aclarado lo anterior, cabe hacer presente que la trabajadora por quien se consulta hizo uso de su feriado legal desde el 4 hasta el 24 de enero de 1999 y en los meses de diciembre y octubre de 1998 registró inasistencias injustificadas a sus labores.

Cabe hacer presente que, en opinión de este Servicio, dichos meses deben considerarse trabajados para todos los efectos legales y no es posible dejar de tomarlos en consideración para calcular el promedio a pagar durante el feriado, toda vez que no cabe estimar que han producido el efecto de suspender la relación laboral por tratarse de ausencias injustificadas, al contrario de lo que sucedería, por ejemplo, si el trabajador faltare a causa de una licencia médica.

En efecto, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia administrativa, si el trabajador ha estado acogido a licencia médica, ésta configura un supuesto suspensivo de los efectos de la relación jurídico laboral, que libera a las partes del cumplimiento de sus obligaciones contractuales, cuales son, la de ejecutar el trabajo o servicio convenido y la de pagar la remuneración acordada, respectivamente, sin que por ello se extinga la relación laboral misma, la cual se mantiene subsistente durante todo el tiempo que abarca la licencia.

De lo expresado se sigue que si se trata de determinar el promedio correspondiente al feriado de un dependiente con remuneración mixta que estuvo acogido a licencia médica, debe considerarse el o los meses anteriores al período en que el dependiente hizo uso de licencia médica, toda vez que, no es posible atribuir al período abarcado por ésta, la calidad de meses "trabajados", dado que durante ellos, como ya se dijera, la obligación de prestar servicios se encuentra suspendida. Sobre este particular, cabe citar los dictámenes mencionados en la concordancia.

Por el contrario, si el mismo trabajador, falta a sus labores sin causa justificada, debe considerarse para los efectos en consulta, el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, incluido aquél en que se produjo la inasistencia.

En la especie, entonces, la remuneración íntegra correspondiente al feriado de la trabajadora por quien se consulta, estará constituida por el sueldo más el promedio de las comisiones percibidas durante diciembre, noviembre y octubre de 1998.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que la remuneración íntegra correspondiente al feriado de que doña N.N., dependiente de ... Computación Limitada, hizo uso entre el 4 y el 24 de enero de 1999, está constituida por el sueldo más el promedio de las comisiones devengadas durante diciembre, noviembre y octubre de 1998.

Se reconsidera las Instrucciones Nº 99-213, de 11 de febrero de 1999, impartidas por el fiscalizador dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor-Oriente, señor F. J. P. F., que ordenaron pagar a la trabajadora individualizada, el promedio de las comisiones devengadas durante los últimos tres meses trabajados en forma íntegra.

FERIADO COLECTIVO. TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. DESCUENTO.

2.990/167, 8.06.99.

No resulta conforme a derecho que a la trabajadora N.N., de Laboratorios ..., se le descuente de su finiquito de abril de 1999, la proporción de días de feriado que le fueron anticipados por feriado colectivo concedido en la empresa en febrero de 1993.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5º y 76.

Concordancias: Dictámenes Ords. Nºs. 1.771/88, de 20.03.95 y 6.826/224, de 17.10.91.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia de descontar en el finiquito de la trabajadora N.N., ingresada a trabajar a Laboratorios ... en octubre de 1992 y renunciada en abril del presente año, 6 días de un total de 10 de feriado anticipado otorgado con motivo de feriado colectivo concedido en la empresa en febrero de 1993.

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

El artículo 76 del Código del Trabajo, prescribe:

"Los empleadores podrán determinar que en sus empresas o establecimientos, o en parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva.

"En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa".

Del precepto legal precedentemente transcrito se desprende que el empleador se encuentra facultado para otorgar feriado colectivo por un mínimo de quince días hábiles a los trabajadores de la empresa, de un establecimiento o de una o más secciones de la misma.

Se desprende, asimismo, que el beneficio debe otorgarse a todos los trabajadores de la empresa, establecimiento o sección, según corresponda, incluso a aquellos que no hubieren enterado el año de servicios que da derecho al beneficio, respecto de los cuales deberá entenderse que se les concede anticipadamente.

De esta suerte, los dependientes que no han cumplido aún con el año de servicios como requisito básico para acceder al feriado legal anual se ven, no obstante, favorecidos con el otorgamiento de dicho feriado, el cual el legislador entiende que se les anticipa, es decir, se les concede simplemente antes del tiempo regular señalado por la ley para su procedencia, sin ningún otro efecto jurídico especial, en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores que han cumplido el año de contrato.

De este modo, no resulta conforme a derecho que a los trabajadores a los cuales se les anticipa el feriado por no tener un año de antigüedad al momento del feriado colectivo se proceda a descontarles en el finiquito los días del beneficio que resultan ser efectivamente adelantados, si con ello se les hace renunciar implícitamente a un derecho que la ley les concede pura y simplemente, y en forma íntegra y completa, nada más que antes del tiempo regular.

Distinta podría ser la situación de aquellos trabajadores a los cuales se les anticipa el feriado por feriado colectivo y se retiran por cualquier causa de la empresa antes de cumplir el año que da derecho al feriado anual, respecto de los cuales, la doctrina uniforme de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen Ord. N° 6.826/224, de 17.10.91, señala que *"considera procedente descontar en el finiquito correspondiente las diferencias de remuneración que se originen del ejercicio anticipado del feriado, por haberse otorgado éste en forma colectiva, cuando el dependiente se retire de la empresa antes de enterar el período de servicios que da derecho al beneficio"*, toda vez que, por una parte, *"en el caso consultado el legislador precisó que el feriado se entendía solamente anticipado y, por otra, en el hecho que el empleador se encuentra obligado a pagar una indemnización por este beneficio legal en forma proporcional al tiempo trabajado cuando el contrato de trabajo termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado por disposición expresa del inciso tercero del artículo 73 del citado Código del Trabajo"*.

Sin embargo, en el caso analizado no se trata de un contrato que haya durado menos de un año en relación al período en que se confirió el feriado colectivo, sino que el descuento se pretende formalizarlo seis años después de concedido este feriado.

En efecto, en la especie no corresponde que a la trabajadora N.N., ingresada a Laboratorios ... el 1º de octubre de 1992, se le descuente en el finiquito a celebrarse por renuncia voluntaria de abril de 1999, 6 días del feriado que efectivamente se le adelantó con motivo del feriado colectivo concedido en febrero de 1993.

Lo anterior no puede verse desvirtuado a juicio de la suscrita, por el hecho que el procedimiento del descuento en tales circunstancias se haya estipulado, como se indica en la presentación, en los contratos de trabajo, o se efectúe en la misma forma desde hace tiempo respecto de todos los trabajadores, si con ello como se ha precisado se hace renunciar por anticipado al dependiente a un derecho como el feriado legal anual completo que concede la ley, con pago de remuneración íntegra, transgrediéndose con dicho proceder el artículo 5º, inciso 1º, del Código del Trabajo, que dispone: *"los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo"*.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que no resulta conforme a derecho que a la trabajadora N.N., de Laboratorios ..., se le descuenta de su finiquito de abril de 1999, la proporción de días de feriado que le fueron anticipados por feriado colectivo concedido en la empresa en febrero de 1993.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

2.991/168, 8.06.99.

Se acoge parcialmente la reconsideración de las Instrucciones Nº 0-99-90, de 3.03.99, impartidas por el funcionario fiscalizador señor F. B. D., debiendo, en definitiva, la empresa de Correos de Chile cancelar los reajustes correspondientes al bono especial de colación por el día del trabajador postal y al fondo de extensión, excluido el fondo de desarrollo sindical de \$18.000.000; asimismo, la empleadora no está obligada a enterar de una sola vez al Departamento de Bienestar el fondo de extensión pactado.

Fuentes: Código Civil, artículo 1560.

Se solicita la reconsideración de las Instrucciones Nº 0-99-90, de 3.03.99, impartidas por el funcionario fiscalizador señor F. B. D. a la empresa de Correos de Chile, en virtud de las cuales se dispone que la empleadora debe cancelar *los reajustes* de tres beneficios convencionales y enterar de una sola vez un fondo denominado de extensión.

En efecto, de acuerdo al contrato colectivo suscrito el 2.06.98 entre la empresa y el Sindicato Nacional Nº 1 y el acuerdo complementario a éste de 14.08.98, la empleadora se comprometió a los siguientes aportes, entre otros beneficios:

- 1) *Bono especial de colación el día del trabajador postal*, consistente en un aporte de la empresa equivalente a \$ 4.000 para el año 1998 y \$4.500 para el año 1999, por trabajador, destinado a una fiesta o paseo, contemplado en la cláusula 38ª del contrato colectivo.
- 2) *Fondo de extensión*, consistente en un aporte extraordinario que la empresa entrega al Departamento de Bienestar, equivalente a \$15.000 por cada año de duración del contrato colectivo por trabajador, destinado a financiar actividades deportivas, recreacionales y culturales, contemplado en la cláusula 41ª del contrato colectivo, y
- 3) *Fondo para el desarrollo sindical*, por un monto de \$18.000.000 destinados al beneficio directo de sus asociados, para ser invertidos en infraestructura, actividades educativas, seminarios u otras prestaciones adicionales de servicios a los miembros del sindicato, que se pactó en acuerdo complementario de 14.08.98, para ser cancelado antes del 15 de octubre 1998.

Es el caso, que de acuerdo al inciso final de la cláusula 11ª del contrato colectivo de 2.06.98, suscrito entre la empresa y el Sindicato Nacional Nº 1, *"todos los beneficios expresados en dinero en el presente contrato, deberán reajustarse en conformidad al penúltimo párrafo del artículo 11 del*

contrato colectivo del 26.09.96", norma convencional esta última, que en síntesis, establece un reajuste equivalente a *"la variación que experimente el I.P.C. durante el período comprendido entre el 1º de enero de 1998 y el 30 de junio del mismo año"*.

En estas condiciones, las instrucciones que se objetan ordenan a la empleadora: a) pagar los reajustes de las sumas de dinero que significan estos beneficios, y b) cancelar la totalidad del así denominado fondo de extensión de una sola vez, no en dos anualidades como consigna el contrato colectivo.

Sobre los reajustes.- Desde luego, cabe recordar que la norma principal de interpretación de los contratos se encuentra en el artículo 1560 del Código Civil, y precisa que *"conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras"*.

En el caso en examen y en lo que dice relación con los reajustes a que estarían afectos los beneficios que contempla el contrato colectivo de 2.06.98, la *intención de los contratantes* es distinta según se trate del bono especial de colación por el día del trabajador postal y del fondo de extensión, por una parte, y del fondo para el desarrollo sindical, por la otra.

Efectivamente, en el caso de los dos primeros beneficios rige en plenitud el inciso final de la cláusula 11ª del contrato colectivo de 2.06.98, pues la intención de los contratantes fue incorporar orgánicamente esta cláusula al texto mismo del contrato, la que a su vez se remite al penúltimo párrafo de la cláusula 11ª del contrato colectivo de 26.09.96. Esto significa que en virtud de esta remisión, las sumas de dinero en que se traducen estos beneficios deben entregarse reajustadas en la forma que precisa esta última disposición, esto es, *en la variación experimentada por el I.P.C. durante el período comprendido entre el 1º de enero de 1998 y el 30 de junio del mismo año*.

La situación del fondo para el desarrollo sindical es distinta, toda vez que no se ha incorporado ninguna cláusula de reajuste al acuerdo complementario de 14.08.98. Pudiera inferirse que las cláusulas de reajuste invocadas en el párrafo precedente extienden sus efectos a este acuerdo sobre cuya base –hay que destacarlo– *ya se transfirieron \$18.000.000*, pero lo cierto es que si la *intención de los contratantes* hubiese sido ésa, debió seguirse la misma práctica del contrato colectivo, que –como se ha visto– incorporó expresa y orgánicamente en el texto mismo del instrumento colectivo una cláusula de reajuste claramente definida, lo que en este caso no se ha hecho.

Sobre el pago del fondo de extensión.- Es preciso recordar a que la cláusula 41ª del contrato colectivo de 2.06.98 celebrado entre las partes establece:

"La empresa entregará un aporte extraordinario al Departamento de Bienestar equivalente a quince mil pesos anuales por cada año de duración del contrato por cada trabajador involucrado en el contrato colectivo, destinado a financiar preferentemente las actividades deportivas, recreacionales y culturales que se organizarán conjuntamente por el Departamento y el Sindicato".

Desde luego, de la simple lectura de esta cláusula se aprecia que las partes omitieron dejar constancia de fecha o fechas precisas de pago de este beneficio, sólo consignándose *que el monto del mismo asciende a \$15.000 por cada año de duración del contrato y por cada trabajador*. Nada indica, por lo tanto, que la empresa se encuentre en la obligación de pagar al contado y de una vez el monto de este beneficio, ni menos en una fecha o época determinada, más aún, el texto del contrato colectivo permitiría legítimamente el pago de este aporte en dos cuotas, ambas el último día de las respectivas anualidades, lo que no obsta naturalmente la anticipación del pago.

En consecuencia, sobre la base de las normas precedentes y razones de derecho hechas valer, cúmpleme manifestar a Ud. que se acoge parcialmente la reconsideración de las Instrucciones N° 0-99-90, de 3.03.99, impartidas por el funcionario fiscalizador señor F. B. D., debiendo, en definitiva, la empresa de Correos de Chile cancelar los reajustes correspondientes al bono especial de colación por el día del trabajador postal y al fondo de extensión, excluido el fondo de desarrollo sindical de \$18.000.000; asimismo, la empleadora no está obligada a enterar de una sola vez al Departamento de Bienestar el fondo de extensión pactado.

REMUNERACIONES. CALIFICACION DE BENEFICIOS. IMPONIBILIDAD.

2.992/169, 8.06.99.

Los bonos denominados "asignación de cliente" y "otros beneficios" que paga la empresa ... a sus dependientes deben ser considerados dentro del concepto de remuneración que regula el artículo 41 del Código del Trabajo y, en consecuencia, se encuentran afectos a cotizaciones previsionales.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 41.

Concordancias: Dictamen N° 6.871/228, de 21.10.91.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si constituyen remuneración y son imposables los bonos denominados "asignación de cliente" y "otros beneficios" que la empresa ... paga a sus trabajadores.

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

El artículo 41 del Código del Trabajo, dispone:

"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.

"No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que incurra por causa del trabajo".

Del precepto legal precedentemente transcrito se desprende que es constitutiva de remuneración toda contraprestación en dinero o en especie evaluable en dinero que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo y que no hubiere sido expresamente excluida como tal por el inciso segundo del mismo precepto.

Ahora bien, en la especie el informe de fiscalización N° 98-132 evacuado por la Sra. M. E. V. el día 18.11.98, respecto de los beneficios denominados "asignación de cliente" y "otros beneficios" a los que alude la consulta, señala:

"Ambas asignaciones son de mera liberalidad, dependen indistintamente de diferentes factores: asistencia, puntualidad, dedicación a su trabajo, participación destacada en prevención de incendios, incluso enfermedades, apuros económicos, etc.. El monto no excede de \$10.000 mensuales, no todos los trabajadores tienen acceso a estas asignaciones".

Precisado lo anterior, resulta necesario determinar si los estipendios por los cuales se consulta reúnen los requisitos necesarios para los efectos de incluirlos en el concepto de remuneración a que se ha hecho alusión.

Al respecto, cabe señalar, en primer término, que de conformidad con lo constatado por la fiscalizadora Sra. M. E. V., en su informe de 18.11.98, es posible constatar que el aludido beneficio aparece consignado como uno de los ítemes del comprobante de pago de remuneraciones de la empresa y consiste en una suma de dinero que se paga, previa consignación en la liquidación del mes que se trate, bajo las modalidades y condiciones que establece unilateralmente el empleador, características éstas que permiten encuadrarlo dentro del concepto de remuneración convenido en el artículo 41 anotado, máxime si se tiene presente que no es posible incluirlo dentro de las excepciones que prevé el inciso 2º de dicho precepto.

En efecto, del informe de fiscalización ya transcrito y comentado, se desprende que los bonos en comento son en todo asimilables a un bono de incentivo a las labores de producción, toda vez que los mismos son pagados por el empleador atendiendo a la asistencia del trabajador, la puntualidad, la dedicación al trabajo, participación destacada en prevención de incendios, etc.; todos estos requisitos vinculados con la eficiencia del trabajador en el desempeño de su trabajo en la empresa.

Por otra parte, de las liquidaciones de sueldos tenidas a la vista aparece que los "bonos" en comento son percibidos por los trabajadores, sin que varíe su monto, suspendiéndose su pago sólo en las ocasiones que el empleador determina, atendidas las circunstancias que en cada caso unilateralmente pondera.

A lo señalado precedentemente cabe agregar que el citado bono responde a la prestancia de los servicios, atendido que, según la información proporcionada, fue establecido por la empresa como incentivo a su desempeño en las labores de producción, es decir, el dependiente lo percibe en compensación directa de su esfuerzo material o intelectual en el desarrollo de la prestación de los servicios convenidos en el contrato de trabajo.

De esta manera, entonces, analizados los beneficios en comento a la luz de lo expuesto en los párrafos precedentes, forzoso resulta concluir que estos han de estimarse parte integrante de la remuneración de los dependientes de la ..., encontrándose, por consiguiente, afectos a cotizaciones previsionales.

No obsta a la conclusión anterior la circunstancia invocada por la empresa en orden a que los bonos en referencias son concedidos voluntariamente por ella y distribuidos a su arbitrio, toda vez que, sin entrar a analizar la legalidad de la práctica, debe puntualizarse que el artículo 41 del Código, ya transcrito y comentado, no hace alusión alguna a la modalidad del pago de la contraprestación que se pretende incluir en el concepto de remuneración, exigiendo solamente que ésta tenga su causa en el contrato de trabajo, con lo cual carece e incidencia en el problema la modalidad en que el trabajador tuvo o puede tener acceso a los beneficios de que se trata.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que los bonos denominados "asignación de cliente" y "otros

beneficios" que paga la empresa ... a sus dependientes deben ser considerados dentro del concepto de remuneración que regula el artículo 41 del Código del Trabajo y, en consecuencia, se encuentran afectos a cotizaciones previsionales.

NEGOCIACION COLECTIVA. COMISION NEGOCIADORA. FACULTADES. EXTENSION BENEFICIOS. APORTE SINDICAL.

2.993/170, 8.06.99.

- 1) La comisión negociadora no está obligada a consultar previamente con los trabajadores los acuerdos adoptados con el empleador en la suscripción de un contrato colectivo.**
- 2) No se ajusta a derecho la cláusula contenida en el Título IV del contrato colectivo, de fecha 20.07.98, suscrito entre empresa ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en dicha empresa, a través de la cual la comisión negociadora renuncia al aporte sindical establecido en el artículo 346 del Código del Trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 256, 258, 326 y 346.

Concordancias: Dictamen N° 2.359/083, de 24.04.92.

Se ha consultado:

- 1) Si resulta procedente que en la suscripción de un contrato colectivo se pacten beneficios entre la Comisión Negociadora y la empleadora, sin consultar a los trabajadores involucrados en la negociación colectiva, y,
- 2) Si se ajusta a derecho la cláusula sobre extensión de beneficios contenida en el Título IV del contrato colectivo vigente suscrito entre empresa ... y su Sindicato de Trabajadores.

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

- 1) En cuanto a esta pregunta el artículo 326 del Código del Trabajo en su parte pertinente, dispone:

"La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora integrada en la forma que a continuación se indica.

"Si el proyecto de contrato colectivo fuere presentado por un sindicato, la comisión negociadora será el directorio sindical respectivo, y si varios sindicatos hicieren una presentación conjunta, la comisión indicada estará integrada por los directores de todos ellos.

"Si presentare el proyecto de contrato colectivo un grupo de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar, deberá designarse una comisión negociadora conforme a las reglas siguientes:

"a) Para ser elegido miembro de la comisión negociadora será necesario cumplir con los mismos requisitos que se exigen para ser director sindical;

"b) La comisión negociadora estará compuesta por tres miembros. Sin embargo, si el grupo negociador estuviere formado por doscientos cincuenta trabajadores o más, podrán nombrarse cinco, si estuviere formado por mil o más trabajadores podrán nombrarse siete, y si estuviere formado por tres mil trabajadores o más, podrán nombrarse nueve;

"c) La elección de los miembros de la comisión negociadora se efectuará por votación secreta, la que deberá practicarse ante un ministro de fe, si los trabajadores fueren doscientos cincuenta o más, y

"d) Cada trabajador tendrá derecho a dos, tres, cuatro o cinco votos no acumulativos, según si la comisión negociadora esté integrada por tres, cinco, siete o nueve miembros, respectivamente.

"El empleador, a su vez, tendrá derecho a ser representado en la negociación hasta por tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración".

Del precepto antes transcrito se infiere que la representación de los trabajadores durante la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora, distinguiendo en la integración de ésta, aquella formada por el directorio sindical respectivo cuando el proyecto de contrato colectivo fuere presentado por un sindicato, de aquella comisión negociadora integrada por miembros elegidos por los trabajadores directamente en el evento que el proyecto de contrato colectivo fuera presentado por un grupo de trabajadores.

Cabe señalar que el análisis de esta norma en relación a las demás del Título II, Libro IV del Código del Trabajo, relativas a la "Presentación y Tramitación del Proyecto de Contrato Colectivo", permite sostener que el legislador ha dotado a la comisión negociadora de las más amplias e irrestrictas facultades, pudiendo alcanzar todo tipo de acuerdo a fin de dar solución a dicha negociación, sin establecer como trámite necesario la consulta previa de sus asociados, con la sola excepción de las situaciones previstas en los artículos 370 y 378 del Código del Trabajo.

Ahora bien, en la especie se plantea que la Comisión Negociadora, conformada por la Directiva del Sindicato de Trabajadores de la Corporación Universitaria Universidad ..., habría pactado con la empleadora beneficios relativos a la Sala Cuna y Jardín Infantil, disminuyendo sus montos en relación a lo dispuesto en antiguos contratos colectivos sin haber consultado tal materia con los trabajadores, los que en definitiva quedaron de esta forma establecidos en el nuevo contrato colectivo vigente.

Tal situación a la luz de las consideraciones antes expuestas, hace forzoso concluir que la Comisión Negociadora obró conforme a derecho al acordar los citados beneficios con la empleadora, toda vez que no se encuentra obligada a consultar a sus asociados respecto de los acuerdos que adopte.

No obstante lo expuesto anteriormente, cabe hacer presente que de conformidad al artículo 379 del Código del Trabajo, durante el procedimiento de negociación colectiva los trabajadores involucrados en ella, cumpliendo con los quórum que esa norma establece pueden pronunciarse acerca de la censura de la comisión negociadora, en el evento que el actuar de ésta no responda al sentir de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva, derecho que en el caso de análisis ya no es posible hacer efectivo, toda vez que habiendo terminado el procedimiento de

negociación colectiva por la suscripción del contrato colectivo, ha precluido la oportunidad de los trabajadores de censurar a su comisión negociadora.

2) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe señalar que el contrato colectivo suscrito con fecha 20.07.98, entre la empresa ... y su Sindicato de Trabajadores ..., en el Título IV: Extensión de Beneficios dispone:

"En conformidad con el Título I del presente contrato, todos los beneficios aquí contemplados regirán para todos los trabajadores de

"... deja constancia de que los beneficios son extendidos a todos los trabajadores, por solicitud expresa del Sindicato a la empresa y que, en consecuencia, el beneficio señalado en el artículo 346 del Código del Trabajo –aporte del 75% de la cotización mensual ordinaria–, queda sin efecto alguno.

"A mayor abundamiento, ... libera expresamente a todos aquellos trabajadores a quienes se les haga extensivos los beneficios del presente contrato colectivo, de la obligación de cotización contemplada en el artículo 346, como asimismo a De descontar dicha cotización por todo el período de vigencia del presente contrato colectivo".

Del análisis de la cláusula contractual antes transcrita fluye que se ha pactado entre ... y ..., la renuncia al aporte establecido en el artículo 346 del Código del Trabajo, el cual dispone:

"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciera 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.

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

De la norma legal preinserta se infiere que la obligación de cotizar de los trabajadores a quienes se les extiendan los beneficios contenidos en un instrumento colectivo nace a favor del sindicato que hubiere obtenido tales beneficios en un proceso de negociación colectiva, durante toda la vigencia del contrato.

De igual forma se deduce que el legislador ha impuesto al empleador la obligación de efectuar el descuento para hacer entrega de él al sindicato respectivo.

De esta forma, si se considera que la obligación de descontar el aporte en análisis es un imperativo legal, debe necesariamente concluirse que a ella debe dársele cumplimiento en forma que permita lograr los objetivos perseguidos por el legislador al establecerla, cual es, retribuir el servicio prestado por la organización sindical que ha negociado colectivamente mediante un aporte económico a dicha organización, asegurando, de esta forma, su adecuado funcionamiento.

Al respecto cabe señalar que el artículo 256 del Código del Trabajo, establece expresamente que el patrimonio del sindicato estará compuesto entre otros, *"por el aporte de los adherentes a un instrumento colectivo y de aquéllos a quienes se les hizo extensivo éste"*, de modo que su debida y regular percepción es de suma importancia para la subsistencia de la organización sindical.

En el mismo orden de ideas, cabe tener presente que el artículo 258 del Código del Trabajo entrega al directorio sindical *"la administración de los bienes que forman el patrimonio del sindicato"*, agregando dicho precepto que *"los directores responderán en forma solidaria y hasta de la culpa leve, en el ejercicio de tal administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso"*.

El análisis conjunto de las disposiciones legales citadas autoriza para sostener que el aporte sindical que se consigna y regula en el artículo 346 antes transcrito y comentado ha sido establecido a favor de la organización sindical, persona jurídica distinta de los socios que la componen, aun cuando éstos detenten además la calidad de directores y, por ende, de comisión negociadora durante el período de la negociación colectiva, de suerte tal que éstos no pueden disponer de los bienes que conforman el patrimonio sindical como sucede precisamente con el aporte de que se trata.

Por consiguiente, aplicando a la especie lo expuesto en acápites que anteceden, posible es concluir que el legislador no ha facultado en caso alguno a la comisión negociadora para renunciar a los bienes que por ley deben incorporarse al patrimonio sindical como, en la especie, ocurre con los aportes sindicales, lo cual no obsta a que con posterioridad a su percepción la organización sindical disponga de ellos, de conformidad a la ley.

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

- 1) La comisión negociadora no está obligada a consultar con los trabajadores los acuerdos pactados con el empleador en la suscripción de un contrato colectivo;
- 2) No se ajusta a derecho la cláusula contenida en el Título IV del contrato colectivo, de fecha 20.07.98, suscrito entre empresa ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en dicha empresa, a través de la cual la comisión negociadora renuncia al aporte sindical establecido en el artículo 346 del Código del Trabajo.

FERIADO. LICENCIA MEDICA.

2.994/171, 8.06.99.

Sobre la procedencia jurídica de incluir las comisiones percibidas por un trabajador afecto a un sistema remuneracional mixto, que estuvo acogido a licencia médica, para los efectos de calcular la remuneración correspondiente a su feriado.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 71.

Concordancias: Dictámenes N°s. 373, de 25.01.85 y 3.135, de 27.05.85.

Se solicita un pronunciamiento sobre la procedencia jurídica de incluir las comisiones percibidas por un trabajador afecto a un sistema remuneracional mixto, que estuvo acogido a licencia médica, para efectos de calcular la remuneración correspondiente a su feriado anual.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 71 del Código del Trabajo, dispone:

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

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

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

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

"Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra".

Del precepto legal anotado se colige que para los efectos de determinar la remuneración íntegra que debe pagarse durante el feriado, debe distinguirse entre tres categorías de trabajadores, según el sistema remuneracional al cual se encuentran afectos, a saber:

- a) Trabajadores sujetos a remuneración fija, caso en el cual la remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo.
- b) Trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables, los cuales en el período correspondiente a este beneficio deberán percibir el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, y
- c) Trabajadores sujetos a un sistema de remuneración mixta, esto es, que, además del sueldo, perciben contraprestaciones variables, cuya remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo, al cual habrá que adicionar el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados.

Ahora bien, de los antecedentes aportados por Ud. aparece que la presente consulta dice relación con un trabajador afecto a un sistema de remuneración mixta, conformado por un sueldo base mensual y comisiones, lo cual significa, al tenor de lo ya señalado, que durante el feriado su remuneración íntegra estará constituida por el sueldo más el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los tres últimos meses laborados.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que el dependiente por cuya situación se consulta estuvo acogido a licencia médica desde el 15 de noviembre de 1998 hasta el 7 de febrero de 1999 e hizo uso de feriado legal inmediatamente después de la expiración de dicha licencia.

Sobre este particular, es necesario señalar que, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, contenida entre otros, en los dictámenes citados en la concordancia, si se trata de determinar el promedio correspondiente al feriado de un dependiente con remuneración mixta que

estuvo acogido a licencia médica, debe considerarse el o los meses anteriores al período en que el dependiente hizo uso de ésta toda vez que no es posible atribuir al período abarcado por ella la calidad de meses "trabajados", dado que durante ellos la obligación de prestar servicios se encuentra suspendida.

De consiguiente, la remuneración íntegra correspondiente al feriado del trabajador por quien se consulta estará constituida por su sueldo más el promedio de las comisiones percibidas en los últimos tres meses laborados, entendiéndose por éstos los tres meses anteriores al período durante el cual el dependiente hizo uso de la licencia médica.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y las consideraciones formuladas, cúmplame informar que es jurídicamente procedente incluir las comisiones percibidas por un trabajador afecto a un sistema remuneracional mixto que estuvo acogido a licencia médica, para efectos de calcular la remuneración correspondiente a su feriado anual, en los términos consignados en el presente informe.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO. COLACION. INDEMNIZACION SUSTITUTIVA.

2.995/172, 8.06.99.

Resulta procedente incluir el beneficio de colación pactado por la Fundación ... y sus dependientes, para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 172.

Concordancias: Dictámenes N° 4.466/308, de 21.09.98 y N° 647/39, de 2.02.99.

Se solicita a esta Dirección emitir un pronunciamiento respecto de la procedencia de incluir el beneficio de colación pactado por la ... y sus trabajadores, para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo.

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

El artículo 172 del Código del Trabajo, prescribe:

"Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies avaluadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad".

Del precepto legal antes transcrito se infiere que para los efectos del pago de la indemnización legal por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo, deberá considerarse toda cantidad

mensual que está percibiendo el trabajador al momento del término de su contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de su cargo y las regalías o especies evaluadas en dinero.

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

Respecto de la citada disposición legal cabe, por tanto, anotar que el concepto "*última remuneración mensual*" que utiliza el legislador reviste un contenido y naturaleza eminentemente fáctico o pragmático, ya que alude a "*toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador*".

En ese mismo contexto debe señalarse que, dentro del referido artículo 172, la norma precedente es la regla general de acuerdo a la cual debe determinarse la base de cálculo de la indemnización por tiempo servido, ya que las excepciones las conforman las exclusiones, de carácter taxativo, que la misma disposición establece.

Es necesario precisar también que entre esas excepciones existe una de carácter genérico: ... "*los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad*". Luego, necesario es concluir que es la propia ley, en su tenor literal, la que, respecto de determinados beneficios, define y limita su alcance para los eventuales efectos de ser o no considerados en el cálculo de la indemnización, ya que de su texto se infiere inequívocamente que éstos se excluyen en cuanto revistan carácter esporádico o anual.

Por otra parte, en lo que respecta a la inclusión en dicha base de cálculo de beneficios consistentes en especies o regalías, este Servicio ha sostenido, entre otros, en Dictamen N° 647/39, de 2.02.99, que aun cuando el tenor literal de la disposición contenida en el citado artículo 172, permitiría sostener que los mismos sólo podrán ser considerados para tal efecto cuando estuvieren evaluados en dinero, el análisis conjunto de las diversas normas relativas a remuneraciones que se contemplan en el ordenamiento jurídico vigente permite establecer que, para los efectos de calificar como tal a beneficios como el indicado, el legislador ha exigido indistintamente que los mismos estén evaluados o sean evaluables en dinero, vale decir, que tengan un valor preestablecido o que éste sea susceptible de determinación, circunstancia que habilita para sostener que, respecto de los señalados efectos, la distinción entre tales expresiones resulta irrelevante.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que, para resolver la procedencia de incluir en la base de cálculo de los beneficios indemnizatorios de que se trata, una determinada regalía o prestación en especie, sólo cabe atender a si la misma es evaluable en dinero, sin que sea necesario, por ende, que las partes le hayan fijado un valor, sea en el contrato o en un acto posterior.

De este modo, del análisis del artículo 172 del Código del Trabajo ya citado, en relación con la cláusula precedentemente referida, forzoso resulta concluir que, el beneficio de colación convenido por la recurrente y sus trabajadores reúne los requisitos exigidos por la citada norma para ser incluido en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, toda vez que consiste en una regalía o especie evaluable en dinero y es percibido en forma permanente por los respectivos trabajadores.

Por consiguiente, en la especie, no cabe sino concluir que para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo de los trabajadores a que se refiere el presente informe, procede considerar el beneficio de colación referido.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Uds. que, resulta procedente incluir el beneficio de colación pactado por la Fundación ... y sus dependientes, para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO. COLACION. INDEMNIZACION SUSTITUTIVA.

2.996/173, 8.06.99.

Resulta procedente incluir el beneficio de colación pactado en el inciso primero de la cláusula 11ª del contrato colectivo vigente, celebrado entre la empresa ... y los Sindicatos de trabajadores constituidos en la misma, para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo. En cuanto al bono de colación pactado en el inciso final de la citada cláusula, éste deberá incluirse en dicha base de cálculo sólo si ha sido pagado al trabajador en forma permanente y a lo menos una vez al mes.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 172.

Concordancias: Dictámenes N° 4.466/308, de 21.09.98 y N° 647/39, de 2.02.99.

Se solicita a esta Dirección emitir un pronunciamiento respecto de la procedencia de incluir el beneficio de colación pactado en el contrato colectivo vigente, suscrito por empresa ... y los Sindicatos constituidos en ella, para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo.

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

El artículo 172 del Código del Trabajo, prescribe:

"Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad".

Del precepto legal antes transcrito se infiere que para los efectos del pago de la indemnización legal por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo, deberá considerarse toda cantidad mensual que esté percibiendo el trabajador al momento del término de su contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de su cargo y las regalías o especies valuadas en dinero.

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

Respecto de la citada disposición legal cabe, por tanto, anotar que el concepto "*última remuneración mensual*" que utiliza el legislador reviste un contenido y naturaleza eminentemente fáctico o pragmático, ya que alude a "*toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador*".

En ese mismo contexto debe señalarse que, dentro del referido artículo 172, la norma precedente es la regla general de acuerdo a la cual debe determinarse la base de cálculo de la indemnización por tiempo servido, ya que las excepciones las conforman las exclusiones, de carácter taxativo, que la misma disposición establece.

Es necesario precisar también que entre esas excepciones existe una de carácter genérico: "*los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad*". Luego, necesario es concluir que es la propia ley, en su tenor literal, la que, respecto de determinados beneficios, define y limita su alcance para los eventuales efectos de ser o no considerados en el cálculo de la indemnización, ya que de su texto se infiere inequívocamente que éstos se excluyen en cuanto revistan carácter esporádico o anual.

Por otra parte, en lo que respecta a la inclusión en dicha base de cálculo de beneficios consistentes en especies o regalías, este Servicio ha sostenido, entre otros, en Dictamen N° 647/39, de 2.02.99, que aun cuando el tenor literal de la disposición contenida en el citado artículo 172, permitiría sostener que los mismos sólo podrían ser considerados para tal efecto, cuando estuvieren avaluados en dinero, el análisis conjunto de las diversas normas relativas a remuneraciones que se contemplan en el ordenamiento jurídico vigente permite establecer que, para los efectos de calificar como tal a beneficios como el indicado, el legislador ha exigido indistintamente que los mismos estén avaluados o sean avaluables en dinero, vale decir, que tengan un valor preestablecido o que éste sea susceptible de determinación, circunstancia que habilita para sostener que, respecto de los señalados efectos, la distinción entre tales expresiones resulta irrelevante.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que, para resolver la procedencia de incluir en la base de cálculo de los beneficios indemnizatorios de que se trata, una determinada regalía o prestación en especie, sólo cabe atender a si la misma es avaluable en dinero, sin que sea necesario, por ende, que las partes le hayan fijado un valor, sea en el contrato o en un acto posterior.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que el beneficio de colación de que se trata, ha sido pactado en el contrato colectivo vigente, en su cláusula 11^a, que conviene lo siguiente:

"11.- Servicio de Colación:

"La empresa continuará proporcionando a los trabajadores afectos a este contrato colectivo, sin costo alguno para los contratantes, una colación en el casino de la empresa durante los días efectivamente trabajados. Este servicio consistirá en otorgar desayuno, almuerzo, onces y comida según corresponda, en razón de sus turnos de trabajo. El tiempo destinado a las colaciones de desayuno, almuerzo, onces y comidas serán de cargo del trabajador y no se considerarán trabajados, para todos los efectos legales, con excepción de los que presten sus servicios en horarios continuados o de proceso continuo.

"Cuando se trabaje en días sábado, domingo o festivos, durante los cuales no funcione el casino, la empresa pagará a cada trabajador un bono especial de \$ 2.009, (Base junio de 1998)".

De la norma convencional antes transcrita se infiere que la empresa proporcionará a los trabajadores afectos al contrato colectivo una colación, en el casino de la empresa, durante los días efectivamente trabajados y de acuerdo a los turnos que éstos cumplan, este beneficio consistirá en desayuno, almuerzo, onces o comida. Agrega la citada cláusula que el tiempo destinado a dichas colaciones, no se considerará trabajado para todos los efectos legales, exceptuando a aquellos dependientes que laboren en horarios continuados o de proceso continuo.

Asimismo, conviene la citada norma, la empresa pagará a los trabajadores que laboren en días sábado, domingo o festivos, durante los cuales no funciona el casino, un bono especial de \$ 2.009.

De este modo, del análisis del artículo 172 del Código del Trabajo ya citado, en relación con la cláusula precedentemente transcrita, forzoso resulta concluir que el beneficio de colación convenido reúne los requisitos exigidos por la citada norma para incluirlo en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, toda vez que consiste en una regalía o especie avaluable en dinero, percibida en forma permanente por los respectivos trabajadores.

En lo que respecta al bono especial de \$ 2.009 contemplado en el inciso final de la citada cláusula, cabe señalar que la procedencia de incluir tal beneficio en la referida base de cálculo estará condicionada a la circunstancia de que el dependiente perciba dicho monto en forma permanente y a lo menos una vez dentro del respectivo período mensual.

Por consiguiente, en la especie, no cabe sino concluir que para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo de los trabajadores a que se refiere el presente informe, procede considerar el beneficio de colación que se estipula en el inciso 1º de la cláusula 11ª del contrato colectivo que los rige y también aquél contemplado en el inciso final de la misma cláusula, cuando haya sido pagado con la periodicidad ya señalada en el párrafo precedente.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Uds. que resulta procedente incluir el beneficio de colación pactado en el inciso primero de la cláusula 11ª del contrato colectivo vigente, celebrado entre la empresa ... y los Sindicatos de trabajadores constituidos en la misma, para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo. En cuanto al bono de colación pactado en el inciso final de la citada cláusula, éste deberá incluirse en dicha base de cálculo sólo si ha sido pagado al trabajador en forma permanente y a lo menos una vez al mes.

CIRCULARES Y ORDEN DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares.

68, 13.05.99.

Depto. Relaciones Laborales

Regula descentralización revisión de expedientes de constitución y reforma de estatutos de las organizaciones sindicales de base sujetas a las disposiciones del Código del Trabajo y de las asociaciones de funcionarios regidas por la Ley N° 19.296.

Mediante Orden de Servicio N° 4, de 30 de abril de 1999, se ha fijado el ámbito de competencia y atribuciones de las Coordinaciones Jurídicas Regionales, la que en su punto III, letra k) ha establecido expresamente que a aquéllas les compete revisar o visar, según corresponda, los expedientes de constitución y reforma de estatutos de las organizaciones sindicales.

La descentralización de tal tarea se realizará en forma gradual y progresiva, comenzando por aquellas revisiones de expedientes tanto de constitución como reforma de estatutos de los sindicatos, cualquiera sea su naturaleza, como asimismo, se descentralizará la tarea vinculada a las asociaciones de funcionarios. En una segunda etapa, se radicará el estudio de legalidad pertinente a las organizaciones de grado superior.

En consideración a lo expuesto se hace necesario impartir las siguientes instrucciones, que, como se ha señalado son aplicables a las revisiones de los expedientes de constitución y/o reforma de estatutos de los sindicatos de base afectos a las disposiciones del Código del Trabajo, y de las asociaciones de funcionarios regidos por la Ley N°19.296, las que complementan aquellas cuestiones básicas tratadas directamente con los coordinadores jurídicos y que, a su vez, se complementarán con talleres de trabajo a desarrollar en el curso del presente año.

La presente circular se ha estructurado en los 4 capítulos que a continuación se mencionan, más un anexo con formularios y circulares vigentes sobre la materia, que forman parte integrante de la misma:

- A. Fuente legal de las observaciones, concepto, tipos de observaciones, requisitos de la constitución y de los estatutos.
- B. Criterios básicos para efectuar la tarea.
- C. Diferencia entre observaciones y sugerencias. Efectos de ambas.
- D. Metodología.

A. Fuente legal de las observaciones, concepto, tipos de observaciones y requisitos.

A .1.Fuente legal:

Se encuentra contenida en los artículos 223 inciso 2º; 233; 269 y 282 del Código del Trabajo, según se trate de sindicatos, organizaciones de grado superior o centrales, respectivamente. A su turno, la fuente legal respecto de las asociaciones de funcionarios del sector público, se encuentra contenida en el artículo 10 de la Ley N° 19.296.

El tenor de las disposiciones legales citadas es el siguiente:

Artículo 223:

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

"La Inspección del Trabajo podrá, dentro del plazo de noventa días corridos contados desde el depósito del acta, formular observaciones a la constitución del sindicato si faltare cumplir algún requisito para constituirlo o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito por este Código".

"El sindicato deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo dentro del plazo de sesenta días contados desde su notificación o, dentro del mismo plazo, reclamar de esas observaciones ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, bajo apercibimiento de tener por caducada su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley. El directorio de las organizaciones sindicales se entenderá facultado para introducir en los estatutos las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo o, en su caso, el tribunal que conozca la reclamación respectiva".

Artículo 269:

"En la asamblea de constitución de una federación o confederación se aprobarán los estatutos y se elegirá al directorio".

"De la asamblea se levantará acta en la cual constarán las actuaciones indicadas en el inciso precedente, la nómina de los asistentes y los nombres y apellidos de los miembros del directorio".

"El directorio así elegido deberá depositar en la Inspección del Trabajo respectiva, copia del acta de constitución de la federación o confederación y de los estatutos, dentro del plazo de quince días contados desde la asamblea constituyente. La Inspección mencionada procederá a inscribir a la organización en el registro de federaciones y confederaciones que llevará al efecto".

"El registro se entenderá practicado y la federación o confederación adquirirá su personalidad jurídica desde el momento del depósito a que se refiere el inciso anterior".

"Respecto de las federaciones y confederaciones se seguirán las mismas normas establecidas en el artículo 223".

Artículo 10 inciso 2º de la Ley Nº 19.296:

"La Inspección del Trabajo respectiva podrá, dentro del plazo de noventa días corridos, contados desde la fecha del depósito del acta, formular observaciones a la constitución de la asociación si faltare por cumplir algún requisito para constituirla o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito en esta ley".

Artículo 282:

"La Dirección del Trabajo, en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles, contados desde el registro de los instrumentos señalados en el artículo 280, podrá formular observaciones al acto de constitución o a los estatutos de la central, si estimare que ellos no se ajustan a lo dispuesto en la ley".

Nota: La revisión de expedientes de constitución y reforma de estatutos de las centrales sindicales compete siempre a la Dirección del Trabajo, la que para estos efectos debe cumplir un rol operativo.

A.2. Concepto de observaciones: (1)

Constituye la facultad que posee la Inspección del Trabajo de formular reparos por contravención a las disposiciones legales vigentes al procedimiento de constitución o reforma de estatutos, cuestión que formalmente debe constar en un documento que debe ser notificado a la organización a efectos que ella ejerza la opción de adecuarse a lo observado o de reclamar judicialmente de ello.

A.3. Tipos de observaciones:

- i) *A la constitución:* Si bien la constitución de una organización sindical, con arreglo a lo prescrito tanto en la Constitución Política de la República como en la legislación contenida en el Código del Trabajo o en la Ley N° 19.296, según se trate de organizaciones del sector público o privado, no está sujeta a ninguna aprobación de la autoridad, existe un control de legalidad posterior que compete a la Dirección del Trabajo y que en este punto, se refiere a la falta de algún requisito para su constitución.
- ii) *A los estatutos:* Si sus disposiciones no se ajustan a la ley.

Cabe tener presente que la constitución de una organización, si bien se realiza en una sola asamblea, consta de dos etapas, a saber: la aprobación del estatuto por el que ésta se regirá y la elección del primer directorio.

A.4. Plazo para formular observaciones:

Al respecto cabe puntualizar que, si bien es cierto tanto el artículo 223 del Código del Trabajo como el artículo 10 de la Ley N° 19.296, indican que la Inspección del Trabajo cuenta al efecto con 90 días (corridos), no lo es menos que la Dirección, a propósito de objetivos vinculados al mejoramiento de su gestión, se ha comprometido con efectuar tal trámite en un plazo de *45 días corridos*. Por consiguiente éste es el plazo dentro del que se deben formular las observaciones, sin estar incluido en éste, el trámite de notificación de las mismas, en el evento que se formularen.

(1) La Circular N°128, de 30.08.94, contiene instrucciones relativas al cumplimiento de observaciones y distingue entre observaciones propiamente tales y sugerencias. Ver anexo.

A.5. Requisitos comunes a toda constitución:

- EXISTENCIA DE ASAMBLEA CONSTITUTIVA.
- QUORUM:
 - i) Sindicato de empresa, que es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa, luego el quórum dice relación con el número de trabajadores que laboran para ella:
 - Si la empresa tiene 50 o menos trabajadores, es necesaria la participación de a lo menos 8 de ellos en la asamblea constitutiva, siempre que representen más del 50% del total de los trabajadores.
 - Si tiene más de 50 trabajadores, se requiere que a lo menos 25 de ellos concurren a la asamblea, y que éstos representen a lo menos el 10% del total de trabajadores.
 - Tratándose de la participación de 250 o más trabajadores, carece de importancia el porcentaje de representatividad.
 - ii) Sindicato interempresa, que es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos.
 - iii) Sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, que es aquél constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.
 - iv) Sindicato de trabajadores independientes, que es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno.

Respecto de estos tres últimos tipos de sindicatos *siempre* deben participar en la asamblea constitutiva, a lo menos, 25 trabajadores.
 - v) Tratándose de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, el quórum a cumplir es el establecido en el artículo 13 de la Ley N°19.296, considerando las siguientes situaciones:
 - El universo sobre el que debe aplicarse las reglas contenidas en dicha norma, está constituido por el total de funcionarios, de planta y a contrata que laboran en el Servicio o repartición de que se trate.
 - Para obtener el quórum de los funcionarios de las Municipalidades, de los Servicios de Salud administrados directamente por ellas, y del personal docente dependiente de la misma administración, se calcularán en cada municipio por separado en relación con los trabajadores de cada estamento. (Ley N° 19.475, Art.1°)
 - Respecto del personal no docente que se desempeña en los establecimientos educacionales dependientes de los departamentos de administración educacional de las municipalidades, los quórum se calcularán exclusivamente en relación con los trabajadores que tengan tal calidad en cada municipio. (Ley N° 19.464, Art.19).
 - Finalmente tratándose de las asociaciones de funcionarios de la Atención Primaria de Salud, dependientes de las Corporaciones Municipales, regidos por la Ley N°19.378, el quórum se aplica considerando sólo a los funcionarios del estamento respectivo.

- ACREDITAR CONDICION DE TRABAJADOR SEGUN LA CLASE DE SINDICATO QUE SE CONSTITUYE.

El tipo de contrato de trabajo que requieren presentar los participantes de acuerdo a la clase de sindicato que quieran constituir es el siguiente:

- Sindicato de empresa y de trabajadores eventuales o transitorios: no existe restricción en cuanto al tipo de contrato que debe tener un trabajador para participar en la constitución, de modo que podrá ser indefinido o a plazo fijo, por obra.
- Sindicato interempresa: Necesariamente el trabajador debe tener contrato de trabajo indefinido. Aquellos trabajadores contratados a plazo fijo pueden, luego de constituido el sindicato, afiliarse a él.
- Sindicato de trabajadores independientes: Obviamente, el requisito a demostrar en este caso es la condición de trabajador independiente. (2)

- ACREDITAR LA CONDICION DE FUNCIONARIOS PUBLICOS SI SE TRATA DE UNA ASOCIACION DE FUNCIONARIOS.

Al efecto, bastará que el Jefe de Personal o equivalente certifique que las personas que se individualizan en la nómina que se adjunta tienen el carácter de funcionarios públicos. (3)

- PRESENCIA DE MINISTRO DE FE, teniendo presente al efecto lo señalado en los artículos 218 del Código del Trabajo y 6º de la Ley Nº19.296.
- EXISTENCIA DE ESTATUTO A APROBAR.

Requisitos comunes a toda constitución:

- **Asamblea**
- **Presencia de ministro de fe, siempre, aun cuando se trate de la constitución de un sindicato de empresa en que laboren menos de 25 trabajadores. La constitución de una organización ante un ministro de fe que no corresponda al domicilio legal y ámbito territorial de la misma, se ajusta a derecho.**
- **Votación secreta.**
- **Existencia de estatuto a aprobar.**
- **Quórum mínimo de trabajadores o funcionarios.**
- **Acreditación calidad de trabajador o funcionario que corresponda.**

Nota: Especial cuidado debe tenerse al verificar que las personas electas como directores hayan participado efectivamente en el acto constitutivo.

(2) La Circular Nº 20, de 5.07.90, establece los documentos probatorios que acreditan la condición de trabajadores independientes. Ver anexo.

(3) El Dictamen Nº 1.584, de 1980, entre otros en igual sentido, de la Contraloría General de la República ha concluido que, "son funcionarios públicos aquellos que realizan una función pública, de suerte que quedan excluidos, los contratados a honorarios".

A.6. Requisitos de los estatutos.

- i) *Menciones esenciales*: Son aquellas que se establecen en los artículos 232 del Código del Trabajo, y 14 de la Ley N°19.296, a saber:
- **Requisitos de afiliación y desafiliación** de sus miembros.
 - **Ejercicio de los derechos** que se reconozcan a sus afiliados, según estén o no al día en el pago de sus cuotas.
 - **Nombre y domicilio** del sindicato y área de producción o de servicios a que se adscribe. El nombre debe hacer referencia a la clase de sindicato de que se trate, más una denominación que lo identifique, la cual no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo. En este sentido y de acuerdo a lo señalado en el artículo 216 del Código del Trabajo, la denominación de los sindicatos es la siguiente:
 - "Sindicato de empresa", seguido del nombre de éste, que normalmente está relacionado con la razón social de la empresa base en que se constituye. El nombre en caso alguno, puede sugerir el carácter de único o exclusivo. En el nombre de esta clase de sindicatos, es innecesaria la palabra "de trabajadores".
 - "Sindicato interempresa" seguido de la frase indicativa del sector o actividad que representa, o el nombre que haya elegido.
 - "Sindicato de trabajadores independientes", señalando a continuación el sector o actividad en que se constituye o el nombre elegido.
 - "Sindicato de trabajadores eventuales (o transitorios), indicándose el sector o área a que pertenece.
 - En el caso de las Asociaciones de Funcionarios, el nombre debe hacer referencia a una denominación que la identifique a ella y al servicio o reparación a que pertenezca, y no podrá sugerir el carácter de única o exclusiva. Asimismo, debe indicarse en el nombre el carácter comunal, provincial, regional o nacional de la misma, según corresponda. (4)
 - **La determinación del valor de la cuota sindical ordinaria.** De conformidad con lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 261 del Código del Trabajo, necesariamente el estatuto debe contenerla. Al respecto cabe indicar que es aconsejable se exprese en unidades que permitan su reajustabilidad automática. En los mismos términos se refiere el artículo 44 de la Ley N°19.296.

Las menciones precedentes son las mínimas indispensables que debe contener todo estatuto.

(4) Cabe tener presente lo dispuesto en el artículo 2º de la Ley N°19.296.

- ii) *Otras menciones*, que es útil contengan los estatutos a objeto de facilitar la gestión de la organización, cuya ausencia en el texto estatutario, en todo caso, da lugar a una sugerencia y no a observaciones a aquél:
- Procedimiento para proveer cargos del directorio que se encuentran vacantes. Al respecto es necesario precisar que no es suficiente que el estatuto reproduzca la norma contenida en los artículos 248 del Código del Trabajo o 30 de la Ley N°19.296, sino que es necesario desarrolle el procedimiento por el cual se regirá la provisión de cargos vacantes. De no existir esta disposición estatutaria, no es posible aplicar supletoriamente ninguna disposición legal.
 - Establecer dentro de sus finalidades la de efectuar labores o actividades económicas. Es imprescindible que ello esté expresamente consignado, normalmente en la norma relativa a las finalidades de la organización.
 - Requisitos adicionales a los establecidos en la ley para ser director sindical, teniendo en consideración las particularidades de la organización y sus requerimientos en tal sentido.
 - Reglamentación de candidaturas distinta a la prevista en la ley, que faciliten su presentación: Por ej.: Que quien la reciba no sea únicamente el secretario, pudiendo prever la situación de que la organización se encuentre sin directorio vigente, autorizando a un grupo de socios, a la comisión revisora de cuentas u otra.
 - Funciones y facultades de la comisión revisora de cuentas.
 - Ocasión y frecuencia de las asambleas ordinarias y las eventuales sanciones aplicables a los socios por sus inasistencias.
 - Designación del beneficiario: Debe tenerse presente que por disposición legal, éste siempre será otra organización sindical u otra asociación de funcionarios, según corresponda.
 - Denominación de cargos del directorio, en aquellas organizaciones que cuenten con más de 3 directores.
 - Utilización de permisos especiales, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 250, letra b) del Código del Trabajo y 32 y 33 de la Ley N°19.296.
 - Mecanismo de censura, regulando el procedimiento, ante quién se presenta el requerimiento, etc.
 - Mecanismo que permita a la organización efectuar elección de directiva cuando se encuentre acéfala.
 - Designación de tareas claras a los cargos de directores.
 - Causales de disolución distintas a las contempladas en la ley.
 - Conformación y facultades de comisiones de trabajo.

B. CRITERIOS BASICOS PARA LA REVISION:

B.1. Libertad sindical- Autonomía de las organizaciones.

El primer criterio orientador sobre la materia está constituido por el principio de la libertad sindical consagrado en la Constitución Política de la República, que a su vez es recogido

en el Código del Trabajo y en la Ley N°19.296. Este principio de la libertad sindical, en el ámbito colectivo es lo que se denomina la Autonomía Sindical, que no es otra cosa que la facultad que tienen las organizaciones para fijarse su propio marco regulatorio del desarrollo de sus funciones o actividades, permitiéndoseles a través de su norma estatutaria, el asumir un rol activo en su gestión, sin que al efecto intervenga la Administración del Estado, salvo en cuanto ente regulador y fiscalizador de la normativa legal vigente.

En otras palabras, solo subsidiariamente y a falta de disposición estatutaria que regule una determinada materia, la ley suplirá el vacío.

A modo de ejemplo, a continuación se enuncian una serie de disposiciones legales que, en el Código del Trabajo, recogen y materializan lo expuesto:

- *Art. 220 número 12 "Realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley".*
- *Reclamación. Art. 223.*
- *Requisitos para ser director. Art. 236.*
- *Presentación de candidaturas. Art. 237.*
- *Reclamación de inhabilidad. Art. 237.*
- *Censura directorio. Art. 243.*
- *Provisión de cargos del directorio vacantes. Art. 248.*
- *Ocasiones y frecuencias de asambleas ordinarias y extraordinarias.*
- *Composición del patrimonio sindical.*
- *Enajenación de bienes a cualquier título.*
- *Funcionamiento Comisión Revisora de Cuentas.*

De igual modo, la Ley N°19.296, contiene normas en el sentido antes mencionado, a vía de ejemplo en:

- *Art. 7º letra I).*
- *Reclamación. Art. 10.*
- *Requisitos para ser director Art.18.*
- *Presentación de candidaturas Art.19.*
- *Reclamación de inhabilidad Art.19.*
- *Censura directorio. Art. 26.*
- *Provisión de cargos vacantes del directorio. Art. 30.*
- *Ocasiones y frecuencias de asambleas ordinarias y extraordinarias.*
- *Composición patrimonio sindical.*
- *Enajenación de bienes a cualquier título.*
- *Funcionamiento Comisión revisora de cuentas.*

B.2. Promoción sindical:

La labor de la Dirección en esta materia, y en lo que toca al tema específico que se regula en la presente orden de servicio, debe consistir fundamentalmente en una orientación previa a aquellas organizaciones que se constituirán o a los dirigentes de las ya constituidas que planifican efectuar reformas a su estatuto. El contacto que tienen las distintas Inspecciones del Trabajo con el mundo sindical, permite realizar un trabajo previo de diálogo en el que, teniendo en cuenta las especificidades propias de las organizaciones, entorno y otros factores que inciden en el desarrollo de sus finalidades, les facilite posteriormente su quehacer, previendo el modo como conjugar de la mejor manera posible la autonomía sindical con las regulaciones a que están sujetas.

En este contexto, la orientación a que se hace referencia debe estar encausada a lograr que los estatutos no importen una reglamentación que en definitiva coartará su accionar, sino más bien importen una herramienta a utilizar al efecto.

En otras palabras se trata de anticipar aquellas cuestiones que a posteriori, podrían ser objeto de sugerencias, de modo tal que éstas se encuentren incluidas en el texto a revisar.

B.3. Jerarquía de los estatutos.

Los estatutos constituyen la norma fundamental por la que se rigen las organizaciones que fijan el ámbito de su actuar, las finalidades que persiguen, el modo como se vinculan con sus asociados, el destino de sus bienes en una eventual disolución de éstas, etc.

Luego, las organizaciones se rigen por las disposiciones del Título I del Código del Trabajo, o Ley Nº19.296, según corresponda, su reglamento (que no se ha dictado) y los estatutos que aprobare.

Una vez transcurrido el plazo que la ley otorga a la Inspección del Trabajo para formular observaciones a su texto, no cabe dejar de aplicar una disposición estatutaria aún en el evento que sea contraria a la ley, toda vez que implica pronunciarse acerca de la validez o nulidad de la misma, facultad que, conforme a lo dispuesto en el artículo 1681 del Código Civil, compete en forma privativa a los Tribunales de Justicia.

C. DIFERENCIA ENTRE OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.

De conformidad con lo establecido en la Circular Nº128 (5), de 30.08.94, *las observaciones* son, como se señalara precedentemente, *reparos a la legalidad* de la constitución de una organización o a sus estatutos. *Las sugerencias*, en cambio, *son meras recomendaciones* que tienen por objeto perfeccionar el estatuto o aclarar su redacción. Por consiguiente, el incumplimiento de unas y otras es sustancialmente distinto. En efecto, el incumplimiento de una observación da lugar a la caducidad de la personalidad jurídica o a que quede sin efecto una reforma de estatutos, según sea el tipo de acto en revisión, en tanto que las sugerencias no pueden, en caso alguno, sancionarse, debiendo mantenerse el texto estatutario en los términos que la organización aprobó originalmente.

Las definiciones expuestas son aplicables a las asociaciones de funcionarios.

(5) La Circular Nº128, de 30.08.94, contiene instrucciones relativas al cumplimiento de observaciones y distingue entre observaciones propiamente tales y sugerencias. Ver anexo.

D. METODOLOGIA DE REVISION:

I. Constitución.

A. De sindicatos.

A objeto de facilitar la labor de los revisores, se analizará la metodología a seguir tratándose de la revisión de expedientes de constitución, cualquiera sea el tipo de sindicato que se constituye, mereciendo nota aparte aquellos trámites o documentación exigibles a uno de ellos en particular:

Antecedentes que debe contener todo expediente de constitución:

- **Acta de constitución.**
- **Nómina de socios constituyentes, con su firma y autorizada por el ministro de fe.**
- **Estatuto aprobado.**
- **Certificado de depósito del expediente de constitución, extendido por la Inspección del Trabajo respectiva.**
- **Presencia ministro de fe.**

A continuación, se detallará cada uno de estos antecedentes:

– **Acta de Constitución:**

- El revisor debe en primer término, verificar el cumplimiento del quórum que dispone el artículo 227 del Código del Trabajo, tratándose de sindicatos de empresa o del artículo 228 para los otros tres tipos de sindicatos que consulta la legislación vigente. Esa operación puede arrojar dos resultados:
 - a) Que se dé cumplimiento al quórum mínimo, en cuyo caso, se procederá a revisar el estatuto, o
 - b) Que no se dé cumplimiento al quórum, lo que da lugar necesariamente a una observación a la constitución. No obstante, se revisará de igual modo el estatuto, teniendo presente, en todo caso, lo previsto en la Orden de Servicio N° 14, de 27.12.1995. (6)
- Se constatará que: la *fecha de fundación* del sindicato estampada en el acta levantada por el ministro de fe, sea coincidente con la fecha señalada en el artículo 1° del estatuto, con la certificación del ministro de fe y lo indicado en el certificado emitido por la Inspección.

Además, debe tenerse presente que la *fecha* de depósito del expediente en la Oficina correspondiente, debe concordar con la certificación (timbre de depósito) estampada en la última hoja del estatuto, y con lo indicado en certificado de depósito.

(6) La Orden de Servicio N°14, 27.12.95, establece el procedimiento a seguir en el evento que en la constitución de un sindicato o asociación de funcionarios no se cumpla el quórum mínimo. Ver Anexo.

- Certificación
 - Verificación directores.
 - Separación de votos relativos a la aprobación de estatutos y a la elección del directorio.
 - Cuadratura votos. En el escrutinio de aprobación de estatutos se revisará que los votos emitidos sean igual al número de socios participantes. En el escrutinio de elección de directorio, debe considerarse que el total de votos emitidos debe ser coincidente con el número de votos a que tenga derecho cada participante, conforme a lo previsto en el inciso 2º del artículo 241 del Código del Trabajo. A vía de ejemplo, si se eligen tres directores, cada trabajador tendrá derecho a dos votos, y si participaron 35 personas, el total de votos o preferencias emitidas, debería corresponder a 70.

En caso que no cuadre el escrutinio, tanto de la aprobación del estatuto, como de la elección de directorio, corresponderá exigir que el ministro de fe actuante en el acto aclare tal circunstancia.

Si se produjere igualdad de votos en el último cargo a proveer, siempre se estará a lo que disponga el estatuto, y si éstos nada dijeren al respecto, la preferencia entre los que hayan obtenido igual número de votos, se decidirá por sorteo realizado ante ministro de fe, circunstancia de la que éste dejará constancia en el acta de constitución.

- Finalmente, se comprobará que el acta señale claramente el cumplimiento de requisitos certificados por el ministro de fe.

Tratándose de la constitución de sindicatos interempresa, de trabajadores independientes y de trabajadores transitorios o eventuales, será siempre necesaria la concurrencia de un mínimo de 25 constituyentes.

Ahora bien, si no se diere cumplimiento al quórum mínimo el revisor debe observar la constitución, teniendo presente lo dispuesto en la Orden de Servicio N° 14, de 17.12.95 (7)

- **Nómina de socios constituyentes:** Debe ser firmada por cada uno de los socios constituyentes, con indicación de la respectiva cédula de identidad, por tanto, el número de participantes debe concordar con lo señalado por el ministro de fe en el acta respectiva, teniendo especial cuidado en verificar que las personas elegidas directores hayan participado efectivamente en dicho acto.
- Finalmente, se verificará que el ministro de fe actuante, hubiese firmado cada hoja del acta de constitución, nómina de socios, estatuto, hoja a hoja, y que en la última hoja del mismo hubiese efectuado la siguiente certificación: "El ministro de fe actuante, certifica que el presente estatuto corresponde al leído y aprobado en la constitución del sindicato efectuada él".

(7) Cabe tener presente lo dispuesto en el artículo 2º de la Ley N°19.296.

– **Certificado de depósito:**

Al recepcionar la Inspección del Trabajo un expediente de constitución, es preciso verificar que este documento señale lo siguiente:

- Fecha de constitución del sindicato.
- Nombre del ministro de fe actuante.
- Denominación de la Organización, la cual siempre indicará el nombre que señala el artículo 1º del estatuto.
- Fecha de depósito del expediente en la Inspección respectiva, y el Registro Sindical Unico (R.S.U.), asignado al sindicato.

El depósito siempre debe efectuarse dentro del plazo de 15 días corridos contados desde la fecha de constitución, conforme lo previsto en el artículo 222 inciso 1º del Código del Trabajo.

Si la constitución se ha llevado a cabo mediante el sistema de votaciones parciales autorizado, por la respectiva Dirección Regional, el plazo de 15 días para efectuar el depósito del expediente debe computarse desde la fecha del escrutinio final. Lo anterior es válido para la constitución de cualquier organización sindical.

ANTECEDENTES ADICIONALES QUE DEBE CONTENER EL EXPEDIENTE DE CONSTITUCION SEGUN EL TIPO DE SINDICATO QUE SE CONSTITUYE.

- **Sindicato de empresa:** Siempre se acompañará a dicho expediente el certificado emitido por la empresa que sirve de base a la organización, y que debe contener: (8)
 - Número total de trabajadores de la empresa al día de la constitución.
 - Razón social exacta de la empresa.
 - R.U.T de la empresa, y
 - Código de Actividad Económica de la misma. (C.A.E.)
- **Sindicato de trabajadores independientes:** Las personas que participan en su constitución, deben acreditar la calidad de trabajadores independientes, relacionada con la actividad base del sindicato, circunstancia de la que el ministro de fe dejará constancia en el acta de constitución, con expresa indicación de la documentación mediante la que los constituyentes acreditaron dicha calidad; (Patente, Permiso Municipal, Declaración Jurada ante Notario o Ministro de fe actuante, o cualquier otro antecedente que pueda acreditarse). Dicha documentación será archivada en la carpeta de la organización. (9)

(8) La Circular N°3, de 1988, señala los datos que debe pedir la Inspección a la empresa base del sindicato. Ver anexo.

(9) La circular N°20, de 5.07.90, establece los documentos probatorios que acreditan la condición de trabajadores independientes. Ver anexo.

- **Sindicato interempresa:** Los constituyentes deben acreditar al ministro de fe actuante que al día de la asamblea de constitución, sus contratos de trabajo revestían el carácter de indefinidos con sus respectivos empleadores. Ello conforme a lo previsto en el inciso 2º del artículo 228 del Código del Trabajo.

Al respecto cabe precisar que tal circunstancia puede ser acreditada con los respectivos contratos de trabajo, el finiquito respectivo si lo hubiere, o bien, admitiéndose una declaración jurada del trabajador que participa en la asamblea de que se trata.

En el evento que los interesados no dieran cumplimiento a lo indicado precedentemente, corresponde que el revisor efectúe una observación al acta de constitución, a objeto que los constituyentes acrediten tal circunstancia, dentro del plazo señalado en el artículo 223 inciso 3º del referido Código.

- **Sindicato de trabajadores transitorios o eventuales:** Las personas que participan en la constitución de un sindicato de esta naturaleza, deben acreditar al ministro de fe actuante con documentación, que realizan labores bajo subordinación o dependencia en períodos cíclicos o intermitentes.

Lo señalado en el punto anterior, a propósito del modo como puede acreditarse la calidad de trabajador, en este caso, transitorio, resulta plenamente aplicable transitorio.

Una vez verificados los antecedentes antes descritos, el revisor procederá a revisar las disposiciones estatutarias con arreglo a los principios y normativa precedentemente analizadas.

B. De asociación de funcionarios

Antecedentes que debe contener todo expediente de constitución:

- **Acta de constitución ante ministro de fe.**
- **Nómina de socios constituyentes.**
- **Estatuto aprobado.**
- **Certificado de depósito del expediente de constitución, emitido por la Inspección del Trabajo respectiva.**
- **Certificado extendido por la Jefatura del Servicio, o quien lo represente al efecto, en el que conste: el total de funcionarios dependientes (de planta y a contrata) y la estructura jurídica del mismo, esto es, si es comunal, provincial, regional o nacional.**

Enseguida se analizará cada uno de estos elementos por separado:

– **Acta de constitución:**

- Se verificará el cumplimiento del quórum que establece el artículo 13 de la Ley N°19.296 y a que se ha hecho referencia en el punto de este documento.

Si se da cumplimiento, se procederá enseguida a la revisión del estatuto adjunto.

En el caso que se constatará su incumplimiento, se procederá a observar dicha circunstancia, teniendo presente lo instruido en la Orden de Servicio N° 14, de 27.12.95, aplicable en la especie. Con todo, se revisará siempre el estatuto, debiendo observarse aquellas disposiciones que resultan contrarias al texto de la ley.

En este orden de ideas y atendido que estas organizaciones siguen en cuanto a su carácter, la suerte de la estructura jurídica del servicio en que se constituyen, los quórum habrán de aplicarse considerando tal circunstancia. Es decir, si se constituye una asociación de carácter regional pues esa es la estructura jurídica de la repartición que le sirve de base (ej.: Intendencias) el universo estará compuesto por el total de funcionarios de planta y a contrata que en ella se desempeña. Asimismo, cabe tener presente que la ley en comento, establece expresamente que aquellas asociaciones de funcionarios de los Servicios de Salud, podrán tener como base uno o más hospitales o establecimientos que integren cada servicio de salud, caso en el cual serán consideradas de carácter comunal.

- Se constatará que la *fecha de fundación* de la asociación estampada en el acta levantada por el ministro de fe, sea coincidente con la fecha señalada en el artículo 1° del estatuto, con la certificación de ministro de fe y lo indicado en el certificado emitido por la Inspección.

Además, debe tenerse presente que la fecha de depósito del expediente en la Oficina correspondiente, debe concordar con la certificación (timbre de depósito) estampada por el ministro de fe en la última hoja del estatuto.

- Certificación:
 - Verificación de directores.
 - Separación de votos relativos a la aprobación de estatutos y a la elección del directorio.
 - Cuadratura de votos. En el escrutinio de aprobación de estatutos se revisará que los votos emitidos sean igual al número de socios participantes. En el escrutinio de elección de directorio, debe considerarse que el total de votos emitidos sea coincidente con el número de votos a que tenga derecho cada participante, conforme a lo previsto en el inciso 2° del artículo 23 de la Ley N°19.296. Por ejemplo, si se eligen tres directores, cada funcionario tendrá derecho a dos votos, por lo que si participaron 45 personas, el total de votos o preferencias emitidas, debería ser igual a 90.

En caso que no cuadre el escrutinio, tanto de la aprobación del estatuto, como de la elección de directorio, corresponderá exigir al ministro de fe actuante que aclare tal circunstancia.

Si se produjere igualdad de votos en el último cargo a proveer, siempre se estará a lo que disponga el estatuto, y si éste nada dijere al respecto, la preferencia entre los que hayan obtenido igual número de votos, se decidirá por sorteo realizado ante ministro de fe, circunstancia de la que éste dejará constancia en el acta de constitución.

- Finalmente, se comprobará que el acta señale claramente el cumplimiento de requisitos certificados por el ministro de fe.

- **Nómina de socios constituyentes:** Debe ser firmada por cada uno de los socios constituyentes, con indicación de la respectiva cédula de identidad. El número de participantes debe concordar con lo señalado por el ministro de fe en el acta respectiva, teniendo especial cuidado de verificar que las personas elegidas directores hayan participado efectivamente en dicho acto.
- Finalmente se verificará que el ministro de fe actuante, haya firmado cada hoja del acta de constitución, nómina de socios, estatuto hoja a hoja, y que en la última de ellas haya efectuado la siguiente certificación: "El ministro de fe actuante certifica que el presente estatuto corresponde al leído y aprobado en la constitución de la asociación de funcionarios ... efectuada el".
- **Certificado de depósito:**

Al recepcionar la Inspección del Trabajo un expediente de constitución, es preciso verificar que este documento señale lo siguiente:

- Fecha de constitución de la asociación de funcionarios.
- Nombre del ministro de fe actuante.
- Denominación de la organización, que debe ser coincidente con el nombre señalado en el artículo 1º del estatuto.
- Fecha de depósito del expediente de la Inspección respectiva, y el registro (R.A.F.) asignado a la asociación.

El depósito siempre debe efectuarse dentro del plazo de 15 días corridos contados desde la fecha de la asamblea de constitución, conforme lo previsto en el artículo 9º, inciso 1º de la Ley N° 19.296.

Si la constitución se ha llevado a cabo mediante el sistema de votaciones parciales autorizado por la respectiva Dirección Regional, el plazo de 15 días debe computarse desde la fecha del escrutinio final.

II. Reforma de Estatutos

Tal como se hiciera respecto de la constitución de organizaciones sindicales, a continuación se fijará la metodología de revisión de expedientes de reforma de estatutos, considerando al efecto los siguientes aspectos:

Un requisito común a toda revisión de reforma de estatutos es la necesidad de contar con el texto de éstos antes de la reforma a objeto de verificar que aquellas disposiciones no reformadas se mantengan inalteradas, para cuyo efecto el revisor requerirá a la oficina respectiva la remisión de éste.

Una reforma de estatuto se entiende aprobada cuando así lo ha acordado la mayoría absoluta de los afiliados que se encuentran al día en el pago de sus cuotas sindicales.

El depósito del expediente de reforma, debe realizarse dentro del plazo de 15 días corridos, contados desde la fecha de la respectiva asamblea. Si no se diera cumplimiento a lo señalado, la reforma quedará sin efecto, debiendo procederse a una nueva asamblea.

Antecedentes necesarios para efectuar la revisión:

- a) Para revisar un expediente de reforma de estatutos, se debe constatar que contenga los siguientes *antecedentes*:
 1. Acta de reforma.
 2. Nómina de socios participantes.
 3. Estatuto reformado.
 4. Minuta en la cual consten los artículos reformados, antecedentes certificados por el ministro de fe actuante.
 5. Certificado emitido por la Inspección respectiva, en el cual se dejará constancia de la fecha de reforma, ministro de fe actuante y fecha de depósito en la Oficina, expediente que siempre deberá ser depositado dentro del plazo de 15 días contados dando la fecha de la asamblea.

Si no se realizara el depósito dentro del plazo señalado, deberá procederse a una nueva asamblea extraordinaria de reforma.

- b) En el *acta de reforma* debe constar: fecha de la asamblea de reforma, número total de socios del sindicato, número de participantes, dejando constancia de los artículos reformados, los que deben coincidir con lo señalado en la minuta de reforma, documento que siempre debe adjuntarse al expediente respectivo.

La aprobación de la reforma debe ser aprobada por la mayoría absoluta de los afiliados, que se encuentran al día en el pago de sus cuotas sindicales, en votación secreta y unipersonal. El secretario de la organización certificará tal circunstancia la que será visada por el ministro de fe actuante.

La *nómina de socios* siempre debe estar certificada por el secretario de la organización, en la cual dejará constancia que los socios se encuentran habilitados para participar en dicho acto.

En el *escrutinio* de aprobación (o rechazo), debe haber concordancia entre el número de socios participantes con el total de votos emitidos.

- c) *El ministro de fe debe firmar* cada hoja del acta de reforma, nómina de socios participantes y el estatuto (hoja a hoja), y en la última hoja de éste debe certificar lo siguiente: "El ministro de fe actuante certifica que los presentes estatutos corresponden a los leídos y aprobados en la asamblea extraordinaria de reforma de estatutos efectuada con fecha".
- d) *Minuta de reforma*: el acta de reforma debe indicar el o los artículos reformados los cuales siempre deben coincidir con lo señalado en la "minuta de reforma". Por tanto,

sólo se revisarán los artículos sometidos a reforma, teniendo especial cuidado que los artículos no reformados mantengan su redacción.

- e) *Certificado emitido por la Inspección del Trabajo* respectiva, en el cual se dejará constancia de la fecha de reforma, nombre del ministro de fe actuante y denominación de la organización, conforme al nombre que señale el artículo 1º del estatuto. En el párrafo 2º de dicho documento, se indicará la fecha de depósito del expediente de reforma, Registro Sindical Unico de la entidad.

En el evento que el sindicato hubiere reformado su denominación, al final de este documento se señalará tal circunstancia; debiendo consignarse lo siguiente: "En lo sucesivo la denominación será: "Sindicato de Trabajadores Independientes".

- f) Finalmente, se tendrá presente que, la reforma de estatutos de un sindicato de trabajadores independientes, se efectúa ante la comisión electoral constituida en aquél, y en presencia de un ministro de fe.

Nota: La metodología antes expuesta, se aplica también a la reforma de estatutos de las Asociaciones de Funcionarios, con la salvedad que este trámite se realiza ante una comisión electoral constituida en aquéllas, y en presencia de un ministro de fe. Luego, recae en ella la responsabilidad de certificar lo que corresponda.

III. Notificación de observaciones:

Las instrucciones contenidas en la Circular Nº 48, de 21.04.94 (10), acerca del procedimiento a seguir para efectos de notificar a los interesados de las observaciones que haya merecido la constitución de la organización, o los estatutos que la rigen, son aplicables considerando al efecto la descentralización de las tareas de revisión de expedientes materia de la presente circular.

IV. Implementación:

- 1.- Depositado el expediente de constitución o reforma en la Inspección respectiva, la Unidad de Relaciones Laborales, previo los registros pertinentes, lo remitirá al Coordinador Jurídico Regional o a quién la Dirección Regional haya designado habilitado para efectuar la tarea de revisión del mismo. Conjuntamente remitirá al Departamento de Relaciones Laborales, los formularios (sólo las carátulas respectivas, sin antecedentes) en uso identificados con los Códigos Nºs. 30.25 y 30.27, a que se refiere la Circular Nº122, de 7.09.95. (11)

(10) El texto de la circular se encuentra en el anexo del presente documento.

(11) La Circular Nº122, de 1995, establece el procedimiento y formularios a utilizar para el envío al Depto. de R.R.L.L. de los expedientes de constitución o reforma de estatutos. Se incluye en el anexo.

- 2.- Revisado por el funcionario a cargo el correspondiente expediente, éste procederá de la siguiente forma:
 - a) Si el mismo ha merecido observaciones y/o sugerencias, confeccionará el documento en que éstas se contendrán y remitirá el expediente y este documento a la Inspección correspondiente para que ésta proceda a la notificación de rigor.
 - b) Si por el contrario, no hay lugar a observaciones ni sugerencias, lo dejará así establecido en el documento que al efecto confeccionará, devolviendo el expediente respectivo a la Inspección de origen. Esta a su vez, remitirá copia del respectivo expediente al Departamento de Relaciones Laborales, adjuntando el correspondiente certificado final.
- 3.- En el evento que se hayan formulado observaciones y/o sugerencias, la verificación del cumplimiento de éstas se mantiene de cargo de las respectivas Unidades de Relaciones Laborales, tal como se indica en la Orden de Servicio N°16, de 1990, (12) debiendo remitir al Depto:
 - Certificado final sobre cumplimiento de segundo trámite.
 - Copia acta.
 - Copia nómina.
 - Copia certificado de obtención de personalidad jurídica.
 - Copia del estatuto ya corregido.
- 4.- Si la organización no subsana las observaciones dentro del plazo legal con que cuenta al efecto, se confeccionará por la Inspección actuante el certificado de caducidad de personalidad jurídica, habilitante para iniciar la liquidación de aquélla.
- 5.- Si ésta reclama judicialmente de las observaciones, la Inspección del Trabajo comunicará tal circunstancia al coordinador jurídico regional, a objeto que éste asuma un rol orientador en la reclamación, impartiendo las instrucciones necesarias y evacuando los informes que en ésta sean requeridos.

Copia de la sentencia será remitida al Departamento de Relaciones Laborales.

Disposición transitoria:

- 1.- Esta circular regirá para todas las Direcciones Regionales excluida la Región Metropolitana, a partir del 1° de julio de 1999. Por lo tanto, toda constitución o reforma *depositada* con anterioridad a dicha fecha se remitirá al Departamento de Relaciones Laborales.

(12) La Orden de Servicio N°16, de 22.05.90, radicó en las Inspecciones del Trabajo la función relativa a la revisión en segundo trámite de los expedientes de constitución y reforma de estatutos. El oficio Circular N° 22, de 6.06.90, representa diversas deficiencias constatadas en la revisión de expedientes de constitución y reforma.

- 2.- Durante el mes de mayo y la primera quincena de junio, los coordinadores jurídicos deberán dar a conocer a los funcionarios involucrados en el proceso de constitución o reforma, el nuevo procedimiento y las exigencias que de ello se deriven.
- 3.- Todas las consultas que surjan de la presente circular, deberán formularse, por correo electrónico a la dirección *sneveu@dt.gob.cl* a más tardar el 22 de junio, de modo de emitir instrucciones complementarias, si fuere necesario.
- 4.- Desde la entrada en vigencia y hasta el 31 de diciembre de 1999, habrá apoyo técnico, vía telefónica, para lo cual se ruega comunicarse, en el período señalado, con el funcionario Sr. Rodrigo Mellado al N° 674-9472.
- 5.- Respecto de la Región Metropolitana se informará oportunamente la entrada en vigencia de las presentes instrucciones.

Circular N° 128, 30.04.94, Depto. Organizaciones Sindicales

Deja sin efecto Circular N° 54, de fecha 28.04.94, del Departamento de Organizaciones sindicales

Considerando la necesidad de simplificar el procedimiento de cumplimiento de observaciones que se efectúen a expedientes de constituciones y reformas de estatutos de organizaciones sindicales (sindicatos, federaciones y confederaciones), de acuerdo a lo prescrito en el artículo 223 del Código del Trabajo, se aplicarán las instrucciones que se indican a continuación:

*Las observaciones que se formulen a las constituciones y reformas de estatutos de organizaciones señaladas anteriormente, deberán ser notificadas de acuerdo a las instrucciones de la Circular N° 48, de fecha 21 de abril de 1994, de esta Jefatura. Es preciso aclarar que las **observaciones** deben ser totalmente cumplidas por los interesados.*

La organización sindical dispone del plazo señalado en el artículo 223 del Código del Trabajo, para su cumplimiento o reclamar de ellas al Tribunal respectivo.

*Cabe hacer presente que las **sugerencias** que se formulen al estatuto no tendrán en caso alguno el carácter de obligatorio, ya que éstas se efectúan como meras recomendaciones y con el solo objeto de perfeccionar el estatuto o aclarar su redacción. Por consiguiente, en caso de no ser acatadas no le será aplicable la sanción de pérdida de su personalidad jurídica contemplada en el Código del Trabajo.*

CONSTITUCIONES

- 1) *Una vez que la organización sindical deposite en la Inspección al expediente con las observaciones cumplidas dentro del plazo legal, se procederá a revisar los antecedentes presentados, y comprobado el cumplimiento integral de las observaciones se procederá a extender un certificado que acreditará tal circunstancia, documento que se confeccionará según el modelo N° 1 adjunto; procediendo en consecuencia a remitir a esta Superioridad un ejemplar del expediente debidamente subsanado, con copia del certificado respectivo.*

- 2) *Si la organización no conformó su estatuto a las observaciones dentro del plazo señalado anteriormente, y no reclamó de ellas ante el Tribunal competente, dentro del mismo plazo, esa oficina solicitará por oficio a este Departamento un pronunciamiento al respecto.*
- 3) *En aquellas organizaciones cuyo expediente no mereció observaciones, se procederá a extender un certificado final de acuerdo al modelo 2 adjunto, remitiendo un ejemplar a los interesados y copia de dicho documento a este Departamento.*

REFORMAS DE ESTATUTO

En cuanto a los trámites de reforma de estatutos de las organizaciones sindicales (sindicatos, federaciones y confederaciones), se tendrá presente lo siguiente:

- 1) *Al depositar la organización el expediente con las observaciones cumplidas dentro del plazo legal, se deberá revisar los antecedentes presentados, y una vez verificado el cumplimiento total de ellas, se procederá a extender un certificado que acreditará tal circunstancia, de acuerdo al modelo 3 adjunto, debiendo remitir a este Departamento un ejemplar del expediente, debidamente subsanado con copia del certificado extendido para tal efecto.*
- 2) *Si el expediente de reforma no mereció observaciones, deberá notificar tal hecho a la organización, y se procederá a emitir el certificado final correspondiente, según modelo N° 4 adjunto, remitiendo copia del mismo a esta Superioridad.*
- 3) *Finalmente es preciso aclarar que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 233 del Código del Trabajo, el no cumplimiento de las observaciones al trámite de reforma, no es causal de la pérdida de la personalidad jurídica de la organización, por cuanto el apercibimiento de dicha norma legal será la de dejar sin efecto la norma y, en consecuencia, seguirá vigente el estatuto existente a la fecha de asamblea en que se acordó tal trámite. Por consiguiente, corresponderá extender un certificado de acuerdo al modelo N° 5 adjunto, con copia del mismo a esta Jefatura.*

Las presentes instrucciones reemplazan y dejan sin efecto en su totalidad la Circular N° 54, de 28 de abril de 1994, de este Departamento.

Los Directores Regionales, Inspectores Provinciales, Comunales, Jefes de Oficina y Encargados de las Unidades Sindicales, velarán por el cumplimiento de las instrucciones impartidas, dándose a conocer a todos los funcionarios.

MODELO Nº 1 CERTIFICADO QUE ACREDITA CUMPLIMIENTO DE OBSERVACIONES DE CONSTITUCION DE SINDICATO

CERTIFICADO Nº _____/

..... de de 1994
(localidad)

El Inspector..... del Trabajo que suscribe, CERTIFICA:

1.- Que, con fecha de de 19..... la directiva del (la)
..... procedió a depositar en esta Inspección del Trabajo,
(indicar nombre de la organización)
dentro del plazo legal, el original del acta de constitución y dos ejemplares del estatuto, certificados por el (los) Ministro (s) de Fe señor (es)..... quedando la organización registrada bajo el Nº del Registro Sindical Unico.

2.- Que, con fecha..... de..... de 19....., esta Inspección notificó al directorio de dicha organización las observaciones a la constitución, de conformidad con el artículo 223 del Código del Trabajo.

3.- Que, con fechade de 19....., la organización acreditó dentro del plazo de 60 días el cumplimiento de las observaciones formuladas por esta Inspección del Trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 223 del cuerpo legal anteriormente citado.

INSPECTOR DEL TRABAJO

MODELO Nº 2 DE CERTIFICADO QUE ACREDITA QUE LA CONSTITUCION NO MERECE OBSERVACIONES

CERTIFICADO Nº _____/

..... de de 1994
(localidad)

El Inspector del Trabajo de....., que suscribe, CERTIFICA:

1.- Que, con fecha..... la directiva del (la)
..... procedió a depositar en esta Inspección.....
(indicar nombre de la organización)
dentro del plazo legal, el original del Acta de Constitución y dos ejemplares de los estatutos certificados por el Ministro de Fe Sr. (a)..... quedando la organización registrada bajo el Nº..... del Registro Sindical Unico.

2.- Con esta fecha la Inspección....., notifica al directorio de dicha organización que efectuada la revisión de la constitución y del texto de los estatutos aprobados en la asamblea de constitución, no merecieron observaciones en conformidad con el artículo 223 del Código del Trabajo.

INSPECTOR DEL TRABAJO

MODELO Nº 3 DE CERTIFICADO QUE ACREDITA CUMPLIMIENTO DE OBSERVACIONES A REFORMA DE ESTATUTOS

CERTIFICADO Nº _____/

..... de de 1994
(localidad)

El Inspector del Trabajo de....., que suscribe, CERTIFICA:

Que, con fecha..... de..... de 19.... ante el Ministro de Fe Sr. (a), se llevó a efecto la reforma de estatutos de la organización denominada inscrita con el Nºen el Registro Sindical Unico correspondiente a esta Oficina.

Que, con fecha.....de de 19.... la directiva de la entidad procedió a depositar en esta Inspección del Trabajo, dentro del plazo legal, el original del acta de reforma y dos ejemplares de sus estatutos certificados por el Ministro de Fe Sr. (a), en conformidad a lo dispuesto por el artículo 223 del Código del Trabajo.

Que, con fecha de de 19..... la Inspección del Trabajo notificó al directorio de dicha organización, las observaciones al texto de los estatutos aprobados en la asamblea de reforma, de conformidad con lo establecido en la norma legal citada anteriormente.

Que, con fecha de de 19....., la organización acreditó el cumplimiento de las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo.

INSPECTOR DEL TRABAJO

MODELO Nº 4 DE CERTIFICADO QUE ACREDITA QUE REFORMA DE ESTATUTOS NO MERECE OBSERVACIONES

CERTIFICADO Nº _____/

..... de de 1994

El Inspector del Trabajo de....., que suscribe, CERTIFICA:

1.- Que, con fechade de 19..... la directiva del (la) inscrita con el Nº....., en el Registro
(indicar nombre de la organización)

Sindical Unico, procedió a depositar en esta Inspección dentro del plazo legal, el original del Acta de Reforma y dos ejemplares de los estatutos certificados por el Ministerio de Fe Sr. (a)

2.- Que, con fechade de 19..... la Inspección notificó al directorio de dicha organización que efectuada la revisión de la reforma y del texto del estatuto aprobado en la asamblea respectiva no merecieron observaciones en conformidad con el artículo 223 del Código del Trabajo.

INSPECTOR DEL TRABAJO

**MODELO Nº 5 DE CERTIFICADO QUE ACREDITA EL NO CUMPLIMIENTO
DE OBSERVACIONES A REFORMA DE ESTATUTOS**

CERTIFICADO Nº _____/

..... de de 1994
(localidad)

Que, con fecha de de 19.... ante el ministro del fe Sr. (a) se llevó a efecto la reforma de estatutos de la entidad denominada inscrita con el Nº..... en el Registro Sindical Unico correspondiente a esta Oficina.

Que, con fecha..... de de 19...., la directiva de la entidad sindical procedió depositar en esta Inspección del Trabajo dentro del plazo legal, el original del acta de reforma y dos ejemplares de sus estatutos certificados por el Ministro de Fe Sr..... en conformidad a lo dispuesto por el artículo 223 de Código del Trabajo.

Que, con fecha..... de de 19..... la Inspección del Trabajo notificó al directorio de dicha organización, las observaciones al texto de los estatutos probados en la asamblea de reforma, de conformidad con lo establecido en la norma legal anteriormente citada.

Que, transcurrido el plazo legal la organización no acreditó el cumplimiento de las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo, ni reclamó de ellas al Tribunal competente, quedando por lo tanto dicho trámite sin efecto.

INSPECTOR DEL TRABAJO

Orden de Servicio Nº 20, 5.07.90, Depto. Organizaciones Sindicales

**Imparte instrucciones sobre documentos probatorios que las
Inspecciones del Trabajo deben solicitar a trabajadores
independientes que participan en la
constitución de sindicatos**

Con el propósito de no obstaculizar la participación de los trabajadores independientes en las asambleas de constitución de sus organizaciones sindicales, atendida la exigencia que se contiene en el Capítulo VII, páginas VII-1-12 y VII-1-13 de la Guía Orientadora de Actividades Sindicales y en la Circular Nº 2, de 6 de enero de 1988, esto es, la presentación de declaraciones juradas ante Notario Público en el caso de aquellos que no puedan acreditar mediante documentos probatorios la calidad de trabajador independiente, esta Superioridad ha estimado necesario modificar tal instrucción en el sentido de que los afectados podrán efectuar la referida declaración ante los propios funcionarios del Trabajo, por cuanto el D.F.L. Nº 2, de 1967, en su artículo 23 prescribe: "Los Inspectores del Trabajo tendrán el carácter de ministros de fe respecto de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones, dentro de las cuales podrán tomar declaraciones bajo juramento".

Consecuente con lo anterior, el trabajador podrá efectuar su declaración jurada, conforme al modelo que se acompaña, en las Inspecciones del Trabajo, previo a la celebración de la asamblea de constitución del sindicato, si fuere posible, o durante el desarrollo de la misma, cuando por circunstancias especiales éste se encuentre impedido de acreditar el desempeño de alguna de

las siguientes actividades u oficios mediante documentos probatorios que en cada caso se señalan:

1. *Agrícolas*
 - a) *Medieros y aparceros: Contrato de mediería o aparcería;*
 - b) *Asignatarios de tierras: Título de dominio vigente;*
 - c) *Propietarios: Título de dominio vigente, y*
 - d) *Arrendatarios: Contrato de Arrendamiento.*

Por último, es preciso señalar que igual procedimiento deberá seguirse con aquellos trabajadores independientes que resulten directores sindicales.

Finalmente, los funcionarios a quienes corresponda actuar en calidad de ministro de fe en constituciones o elecciones para renovar o proveer vacantes en el directorio de los sindicatos independientes, deberán incorporar a los expedientes de constitución o actas de elección los documentos probatorios a que se ha hecho referencia precedentemente o en su defecto las declaraciones juradas que procedan.

Derógase la Circular Nº 2, de 6 de enero de 1988 y en su pertinente las páginas VII-1-12 y VII-1-13 de la Guía Orientadora de Actividades Sindicales.

CIRCULAR Nº 3, 13.01.88, Depto. Organizaciones Sindicales

Instruye sobre necesidades del Servicio

De acuerdo con las instrucciones vigentes sobre la materia, contenidas en la Guía Orientadora de Actividades Sindicales, en los eventos de constitución de sindicatos de empresa las Inspecciones del Trabajo respectivas deben solicitar determinados datos a las empresas que les sirven de base.

Con el objeto de uniformar el procedimiento aplicable y la información que debe requerirse, cumpla con instruir a ustedes lo siguiente:

En los eventos de constitución de sindicatos de empresa, la información que debe requerirse a las respectivas empresas bases será la que se detalla a continuación:

- 1.- *Razón social o nombre de la empresa.*
- 2.- *Domicilio.*
- 3.- *Rol Unico Tributario.*
- 4.- *Fecha de iniciación de actividades.*
- 5.- *Número de trabajadores, y*
- 6.- *Código de actividad económica.*

Las Direcciones Regionales deberán informar a las Inspecciones de su dependencia las instrucciones contenidas en la presente circular.

Circular N° 48, 21.04.94, Depto. Organizaciones Sindicales

**Instruye procedimiento sobre notificaciOn de
observaciones a constituciones y reformas
de ESTATUTOS DE Organizaciones Sindicales**

Considerando la necesidad de efectuar una aplicaci3n correcta y uniforme de los procedimientos pertinentes y tomando en cuenta las atribuciones que le competen a esta jefatura, se imparten las instrucciones que a continuaci3n se indican respecto a las notificaciones de las observaciones que se realizan a los tr3mites de constituci3n o reforma de Estatutos de Organizaciones Sindicales.

Estas instrucciones tienen como objetivo, por una parte, asegurar con certeza la realizaci3n y fecha de la notificaci3n y, por otra parte, cautelar el car3cter reservado de un tr3mite que compete e interesa s3lo a la organizaci3n sindical.

Una vez recepcionado en esa oficina el oficio conductor de las observaciones que mereci3 el expediente de constituci3n o de reforma de estatutos, se proceder3 a citar al Directorio de la organizaci3n sindical, a fin de notificarlo de las observaciones, notificaci3n que se har3 mediante acta.

Se hace presente que la entrega de las observaciones podr3 efectuarse a cualquier Director en ausencia del Presidente, no siendo necesario la concurrencia de todo el directorio para realizar la notificaci3n.

S3lo en el evento que, por razones de asistencia o dif3cil comunicaci3n, la notificaci3n por acta se haga impracticable, se notificar3 personalmente mediante un funcionario del Servicio que concurrir3 al domicilio sindical.

Para la correcta aplicabilidad de las instrucciones, se acompa1a modelo del acta de notificaci3n que se levantar3 al entregar las observaciones, debiendo quedar un ejemplar de ella en poder de la Unidad Sindical, a fin de detectar oportunamente si la organizaci3n ha dado o no cumplimiento a lo requerido en el plazo estipulado en la ley.

A contar de esta fecha, se deja sin efecto cualquier instrucci3n impartida, ya sea en forma escrita o verbal sobre la materia tratada en la presente circular.

De presentarse alguna situaci3n especial, se consultar3 por oficio cada caso a este Departamento.

Esta Superioridad encarece el estricto cumplimiento a las instrucciones impartidas a fin de evitar irregularidades detectadas en la notificaci3n de las observaciones a las organizaciones sindicales.

ACTA DE NOTIFICACION

En.....,dede 199.....

Con esta fecha, siendo las horas, comparece (n) ante el Fiscalizador dependiente de la Unidad de Organizaciones Sindicales de la Inspección del Trabajo, previamente citados, los dirigentes de la organización denominada SINDICATO (FEDERACION) R.S.U señores..... (Presidente) (Secretario) (Tesorero) a quien (es) en este acto se le (s) notifica y entrega documento que contiene las observaciones efectuadas por esta Inspección..... a la (al) (constitución - estatuto - reforma - estatuto reformado) de la organización.

Se le (s) instruye en forma expresa al (a los) compareciente (s) que, de conformidad con lo prescrito en el artículo 223 del Código del Trabajo, dispone (n) a contar de la presente notificación de un plazo fatal de SESENTA DIAS CORRIDOS para dar estricto cumplimiento a dichas observaciones y que, de considerarse que éstas no se ajustan a derecho, dispone (n) de igual plazo para reclamarlas ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente. Dicho plazo vence el

El cumplimiento deberá ser acreditado ante esta Inspección del Trabajo, mediante el depósito de los respectivos antecedentes dentro del plazo señalado.

Previa lectura, en señal de haber sido notificado (s), recibido el documento que consta de fojas y copia de la presente acta, firma (n) ante mí.

PRESIDENTE

SECRETARIO

TESORERO

FISCALIZADOR

CIRCULAR Nº 122, 7.09.95, Depto. Organizaciones Sindicales

Imparte instrucciones para el envío de los expedientes de constitucion y reforma de las organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios

Con el fin de unificar el **Oficio Conductor** de los **expedientes de constitución y reforma de estatutos** de las organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios, se ha estimado poner en uso, a contar de esta fecha, los **formularios Nºs. 30.24, 30.25, 30.26, 30.27**, cuyos modelos se anexan a la presente circular.

Con respecto a su uso se instruye lo siguiente de acuerdo al tipo de organización de que se trate:

1. Organizaciones superiores (Federaciones o Confederaciones).

a) Expedientes de constitución:

Para su envío se utilizarán los formularios N°s. 3024 y 3026.

Modo de empleo:

- i. Formulario N° 30.24: Deberá llenarse íntegramente asignando una equis (x) para efectos de indicar el tipo de expediente que se registra, el R.S.U. o R. A. F. Que corresponda y el número de hojas que componen el expediente.*

En el rubro "Antecedentes de la Organización" se consignará correctamente toda la información que se detalla, con excepción de lo señalado en el casillero N° 7. En el casillero N° 8 (N° de socios) debe indicarse el número de trabajadores representados por la organización superior y en el casillero N° 10 (N° de Orgs.) debería registrarse el número de organizaciones afiliadas.

- ii. Formulario N° 30.26: Deberá completarse por dirigente los rubros "Antecedentes de Dirigente Org. Base" y "Antecedentes de Dirigentes en Fed. o Conf. ", por lo tanto se llenará tantos formularios como sea necesario para remitir la información de todos los componentes de la mesa directiva.*

En el evento que sólo se tenga parte de la información, cabe hacer presente que resulta absolutamente necesario la obtención del R.U.T. del dirigente, a efectos del registro y posterior búsqueda en el archivo computacional.

b) Reforma de estatuto:

Para su remisión se utilizará el formulario 30.24, en el cual deben registrarse los datos identificatorios del tipo de expediente con una equis (x) y tipo de organización, con el R.S.U. o R.A.F. correspondiente, y el número de fojas que contiene.

En el rubro "Antecedentes de la Organización" deberán ser consignados los datos correspondientes a los casilleros N°s. 1.2 (si existe modificación del nombre), 7 y 6. En el caso que exista modificación en el número de trabajadores representados y número de organizaciones afiliadas la información debera registrarse en los casilleros N°s. 8 y 10 respectivamente.

2. Organizaciones bases: Sindicatos.

a) Expediente de constitución.

Para su envío se utilizarán los formularios 30.25 y 30.27.

Modo de empleo:

- i. Formulario 30.25: Debería llenarse íntegramente asignando una equis (x) para identificar el tipo de expediente, registrar el R.S.O. o R.A.F. que corresponda y el número de fojas que lo compone.*

En el rubro "Antecedentes de la Organización se registrará correctamente toda la información que detalla, con la excepción de la correspondiente al casillero N° 7. En caso que el sindicato no sea de empresa tampoco se utilizarán los casilleros N° 10 y último (sin número).

- ii. *Formulario 30.27: Deberá completarse el rubro "Antecedentes de dirigentes" por cada dirigente que tenga el sindicato, debiendo por lo tanto llenarse tantos formularios como sea necesario, para enviar toda la información de la correspondiente mesa directiva.*

b) Reforma de Estatutos

Para el envío del expediente se utilizara el formulario N° 30.25, donde se consignará la identificación del tipo de expediente con una equis (x), tipo de organización, con su respectivo R.S.U. o R.A.F., y el número de fojas que lo componen.

En el rubro "Antecedentes de la Organización" se registrarán los datos correspondientes a los casilleros N°s. 1, 2 (si existe variación en el nombre), 7, 6 y 8. Si la organización es un sindicato de empresa y se ha producido alguna modificación en el R.U.T. y/ o el número total de trabajadores de la empresa, deberá consignarse la información en los casilleros N° 10 y último (sin número).

Cabe informar que los formularios antes indicados forman parte de la nómina de los que se solicitan a la Unidad de Adquisiciones del Departamento Administrativo de este Servicio.

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPTO. ORG. SINDICALES

Ord.: N° _____ /

Ant.: Necesidades del Servicio

Mat.: Remite expediente de:

- Constitución ()
- Reforma ()
de la Organización Superior
- R.S.U.
- R.A.F.

Señor Jefe del Departamento de Organizaciones Sindicales:

Adjunto, remito a Ud. los antecedentes correspondientes a la constitución () o forma (), en _____ fojas, de la Organización.

ANTECEDENTES DE LA ORGANIZACION				
1	R.S.U. o R.A.F.		3	Actividad Eco.
2	Nombre			
4	Domicilio			
5	Fecha de fundación		6	Fecha Depósito
7	Fecha de Ult. Reforma		8	Nº de Socios
9	Ultima Elección		10	Nº de Orga.

El presente oficio consta de _____ hojas por cuanto incluye los datos de los dirigentes.

La jefatura que suscribe, certifica que los datos informados en el presente oficio son fidedignos y de su exclusiva responsabilidad.

Saluda atentamente a Ud.

Distribución:
Depto. Org. Sindicales Direc. Nac.

Orden de Servicio Nº 14, 27.12.95, Depto. Organizaciones Sindicales

Instruye respecto de procedimiento que debe seguirse, en el evento que en la constitucion de un sindicato o una asociacion de funcionarios no se cumpla con el requisito del quorum, señalado en la ley

En virtud de un análisis jurídico atinente a la constitución de una organización sindical o asociación de funcionarios que se efectúa sin cumplir con el requisito del quórum señalado en la ley, se ha estimado procedente modificar el procedimiento aplicable, de acuerdo a la siguiente instrucción:

- 1.- *A contar de esta fecha se aplicará a tal situación, lo establecido en los artículos 223 del Código del Trabajo y 10 de la Ley Nº 19.296, respectivamente. Es decir, en el evento de constituirse una organización sin el quórum requerido por la ley, corresponderá a la Dirección del Trabajo formular las observaciones pertinentes, por incumplimiento de un requisito de constitución. Para ello se dispondrá de un plazo de 90 días corridos, contados desde la fecha de depósito del acta.*
- 2.- *Con posterioridad a ésto, la organización dispondrá de un plazo de 60 días, contados desde la notificación de las observaciones, para subsanar el defecto. También puede, dentro de igual plazo, reclamar de las observaciones ante el juez de Letras del Trabajo respectivo. Por tanto, su inactividad implicará que se tiene por caducidad su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley.*
- 3.- *Ahora bien, si la directiva opta por subsanar el referido defecto, deberá celebrar una nueva asamblea constitutiva.*
- 4.- *Dicha asamblea deberá realizarse dentro de los 60 días contados desde la notificación de las observaciones por parte de la Inspección del Trabajo.*
- 5.- *Esta nueva asamblea constitutiva deberá celebrarse ante un ministro de fe, y reunir el quórum pertinente.*
- 6.- *De consiguiente, las Inspecciones respectivas deberán facilitar, en cuanto les sea posible, los Ministros de fe necesarios.*
- 7.- *Para la realización de esta asamblea, se considerarán candidatos todos los trabajadores que concurran a la segunda asamblea constitutiva, y que reúnan los requisitos necesarios para ser elegidos directores.*
- 8.- *En la segunda asamblea constitutiva deben aprobarse nuevamente los estatutos de la organización. Asimismo, en ella se elegirá directorio, pudiendo resultar elegidas las mismas personas que lo fueron en la primera asamblea constitutiva, u otras distintas.*
- 9.- *De la segunda asamblea constitutiva se levantará un acta, donde constarán las actuaciones indicadas en el número precedente, así como también se acreditará la nómina de los asistentes, y la individualización de los miembros del directorio.*
- 10.- *Dentro del plazo de 15 días, contados desde la fecha de realización de la segunda asamblea de constitución, en que se solucionaron las observaciones de falta de quórum*

(plazo que deberá encuadrarse dentro de los 60 días de que dispone la organización para subsanar los defectos de constitución y para conformar los estatutos), el directorio de la organización debe depositar en la Inspección del Trabajo respectiva el acta original de la segunda constitución y dos copias de sus estatutos, certificadas por el ministro de fe actuante. Documentos que la respectiva Inspección del Trabajo anotará en registro sindical primitivamente asignado a la organización de que mantendrá inalterado toda vez que se entenderá que la misma adquirió personalidad jurídica desde el primer depósito del acta original de su constitución, y de la copia de sus estatutos en la Inspección respectiva.

11.- *Por tanto, se entiende que todas las actuaciones realizadas por la organización en el intertanto son válidas para todos los efectos.*

12.- *Ahora bien, con respecto a los efectos que la implementación de este procedimiento pueda tener en relación con el fuero de los directores que resultaron elegidos en la primera asamblea de constitución y no en la segunda, este Departamento emitirá una instrucción específica en el futuro inmediato.*

Ello, en razón de que dicha materia se encuentra siendo objeto de análisis por el Departamento Jurídico, de esta Dirección. En el evento de que se produzca la situación descrita antes de la citada instrucción, la Inspección respectiva remitirá a la brevedad los antecedentes del caso a este Departamento.

13.- *Se adjunta a la presente Orden de Servicio el memo N° 137, de 10.11.95, emanado del Departamento Jurídico documento en el cual se funda la presente instrucción.*

14.- *Los Jefes de Oficina deberán velar, por el fiel cumplimiento de lo instruido en la presente orden de servicio, debiendo ponerlos en conocimiento bajo firma de sus funcionarios y, en especial, de los que laboran en la Unidad de Organizaciones Sindicales.*

La presente orden de servicio regirá a contar de esta fecha.

Memo N° 137, 10.11.95, Departamento Jurídico

Absuelve consulta que indica

Mediante Memorandum N° 143, de 22.08.95, ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si resulta aplicable la norma prevista en el inciso 3° del artículo 223 del Código del Trabajo, en el evento de que en la constitución de un sindicato no se cumpla con el requisito del quórum que señala la ley y, de ser dicha disposición aplicable, cual sería el procedimiento para subsanar tal irregularidad.

Sobre el particular, cúpleme informar a usted lo siguiente:

El artículo 223 del Código del Trabajo, prevé:

"El ministro de fe actuante no podrá negarse a certificar el acta original y las copias a que se refiere el inciso primero del artículo 222. Deberá, asimismo, autorizar con su firma a lo menos tres

copias del acta respectiva y de sus estatutos, autenticándolas. La Inspección del Trabajo respectiva entregará dichas copias a la organización sindical una vez hecho el depósito, insertándoles, además, el correspondiente número de registro.

"La Inspección del Trabajo podrá, dentro del plazo de noventa días corridos contados desde la fecha del depósito del acta, formular observaciones a la constitución del sindicato si faltare cumplir algún requisito para constituirlo o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito por este Código.

"El sindicato deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo dentro del plazo de sesenta días contados desde su notificación, o dentro del mismo plazo, reclamar de esas observaciones ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, bajo apercibimiento de tener caducada su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley. El directorio de las organizaciones sindicales se entenderá facultado para introducir en los estatutos las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo o, en su caso, el tribunal que conozca de la reclamación respectiva.

"El Tribunal conocerá de la reclamación a que se refiere el inciso anterior, en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que el solicitante proporcione en su presentación y oyendo a la Inspección del Trabajo respectiva. Esta última deberá evacuar su informe dentro del plazo de diez días hábiles contados desde el requerimiento del tribunal, el que se notificará por cédula, acompañado copia íntegra del reclamo.

"Si el tribunal rechazare total o parcialmente la reclamación ordenará lo pertinente para subsanar los defectos de constitución, si ello fuere posible, o enmendar los estatutos en la forma y dentro del plazo que él señale, bajo apercibimiento de caducar su personalidad jurídica".

De la disposición legal precedentemente transcrita, se infiere que la Inspección del Trabajo correspondiente puede, dentro del plazo de noventa días corridos contados de la fecha del depósito del acta de constitución del sindicato, formular observaciones a dicha constitución si ha faltado un requisito al respecto, o bien, a los estatutos si no se ajustan a la ley.

Se deduce, asimismo, de igual disposición legal que, formuladas las observaciones por la Inspección del Trabajo respectiva, el sindicato debe, dentro de sesenta días contados desde su notificación, subsanar los defectos de constitución o conformar los estatutos a los requerimientos de la autoridad, o bien, dentro de igual plazo, reclamar de las observaciones ante el Juzgado del Trabajo correspondiente.

Finalmente, se colige, que de no ser subsanado tales vicios en su oportunidad legal, caduca la personalidad jurídica de la entidad sindical por el solo ministerio de la ley.

Ahora bien, si se considera que el legislador en la norma en comento no efectuó distinción alguna en cuanto a cuales serían los requisitos de constitución de un sindicato cuya irregularidad podría ser subsanada por la vía del procedimiento previsto en el inciso 3º de la norma en comento, posible es sostener, aplicando el principio de hermenéutica legal de "no distinción" y según el cual, "donde la ley no distingue, no es lícito al intérprete distinguir", que no resulta procedente hacer diferencia alguna al respecto, de suerte tal que el incumplimiento de cualquiera de ellos permitirá a la respectiva entidad sindical subsanar la irregularidad conforme al procedimiento aludido precedentemente.

De consiguiente, considerando que el quórum que la ley exige para constituir una organización sindical no es sino uno de los requisitos que la ley prevé para tal efecto, forzoso es concluir que su

inobservancia podrá ser corregida por la entidad sindical dentro del plazo y conforme al procedimiento previsto en el artículo 223 en comento.

Precisado lo anterior y, en lo que respecta al modo de subsanar dicha irregularidad, cabe señalar, aplicando lo expuesto en párrafos que anteceden y normas legales pertinentes, que será necesaria la celebración de una nueva asamblea constitutiva, la que deberá llevarse a efecto dentro del plazo de sesenta días contados desde la notificación de las observaciones formuladas al respecto.

En dicha asamblea deberá reunirse el quórum que exige la ley, circunstancia que será certificada por el ministro de fe actuante, debiendo, asimismo, en votación secreta, aprobarse nuevamente los estatutos del sindicato y elegir directorio, levantándose acta en que conste las actuaciones indicadas precedentemente, la nómina de los asistentes, los nombres y apellidos de los miembros del directorio, y, efectuarse el depósito a que se refiere el artículo 222 del Código del Trabajo dentro del plazo de quince días contados desde la fecha de la asamblea.

Por último y, considerando que en el caso en consulta la circunstancia de haber sido subsanada la falta de quórum en la constitución del sindicato impidió la caducidad de la personalidad jurídica de dicha entidad, personalidad ésta que fue adquirida desde el primer depósito del original de constitución del sindicato y copia de los estatutos en la Inspección del Trabajo, posible es sostener que son válidas todas las actuaciones realizadas con anterioridad por la misma.

Orden de Servicio Nº 16, 25.05.90, Depto. Organizaciones Sindicales

**Suspende transitoriamente aplicaciOn de Orden de Servicio Nº 3,
de 1º de febrero de 1990, respecto de las Inspecciones del
Trabajo dependientes de las Direcciones Regionales
del Trabajo de las regiones I a XII**

En razón a que se procederá a reestudiar la descentralización de las funciones del Departamento de Organizaciones Sindicales, instruida mediante Orden de Servicio Nº 3, de 1º de febrero de 1990, las cuales se radicaban en cada Inspección del Trabajo, se ha resuelto suspender a contar del 1º de mayo del año en curso la aplicación de la misma respecto de todas aquellas oficinas que dependen de las Direcciones Regionales del Trabajo de las regiones I a XII.

En consecuencia, las funciones que la mencionada Orden de Servicio radicó en las Inspecciones del Trabajo señaladas precedentemente continuarán sometidas al conocimiento del Departamento de Organizaciones Sindicales, salvo aquéllas relativas a la revisión en segundo trámite de los expedientes de constituciones de sindicatos y reformas de estatutos.

En cuanto a la coordinación para realizar votaciones o actuaciones sindicales en actos parciales, continuará radicada en las Direcciones Regionales.

Finalmente, cabe hacer presente que copia de la documentación referida a actas de elecciones, censuras, afiliaciones, desafiliaciones, reestructuraciones de directorios, renunciaciones de dirigentes, expedientes de constituciones y reformas, que haya sido recepcionada por las Inspecciones entre el 1º de febrero y el 30 de abril de 1990, deberá ser remitida a la brevedad al Departamento de Organizaciones Sindicales para su procesamiento y posterior archivo.

77 (extracto), 2.06.99.

Depto. Recursos Humanos

Instruye sobre modificación en la confección de formularios de cotizaciones previsionales.

80 (extracto), 8.06.99.

Depto. Fiscalización

Dispone ejecución del Control Funcional y Técnico para el primer semestre de 1999.

2.- Orden de Servicio.

5 (extracto), 31.05.99.

Dirección Nacional

Instruye sobre el pago de la Asignación de Movilización, establecida en el artículo 93 letra b), de la Ley N° 18.834, de 1989.

5. Esta Orden de Servicio deja sin efecto las instrucciones impartidas mediante Oficio Circular N° 11, del 16.09.87, de esta Dirección y toda otra incompatible con las que se imparten en esta oportunidad. Asimismo solicito a usted, comunicar estas instrucciones a todos los funcionarios de su dependencia y publicar en un lugar visible esta orden de servicio.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

1.724, 27.05.99.

Imparte instrucciones a las instituciones de previsión para la aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 19.564 a partir del 1° de junio de 1999.

En el Diario Oficial del día 30 de mayo de 1998, se publicó la Ley N° 19.564 que, entre otras materias, estableció los valores del ingreso mínimo mensual para fines remuneracionales y no remuneracionales, que rigen a contar del 1° de junio de 1998 y los que regirán a partir del 1° de junio del año 1999 y del 1° de junio del año 2000.

A fin de recordar los valores que regirán a contar del 1° de junio de 1999, este Organismo imparte las siguientes instrucciones:

1. Nuevos montos del ingreso mínimo

El inciso primero del artículo 1° de la ley en comento dispuso elevar a contar del 1° de junio de 1999 de \$ 80.500 a \$ 90.500 el monto del ingreso mínimo mensual. Dicho ingreso mínimo es el que constituye la remuneración mínima imponible para los trabajadores dependientes del Sector Privado.

Por su parte, el inciso segundo del citado artículo 1° ordenó, también a partir del 1° de junio de 1999, fijar en \$ 71.670 el ingreso mínimo mensual que perciben los trabajadores menores de 18 años de edad y los trabajadores mayores de 65 años de edad.

El ingreso mínimo a que se refiere el inciso primero del artículo 5° de la Ley N° 18.647, que se emplea para fines no remuneracionales, que está fijado en \$ 57.342, a contar del 1° de junio de 1999 se elevará a \$ 61.929.

El ingreso mínimo que se emplea para fines no remuneracionales es el que debe tenerse en consideración para la determinación del monto de beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él y para el cálculo de beneficios que contemplan amplificaciones en relación a la variación de este indicador.

Asimismo, tal ingreso mínimo constituye la renta mensual mínima imponible de los trabajadores independientes y de los imponentes voluntarios.

2. Remuneración de los trabajadores de casas particulares

Conforme al inciso segundo del artículo 151 del Código del Trabajo, la remuneración mínima en dinero de los trabajadores de casa particular, es equivalente al 75% del ingreso mínimo mensual. Por su parte, el inciso final del referido precepto dispone que las prestaciones de casa habitación y alimentación de estos trabajadores no serán imponibles

para efectos previsionales. Por consiguiente, a contar del 1º de junio de 1999 la remuneración en dinero mínima de estos trabajadores ascenderá a \$ 67.875, suma que constituye la remuneración mensual mínima imponible de los mismos.

El inciso tercero del citado artículo 151 establece que los trabajadores que no vivan en la casa del empleador y que se desempeñen en jornadas parciales o presten servicios sólo algunos días a la semana, tendrán derecho a la remuneración mínima señalada, calculada proporcionalmente en relación a la jornada o días de trabajo. En consecuencia, la remuneración mínima imponible de estos trabajadores será la proporción que corresponda de los \$ 67.875.

3. Monto máximo de la asignación por muerte

Dado que esta prestación, según lo dispone el artículo 6º del D.F.L. N° 90, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se encuentra expresada en ingresos mínimos y que el ingreso mínimo para fines no remuneracionales por disposición del artículo 1º de la Ley N° 19.502 será de \$ 61.929 a contar del 1º de junio de 1999, el tope máximo de este beneficio, equivalente a 3 ingresos mínimos, será de \$ 185.787 a contar de la fecha indicada.

4. Monto diario mínimo de los subsidios por incapacidad laboral

El artículo 17 del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que el monto diario de los subsidios no puede ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado, por lo tanto, a contar del 1º de junio de 1999, el monto diario de los subsidios por incapacidad laboral de origen común, no puede ser inferior a \$ 1.032,15.

Por otra parte, por disposición del artículo 8º de la Ley N° 19.454, se hizo aplicable a los subsidios por incapacidad temporal de origen profesional el referido artículo 17, por lo que, a contar del 1º de junio de 1999, el monto diario de los subsidios a que alude el artículo 30 de la Ley N° 16.744, no puede ser inferior a \$ 1.032,15.

El Superintendente infrascrito solicita a usted dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

1.725, 31.05.99.

Subsidios por reposo maternal. Comunica monto de subsidio diario mínimo que deberá pagarse a partir del 1º de junio de 1999.

El artículo 1º de la Ley N° 19.564, publicada en el Diario Oficial del 30 de mayo de 1998, fija en \$ 61.929, a contar del 1º de junio de 1999, el monto del ingreso mínimo mensual para fines no remuneracionales.

Por otra parte, el artículo 17 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que el monto diario de los subsidios no podrá ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado.

Como el ingreso mínimo a que alude esta última norma legal se refiere a aquel que debe considerarse para la determinación del monto de los beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él, vale decir, para fines no remuneracionales, a partir del 1º de junio de 1999, el monto diario mínimo de los subsidios por reposo maternal y por enfermedad grave del hijo menor de un año será de \$ 1.032,15.

El nuevo monto mínimo diario de los subsidios se debe aplicar tanto a los beneficios que se otorguen a contar de la fecha indicada como a aquéllos iniciados en períodos anteriores, debiendo utilizarse en este último caso, montos mínimos diferentes para los días de subsidio devengados hasta el 31 de mayo de 1999 de los devengados a partir del 1º de junio. Así, tratándose de licencias maternales iniciadas antes del 1º de junio de 1999 y que terminen después de esta fecha, deberá pagarse el monto diario mínimo de \$ 955,70 por los días transcurridos desde el inicio de la licencia hasta el 31 de mayo de 1999 y de \$ 1.032,15, por días posteriores a dicha fecha.

Igualmente deberá pagarse el monto mínimo diario de \$ 1.032,15 a contar del 1º de junio de 1999, en aquellos casos de subsidios iniciados con anterioridad a la fecha indicada y cuyo valor diario sea superior al mínimo vigente hasta el 31 de mayo (\$ 955,70), pero inferior al nuevo mínimo (\$ 1.032,15).

Agradeceré a usted dar la más amplia difusión a la presente circular, especialmente entre el personal encargado de la determinación del monto de estos beneficios.

1.726, 31.05.99.

Subsidios por incapacidad laboral de la Ley Nº 16.744. Comunica monto diario mínimo de los subsidios que deberá pagarse a partir del 1º de junio de 1999.

El artículo 1º de la Ley Nº 19.564, publicada en el Diario Oficial del 30 de mayo de 1998, fijó en \$ 61.929, a contar del 1º de junio de 1999, el monto del ingreso mínimo mensual para fines no remuneracionales.

Por su parte, el artículo 17 del D.F.L. Nº 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que el monto diario de los subsidios no podrá ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado.

Como el ingreso mínimo a que alude esta última norma legal se refiere a aquel que debe considerarse para la determinación del monto de los beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él, vale decir, para fines no remuneracionales, a partir del 1º de junio de 1999, el monto diario mínimo de los subsidios por incapacidad laboral será de \$ 1.032,15.

Por otra parte, por disposición del artículo 8º de la Ley Nº 19.454, se hizo aplicable a los subsidios por incapacidad temporal de origen profesional el referido artículo 17, por lo que, a contar del 1º de junio de 1999, el monto diario de los subsidios a que alude el artículo 30 de la Ley Nº 16.744, no puede ser inferior a \$ 1.032,15.

El nuevo monto mínimo diario de los subsidios se debe aplicar tanto a los beneficios que se otorguen a contar de la fecha indicada como a aquéllos iniciados en períodos anteriores, debiendo

utilizarse en este último caso, montos mínimos diferentes para los días de subsidio devengados hasta el 31 de mayo de 1999 de los devengados a partir del 1º de junio. Así tratándose de subsidios por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales iniciados antes del 1º de junio de 1999 y que terminen después de esta fecha, deberá pagarse el monto diario mínimo de \$ 955,70 por los días transcurridos desde el inicio de la licencia hasta el 31 de mayo de 1999, y de \$ 1.032,15, por los días posteriores a dicha fecha.

Igualmente deberá pagarse el monto mínimo diario de \$ 1.032,15, a contar del 1º de junio de 1999, en aquellos casos de subsidios iniciados con anterioridad a la fecha indicada y cuyo valor diario sea superior al mínimo vigente hasta el 31 de mayo (\$ 955,70), pero inferior al nuevo mínimo (\$ 1.032,15).

Agradeceré a usted dar la más amplia difusión a la presente circular, especialmente entre el personal encargado de la determinación del monto de estos beneficios.

1.728, 7.06.99.

Asignaciones familiar y maternal. Imparte instrucciones para la aplicación del artículo 21 de la Ley N° 19.595.

En el Diario Oficial del 2 de diciembre de 1998, se publicó la Ley N° 19.595, cuyo artículo 21 reemplazó el inciso primero del artículo 1º de la Ley N° 18.987, fijando los nuevos montos de la asignación familiar regulada por el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación al ingreso mensual del beneficiario, que regirán a contar del 1º de julio de 1999. En atención a lo anterior, esta Superintendencia ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones de aplicación obligatoria para todos los entes pagadores de las asignaciones familiar y maternal.

1. Nuevos valores de las asignaciones por tramo de ingreso

En virtud de la modificación introducida por el artículo 21 de la Ley N° 19.595, los valores de las asignaciones familiar y maternal a contar del 1º de julio de 1999 serán los siguientes:

- a) \$ 3.155 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$ 96.390.
- b) \$ 3.070 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 96.390 y no exceda de \$ 194.777.
- c) \$ 1.043 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 194.777 y no exceda de \$ 312.900.
- d) \$ 0 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 312.900.

Dado que el artículo citado sólo modificó el inciso primero del artículo 1º de la Ley N° 18.987, se debe entender que se mantiene inalterable la disposición del inciso segundo de dicho artículo. De esta forma, los beneficiarios contemplados en la letra f) del artículo 2º del D.F.L. N° 150, y los beneficiarios que se encuentren de goce de subsidio de cesantía, se

mantienen comprendidos en el tramo de ingresos mensuales indicado en la letra a), de modo que tienen acceso al valor máximo fijado para las prestaciones familiares.

De igual forma, en el caso de los causantes inválidos, el monto que les corresponde de acuerdo con los nuevos valores, debe aumentarse al duplo.

2. Determinación del ingreso mensual

2.1 Situación general

El artículo 2º de la Ley N° 19.152, que reemplazó los incisos primero y segundo y eliminó el último párrafo del inciso tercero del artículo 2º de la Ley N° 18.987, estableció que para determinar el valor de las prestaciones a que tenga derecho el beneficiario, se debe atender por ingreso mensual el promedio de la remuneración, de la renta del trabajador independiente y/o del subsidio, o de la pensión, en su caso, devengados por el beneficiario durante el semestre comprendido entre los meses de enero y junio, ambos inclusive, inmediatamente anterior a aquél en que se devengue la asignación, siempre que haya tenido ingresos, a lo menos, por treinta días. En el evento que el beneficiario tuviere más de una fuente de ingresos, deben considerarse todas ellas.

En el caso que el beneficiario no registre ingresos en todos los meses del semestre respectivo, el aludido promedio se determinará dividiendo el total de ingresos del período por el número de meses en que registra ingresos. Si en cambio, en un mes del período respectivo se tienen ingresos sólo por una fracción de éste, debe considerarse dicho ingreso como el ingreso de todo el mes.

De acuerdo con lo anterior, para determinar en esta oportunidad los montos de las asignaciones que corresponde asignar en cada caso, a contar del 1º de junio de 1999 deberá estarse a los ingresos de los beneficiarios del semestre enero-junio de 1999. Los valores de las asignaciones así determinados, se mantendrán vigentes hasta junio del año 2000, debiendo en julio de dicho año determinarse los valores que deban regir por los 12 meses siguientes.

Atendido que el modificado inciso primero del artículo 2º de la Ley N° 18.987, al mencionar los distintos ingresos no indicó que debían deducirse de ellos los impuestos y/o cotizaciones, deberán considerarse todos ellos en su monto bruto.

En el caso que el beneficiario haya percibido durante el período a considerar, remuneraciones devengadas por un lapso mayor que dicho período, tales como gratificaciones, bonos de producción, etc., para determinar su ingreso mensual, solamente deberá considerarse como ingreso del período la parte proporcional que corresponda a lo devengado en el señalado semestre.

En el caso de beneficiarios que no registraren ingresos, a lo menos, por 30 días efectivos en el período indicado, se considerará aquél correspondiente al primer mes en que esté devengando la asignación, y si sólo hubiese devengado ingresos por algunos días, el ingreso mensual corresponderá a la cantidad recibida en dichos días. Así por ejemplo, si la persona comenzó a trabajar el 20 de julio de 1999, para obtener el ingreso base para la fijación del monto de la asignación familiar que le corresponde,

no procede amplificar la remuneración percibida en el período sino que sólo debe estarse a dicha remuneración.

2.2 Trabajadores contratados por obras o faenas o por plazo fijo

Tratándose de trabajadores contratados por obras o faenas o por plazo fijo no superior a seis meses, el artículo 13 N° 1 de la Ley N° 19.350, que modificó el inciso primero del artículo 2° de la Ley N° 18.987, estableció que a contar del 1° de julio de 1994, para efectos de la determinación del ingreso mensual deberá considerarse un período de doce meses comprendido entre julio y junio anteriores al mes en que se devengue la respectiva asignación.

3. Beneficiarios con ingreso mensual superior a \$ 312.900

Los trabajadores cuyo ingreso mensual supere los \$ 312.900 y que tengan acreditadas cargas familiares, no tendrán derecho a valor pecuniario alguno por dichas cargas. No obstante lo anterior, tanto los referidos beneficiarios como sus respectivos causantes mantendrán su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan.

En el caso de los referidos trabajadores que deban reconocer una cerca familiar con posterioridad al 1° de julio de 1999, las instituciones pagadoras del beneficio deberán autorizar éstas de acuerdo al procedimiento habitual, aun cuando no tengan derecho a beneficio pecuniario.

4. Requisitos para ser causante de asignación familiar relativos a ingresos de éste

De acuerdo con el artículo 5° de la Ley N° 19.073 que modificó el artículo 5° del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para ser causante de asignación familiar se requiere además de vivir a expensas del beneficiario que los invoque como carga, no disfrutar de una renta, cualquiera que sea su origen o procedencia, igual o superior al cincuenta por ciento del ingreso mínimo mensual a que se refiere el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 18.806, porcentaje que a contar del 1° de junio de 1999 alcanza a \$ 45.250.

Cabe destacar que el inciso final del artículo 2° de la Ley N° 18.987, estableció una excepción al requisito señalado en el párrafo anterior, al establecer que los causantes de asignación familiar que desempeñen labores remuneradas por un período no superior a tres meses en cada año calendario, conservarán su calidad de tal para todos los efectos legales.

5. Pago de asignaciones familiar y/o maternal retroactivas

Cuando corresponda pagar retroactivamente asignaciones familiar y/o maternal devengadas antes del 1° de julio de 1999 ellas deberán otorgarse de acuerdo con la legislación vigente en el período al cual corresponda la prestación familiar.

6. Declaraciones juradas

Las entidades pagadoras del beneficio, esto es, empleadores y entidades a las que les corresponde pagar pensiones como el Instituto de Normalización Previsional, Administra-

doras de Fondos de Pensiones, Cajas de Previsión, Compañías de Seguros de Vida y Mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744, deberán exigir en el mes de julio de cada año una declaración jurada a los beneficiarios de asignación familiar y/o maternal, consistente en una simple declaración del monto de sus ingresos en el período correspondiente (semestre anterior en el caso general y doce meses anteriores en el caso de los trabajadores contratados por obras o faenas o plazos fijos no superior a seis meses). Se adjunta modelo de Declaración Jurada para casos generales.

Para los efectos anteriores, el Instituto de Normalización Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, deberán instruir a los empleadores afiliados respecto de la obligación que les asiste de solicitar las respectivas declaraciones juradas.

En el caso de los trabajadores que se mantengan con el mismo empleador que tuvieron en el período a considerar, bastará con que señalen en su declaración jurada si tuvieron otros ingresos en el período indicado y cuáles fueron éstos.

Por su parte, aquellos que hubieran cambiado de empleador deberán incluir todo los ingresos del referido período.

Considerando que el monto del ingreso mensual del beneficiario determina el derecho al monto pecuniario de la asignación de que se trata y su valor, en los casos en que éste no presente la declaración correspondiente se asumirá que su ingreso mensual es superior a \$ 312.900 y, por lo tanto, hasta que no demuestre lo contrario, no tendrá derecho a valor pecuniario alguno por su carga.

7. Vigencia

Los nuevos montos de las asignaciones familiar y maternal por tramo de ingreso rigen a contar del 1° de julio de 1999, conforme a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley N° 19.595.

8. Pago de asignación a trabajadores en goce de subsidio por incapacidad laboral

Se hace presente que en uso de la facultad que le confiere el artículo 33 del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esta Superintendencia dispuso, por Circular N° 1.065, de 1988, que las asignaciones familiares de los trabajadores dependientes en goce de subsidio por incapacidad laboral, sean pagadas por el empleador.

- 9.** Se solicita a usted dar la más amplia difusión a estas instrucciones, especialmente entre las personas encargadas de su aplicación, los beneficiarios del Sistema Unico de Prestaciones Familiares y los empleadores, en los casos que proceda.

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
– Asociaciones de funcionarios. Sede sindical.			
– Asociaciones de funcionarios. Directores. Facultades.	2.703/153	26.05.99	98
Contrato individual. Capacidad.	2.680/150	25.05.99	89
Contrato individual. Cotizaciones. Obligtoriedad. Trabajador Jubilado.	2.629/147	20.05.99	84
Contrato individual. Cumplimiento.	2.525/142	13.05.99	74
Contrato individual. Existencia. Calificación.	2.524/141	13.05.99	72
– Contrato individual. Legalidad de cláusula. Naturaleza de los Servicios.			
– Contrato individual. Legalidad de cláusula. Horas extraordinarias.			
– Contrato individual. Legalidad de cláusula. Jornada de trabajo. Distribución.			
– Contrato individual. Legalidad de cláusula. Remuneraciones.			
– Cláusula tácita.			
– Dirección del Trabajo. Competencia. Terminación contrato individual. Calificación causales.			
– Contrato individual. Intervención de terceros.			
– Negociación colectiva. Derecho a negociar. Faena transitoria o de temporada.	2.520/137	13.05.99	54
– Comités bipartitos. Constitución.			
– Dirección del Trabajo. Competencia. Comités bipartitos.			
– Comités bipartitos. Participación trabajadores.	2.983/160	8.06.99	113
Descanso dominical.	2.519/136	13.05.99	53
Dirección del Trabajo. Competencia. Servicios municipalizados.	2.630/148	20.05.99	86
Dirección del Trabajo. Competencia. Actuaciones sindicales. Información.	2.702/152	26.05.99	94
Dirección del Trabajo. Competencia. Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.	2.701/151	26.05.99	92
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia.	2.985/162	8.06.99	120
– Estatuto de Salud. Capacitación.	2.518/135	13.05.99	50
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Feriado proporcional.	2.577/143	17.05.99	75

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
– Estatuto docente. Corporaciones municipales. Terminación contrato. Reclamación.			
– Dirección del Trabajo. Competencia. Terminación contrato individual. Calificación de causales.	2.986/163	8.06.99	122
Feriado colectivo. Terminación contrato individual. Descuento.	2.990/167	8.06.99	130
Feriado. Licencia médica.	2.994/171	8.06.99	139
Feriado. Remuneraciones variables. Promedio. Cálculo.	2.989/166	8.06.99	128
Indemnización convencional por años de servicio. Incremento previsional.	2.523/140	13.05.99	70
– Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo. Colación. Movilización.			
– Indemnización sustitutiva. Base de cálculo. Colación. Movilización.	2.982/159	8.06.99	111
– Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo. Colación.			
– Indemnización sustitutiva. Base de cálculo. Colación.	2.995/172	8.06.99	141
– Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo. Colación.			
– Indemnización sustitutiva. Base de cálculo. Colación.	2.996/173	8.06.99	143
Indemnización legal por años de servicio. Procedencia.	2.886/158	4.06.99	109
– Jornada bisemanal. Horas extraordinarias.			
– Horas extraordinarias. Jornada bisemanal.	2.627/145	20.05.99	78
– Jornada de trabajo. Existencia.			
– Contrato individual. Cumplimiento.			
– Naves menores. Barcaza. Jornada de trabajo.	2.522/139	13.05.99	67
– Negociación colectiva. Comisión negociadora. Facultades.			
– Negociación colectiva. Extensión beneficios. Aporte sindical.	2.993/170	8.06.99	136
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	2.521/138	13.05.99	63
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	2.818/155	31.05.99	104
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	2.987/164	8.06.99	123
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	2.988/165	8.06.99	126
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	2.991/168	8.06.99	132

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Negociación individual.			
– Negociación individual. Instrumento colectivo. Regla de la conducta.	2.826/154	31.05.99	100
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	2.984/161	8.06.99	116
Organizaciones sindicales. Permiso sindical. Facultades del empleador.	2.884/156	4.06.99	105
– Organizaciones sindicales. Sede sindical. Comodato Precario.			
– Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia.	2.578/144	17.05.99	76
– Organizaciones sindicales. Sindicato trabajadores independientes. Constitución.			
– Organizaciones sindicales. Sindicato trabajadores independientes. Afiliación.	2.679/149	25.05.99	87
– Remuneraciones. Calificación de beneficios.			
– Remuneraciones. Calificación de beneficios. Imposibilidad.	2.992/169	8.06.99	134
Remuneraciones. Corte de energía eléctrica.	2.885/157	4.06.99	107
– Trabajos pesados. Aporte empleador. Naturaleza jurídica.			
– Dirección del Trabajo. Fiscalizadores. Facultades.	2.628/146	20.05.99	81

Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

ISSN 0716-968X

AÑO XI • N° 126
Julio 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

- Entrevista. EUGENIO HEIREMANS, PRESIDENTE EJECUTIVO DE LA ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD ANTE EL NUEVO CAMBIO DE SIGLO: "EN LA ASOCIACION NOS ESTAMOS PREPARANDO PARA UN NUEVO MUNDO".
- SISTEMA DE CONTROL DE ASISTENCIA DE CHOFERES DE VEHICULOS DE CARGA.
- LA SEMANA CORRIDA.
- FISCALIZACION AL TRANSPORTE INTERURBANO DE PASAJEROS.
- CARTILLA: Ministerio Secretaría General de Gobierno. GUIA DE TRAMITES EN LA ADMINISTRACION PUBLICA. AREA TRABAJO. Sistema de información sobre Beneficios y Programas Sociales del Estado.
- DEL DIARIO OFICIAL.
- NOTICIAS.
- DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.
- CIRCULARES Y ORDEN DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.
- SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Dictámenes.
- 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:
Publitécsa

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.
Imprenta : Publitécsa, Serrano 172.
Fono: 365 8000.

NOTAS DEL EDITOR

En Normas legales y reglamentarias, incluimos en esta edición las resoluciones de la Dirección del Trabajo sobre requisitos y procedimientos para establecer un sistema obligatorio de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, de descanso y de las remuneraciones para los trabajadores choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.

El informativo de la Dirección del Trabajo se refiere, en esta oportunidad, a la Semana Corrida. Además, en este número publicamos un extracto (Area Trabajo) del Sistema de Información sobre Beneficios y Programas Sociales del Estado que, preparada por el Ministerio Secretaría General de Gobierno, se denomina Guía de Trámites en la Administración Pública, y que es un importante aporte para orientar a las personas que deben concurrir a las dependencias de este Ministerio.

De la sección Ordenes de servicios de la Dirección del Trabajo, destacamos la Circular N° 68 del Departamento de Relaciones Laborales que regula la descentralización y revisión de expedientes de constitución y reforma de estatutos de las organizaciones sindicales de base, sujetas a las disposiciones del Código del Trabajo y de las asociaciones de funcionarios regidas por la Ley N° 19.296.

Treinta nueve dictámenes institucionales orientan e instruyen sobre las más diversas materias, entre las cuales destacan: facultades de la Dirección del Trabajo; cotizaciones previsionales; reglamento interno, organizaciones sindicales y comités bipartitos de capacitación.

Complementa la edición un conjunto de circulares de la Superintendencia de Seguridad Social, que informan e instruyen sobre los nuevos valores de subsidios por reposo maternal, incapacidad laboral y asignaciones familiar y maternal, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley N° 19.564.

Por último destacamos en esta edición la entrevista de la periodista Andrea Munizaga al Sr. Eugenio Heiremans, Presidente ejecutivo de la Asociación Chilena de Seguridad.

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

Eugenio Heiremans, Presidente Ejecutivo de la Asociación Chilena de Seguridad ante el nuevo cambio de siglo: "EN LA ASOCIACION NOS ESTAMOS PREPARANDO PARA UN NUEVO MUNDO"	1
RESOLUCION Nº 611 (exenta), 8.06.99. Complementa Resolución Nº 204, de 15 de julio de 1998, de esta Dirección, publicada en el Diario Oficial de 22.07.98, a través de la cual se fijó requisitos y reguló procedimientos para establecer un sistema obligatorio de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, de descanso y de las remuneraciones para los trabajadores choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.	9
RESOLUCION Nº 612 (exenta), 8.06.99. Establece exigencias a dispositivos electrónicos que indica.	19
LA SEMANA CORRIDA	24
FISCALIZACION AL TRANSPORTE INTERURBANO DE PASAJEROS	27
Cartilla: Ministerio Secretaría General de Gobierno. GUIA DE TRAMITES EN LA ADMINISTRACION PUBLICA. AREA TRABAJO. Sistema de información sobre Beneficios y Programas Sociales del Estado	29
DEL DIARIO OFICIAL	40
NOTICIAS	41
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	50
2.518/135, 13.05.99.	
1) Corresponde computar como actividades de capacitación, sólo los cursos y estadias que cumplen con los requisitos copulativos establecidos en el artículo 45 del reglamento de la Ley Nº 19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.	
2) Debe computarse como actividad de capacitación, el curso de Farmacia de 350 horas aprobado por la funcionaria respectiva, con el puntaje que corresponda para los efectos de su carrera funcionaria.	50

2.519/136, 13.05.99.

Sobre el régimen de descanso semanal aplicable a los dependientes que laboran para Fibras Industriales

Niega lugar a la reconsideración del Oficio N° 1.400, de 1º.09.98, de la Inspección Provincial del Trabajo de Arica. 53

2.520/137, 13.05.99.

Se pronuncia sobre la legalidad de las cláusulas segunda, tercera, quinta, sexta, séptima, novena, undécima y duodécima del contrato de trabajo celebrado entre la empresa Constructora ... y uno de sus trabajadores. 54

2.521/138, 13.05.99.

- 1) Para los efectos del cálculo de los aguinaldos de Navidad y Fiestas Patrias convenidos en la cláusula N° 12 del contrato colectivo celebrado entre Talleres Gráficos ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1 allí constituido, sólo procede considerar el sueldo base bruto de los respectivos dependientes con exclusión de otras remuneraciones adicionales.
- 2) No resulta aplicable a los trabajadores de la misma empresa que se desempeñan como ayudantes de encuadernación, la estipulación sobre forma de cálculo del beneficio de gratificación que se contiene en la cláusula 11, párrafo tercero, del citado instrumento colectivo, referido a trabajadores sujetos a un sistema remuneracional a trato.
- 3) Acoge solicitud de reconsideración de las instrucciones N° D. 13.02.98.900, cursadas a la empresa antes individualizada por el fiscalizador Sr. H. G. R. 63

2.522/139, 13.05.99.

Absuelve consultas relativas a jornada de trabajo, sobretiempo y aplicabilidad del artículo 96 del Código del Trabajo respecto de los trabajadores que laboran para la empresa 67

2.523/140, 13.05.99.

Para los efectos de determinar la base de cálculo de la indemnización por años de servicio de carácter convencional, vale decir, aquella pactada en el contrato colectivo de trabajo, a que tienen derecho los trabajadores de la empresa Manufacturas ..., no procede descontar el factor o incremento previsional establecido por el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, cualquiera sea la causal de terminación que haga procedente su pago y la fecha de contratación de los respectivos trabajadores, la cual, por consiguiente, debe calcularse conforme a las normas convenidas por las partes contratantes. 70

2.524/141, 13.05.99.

La Dirección del Trabajo se encuentra imposibilitada de efectuar una calificación genérica o en abstracto del vínculo jurídico que une a los académicos investigadores y los ayudantes de investigación, como asimismo respecto de la relación de éstos con la Universidad que patrocina el proyecto, por cuanto el vínculo de subordinación y dependencia que define la existencia de la relación laboral, requiere de un análisis en concreto, que debe ser realizado sopesando las particularidades y características de cada situación en particular. 72

2.525/142, 13.05.99.

La Sociedad Educadora ..., no se encuentra obligada a pagar al docente Sr. N.N. el bono mensual por jefatura de curso, después que éste dejó de cumplir dichas funciones. .. 74

2.577/143, 17.05.99.	
Los profesionales de la educación que laboraron en la Corporación Municipal Gabriel González Videla de La Serena, hasta el mes de noviembre de 1997, no tienen derecho a indemnización por feriado proporcional.	75
2.578/144, 17.05.99.	
La Dirección del Trabajo se encuentra legalmente impedida de emitir un pronunciamiento respecto de la legalidad de la medida adoptada por la empresa ..., consistente en poner término unilateral al contrato de comodato precario sobre un bien raíz de su propiedad que es utilizado actualmente bajo este título por el sindicato, por tratarse de una materia que se encuentra fuera de su competencia.	76
2.627/145, 20.05.99.	
Niega a lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 05-05-98-100, de 16.03.98, impartidas a la empresa Ingeniería Civil ... por el fiscalizador Sr. J. P. A. B., en orden a pagar sobresueldo de septiembre de 1997 a febrero de 1998 por lo que excede de las 80 horas ordinarias laboradas en el sistema bisemanal de 10 días continuos de labor por cinco días de descanso.	78
2.628/146, 20.05.99.	
El aporte de cargo del empleador previsto en el artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, agregado por Ley N° 19.404, sobre trabajos pesados, es jurídicamente cotización previsional, y por ello debe ser controlado, fiscalizado y sancionado su eventual incumplimiento por esta Dirección así como el descuento que debe hacer el empleador de la remuneración del trabajador para los mismos efectos, en la misma forma como se hace respecto de cualquier otra cotización previsional.	81
2.629/147, 20.05.99.	
Un jubilado de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, CAPREDENA, que labora como trabajador dependiente en una empresa privada y es menor de 65 años de edad se encuentra obligado a efectuar la cotización del 10% y la adicional a la Administradora de Fondos de Pensiones en la cual esté afiliado, como la cotización para salud a la entidad correspondiente.	84
2.630/148, 20.05.99.	
La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los funcionarios que se desempeñan en establecimientos educacionales traspasados a las municipalidades y administrados directamente por éstas, correspondiendo dicha facultad a la Contraloría General de la República.	86
2.679/149, 25.05.99.	
Resulta jurídicamente procedente que un trabajador feriante independiente, que ejerce su actividad en dos o más ferias libres, constituya una organización sindical en cada una de ellas o se afilie a las ya existentes.	87
2.680/150, 25.05.99.	
Se encuentra prohibido el trabajo nocturno de los varones mayores de dieciséis años que se desempeñan en empresas agro-frutícolas de la Provincia de San Felipe Aconcagua.	89

2.701/151, 26.05.99.

La Dirección del Trabajo se encuentra facultada para ordenar la confección de Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, como asimismo, para aplicar sanciones administrativas en caso de contravención del empleador. 92

2.702/152, 26.05.99.

Determina cuáles son las informaciones concernientes a organizaciones sindicales que los Servicios del Trabajo están obligados a proporcionar. 94

2.703/153, 26.05.99.

- 1) No resulta procedente que la jefatura de una repartición pública deniegue el recinto o lugar donde la asociación de funcionarios del Servicio pretende reunirse con sus socios fuera de la jornada de trabajo y para tratar asuntos de interés gremial, aduciendo que no corresponde a la sede que se habría asignado a la organización.
- 2) Complementátese Dictamen Ord. Nº 3.030/226, de 9.07.98, en orden a que es un derecho de los dirigentes de una asociación de funcionarios no sólo ingresar a dependencias de los Servicios donde se desempeñan afiliados para tratar asuntos propios de sus cargos, sino que también celebrar reuniones ordinarias o extraordinarias con ellos, en dichos lugares, fuera de las horas de trabajo, para cumplir con los fines gremiales previstos en la ley. 98

2.826/154, 31.05.99.

- 1) La empresa ... se encuentra obligada a otorgar el beneficio consistente en regalos para los hijos y cónyuge de los trabajadores por un valor semejante al otorgado en años anteriores, toda vez que este beneficio tiene su origen en una negociación individual tácita de los contratantes que modificó el contrato colectivo de los trabajadores que negociaron en dichos términos, encontrándose la citada empresa obligada, por ende, a incorporarlo en los respectivos contratos individuales de trabajo.
- 2) La empresa ..., no se encuentra obligada a realizar la fiesta de fin de año, toda vez que este beneficio se ha discontinuado en el tiempo, sin que existiera un reclamo oportuno de parte de los trabajadores beneficiados, presumiéndose al efecto el consentimiento tácito de los mismos en el sentido de extinguirlo.
- 3) La empresa ... no puede, sin el acuerdo de sus trabajadores, dejar de dar cumplimiento a la cláusula decimosexta del contrato colectivo de trabajo, en los términos que lo ha venido haciendo, puesto que la aplicación de la misma se encuentra enmarcada dentro de los parámetros que hacen aplicable "la regla de la conducta" y, en consecuencia, no se encuentran ajustados a derecho los descuentos que la empresa ha efectuado a los anticipos de gratificaciones pactados en la referida cláusula decimosexta del contrato colectivo. 100

2.818/155, 31.05.99.

Tienen derecho a la asignación de escolaridad contemplada en la letra c) de la cláusula tercera del convenio colectivo vigente en Compañía de Tejidos ..., aquellos trabajadores cuyos hijos siguen estudios universitarios, aunque éstos tengan una edad superior a los 24 años. 104

2.884/156, 4.06.99.

La empresa de Correos de Chile se encuentra facultada para controlar las horas de permiso sindical fuera y dentro del recinto de la misma y a descontar de las remune-

raciones el tiempo no laborado por los dirigentes sindicales que excedan el lapso legal, sin perjuicio de las condiciones de ejercicio de los permisos sindicales que puedan negociarse y que modifiquen los mínimos legales vigentes, como asimismo, sin perjuicio también de la finalidad a que debe estar supeditado dicho sistema de control, la que se ha señalado en el cuerpo del presente informe. 105

2.885/157, 4.06.99.

Remuneración de los trabajadores a trato que laboran para empresas de confección de prendas de vestir y textiles para el hogar en el evento de inactividad laboral ocasionada por un corte de energía eléctrica. 107

2.886/158, 4.06.99.

La empresa ..., concesionaria de los parques y jardines de la I. Municipalidad de Los Angeles, no está obligada a pagar indemnizaciones por término de contrato de trabajo cuando invoca para ello la causal del N° 5 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. Por el contrario, deberá pagarse tales indemnizaciones si el empleador invocó la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o cuando el juez haya declarado que la aplicación de otras causales ha sido injustificada, indebida o improcedente. 109

2.982/159, 8.06.99.

Para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, procede incluir la asignación de movilización y el beneficio de colación convenidos por la empresa ... y los dependientes que laboran en ella. 111

2.983/160, 8.06.99.

1) Un establecimiento educacional subvencionado, que cuenta con 15 o más trabajadores, tiene la obligación de constituir un comité bipartito de capacitación.
2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto de los programas de capacitación contemplados por la Ley N° 19.518.
3) Podrán participar en la constitución del comité bipartito de capacitación todos los trabajadores de un establecimiento educacional subvencionado, sean docentes, paradocentes o administrativos. 113

2.984/161, 8.06.99.

La empresa ... se encuentra obligada a dar cumplimiento al beneficio de habitación contemplado en el artículo 15 del convenio colectivo vigente, respecto de los trabajadores de terreno que se desempeñan en la Central Rapel de la misma, no procediendo, por ende, que ésta sustituya dicho beneficio por la subvención por habitación que se establece en el artículo 16 del mismo instrumento. Rechaza solicitud de reconsideración de las instrucciones N° 0.13.04.98-348, de 13.10.98, cursadas a dicha empresa por la fiscalizadora Sra. A. M. F. 116

2.985/162, 8.06.99.

Niega lugar a reconsideración de las instrucciones N° 0/200, de 19.04.99, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Punta Arenas a la Corporación Municipal de Punta Arenas que le ordenan presentar documentación en relación con el concurso público que se llevó a efecto durante el año 1998. 120

2.986/163, 8.06.99.

- 1) Los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales, pueden recurrir al procedimiento de reclamación previsto para el término del contrato de trabajo en el artículo 168 inciso 1º del Código del Trabajo, en lo que fuere compatible con las normas del Estatuto Docente.
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre los efectos jurídicos de la falta de invocación de una causal legal en la terminación del contrato de trabajo, correspondiendo el conocimiento de tal materia a los Tribunales de Justicia. 122

2.987/164, 8.06.99.

Fija sentido y alcance de las cláusulas Cuarta del contrato colectivo vigente al 31 de agosto de 1998 y Decimonovena del contrato colectivo actualmente vigente en la empresa Corporación Dispensario Clínica ... 123

2.988/165, 8.06.99.

Corresponde pago de viático de \$ 2.828 por almuerzo o comida, según anexo N° 7 de contrato colectivo de julio de 1997, celebrado entre empresa de Ferrocarriles del Estado y Sindicato de Trabajadores Ferroviarios N° 1 de Valparaíso, cuando se pernocta en lugares en los cuales la mencionada empresa no tiene convenio con hoteles u hogares o bien cuando en ellos la empresa ofrece casinos, hogares ferroviarios o casita pero no se proporciona la alimentación. 126

2.989/166, 8.06.99.

Remuneración que debe considerarse para efectos de calcular el promedio a pagar durante el feriado de doña ..., quien labora para ... Computación Limitada y faltó sin causa justificada a sus labores en diciembre y octubre de 1998. Reconsidera instrucciones N° 99-213, de 11.02.99, de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Nor-Oriente. 128

2.990/167, 8.06.99.

No resulta conforme a derecho que a la trabajadora N.N., de Laboratorios ..., se le descuenta de su finiquito de abril de 1999, la proporción de días de feriado que le fueron anticipados por feriado colectivo concedido en la empresa en febrero de 1993. ... 130

2.991/168, 8.06.99.

Se acoge parcialmente la reconsideración de las instrucciones N° 0-99-90, de 3.03.99, impartidas por el funcionario fiscalizador señor F. B. D., debiendo, en definitiva, la empresa de Correos de Chile cancelar los reajustes correspondientes al bono especial de colación por el día del trabajador postal y al fondo de extensión, excluido el fondo de desarrollo sindical de \$18.000.000; asimismo, la empleadora no está obligada a enterar de una sola vez al Departamento de Bienestar el fondo de extensión pactado. 132

2.992/169, 8.06.99.

Los bonos denominados "asignación de cliente" y "otros beneficios" que paga la empresa ... a sus dependientes deben ser considerados dentro del concepto de remuneración que regula el artículo 41 del Código del Trabajo y, en consecuencia, se encuentran afectos a cotizaciones previsionales. 134

2.993/170, 8.06.99.	
1) La comisión negociadora no está obligada a consultar previamente con los trabajadores los acuerdos adoptados con el empleador en la suscripción de un contrato colectivo.	
2) No se ajusta a derecho la cláusula contenida en el Título IV del contrato colectivo, de fecha 20.07.98, suscrito entre empresa ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en dicha empresa, a través de la cual la comisión negociadora renuncia al aporte sindical establecido en el artículo 346 del Código del Trabajo.	136
2.994/171, 8.06.99.	
Sobre la procedencia jurídica de incluir las comisiones percibidas por un trabajador afecto a un sistema remuneracional mixto, que estuvo acogido a licencia médica, para los efectos de calcular la remuneración correspondiente a su feriado.	139
2.995/172, 8.06.99.	
Resulta procedente incluir el beneficio de colación pactado por la Fundación ... y sus dependientes, para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo.	141
2.996/173, 8.06.99.	
Resulta procedente incluir el beneficio de colación pactado en el inciso primero de la cláusula 11ª del contrato colectivo vigente, celebrado entre la empresa ... y los Sindicatos de trabajadores constituidos en la misma, para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo. En cuanto al bono de colación pactado en el inciso final de la citada cláusula, éste deberá incluirse en dicha base de cálculo sólo si ha sido pagado al trabajador en forma permanente y a lo menos una vez al mes.	143
CIRCULARES Y ORDEN DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	146
1.- Circulares.	
68, 13.05.99. Depto. Relaciones Laborales	
Regula descentralización revisión de expedientes de constitución y reforma de estatutos de las organizaciones sindicales de base sujetas a las disposiciones del Código del Trabajo y de las asociaciones de funcionarios regidas por la Ley N° 19.296.	146
77 (extracto), 2.06.99. Depto. Recursos Humanos	
Instruye sobre modificación en la confección de formularios de cotizaciones previsionales.	179
80 (extracto), 8.06.99. Depto. Fiscalización	
Dispone ejecución del Control Funcional y Técnico para el primer semestre de 1999.	179
2.- Orden de Servicio.	
5 (extracto), 31.05.99. Dirección Nacional	
Instruye sobre el pago de la Asignación de Movilización, establecida en el artículo 93 letra b), de la Ley N° 18.834, de 1989.	179

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares	180
1.724, 27.05.99. Imparte instrucciones a las instituciones de previsión para la aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 19.564 a partir del 1° de junio de 1999.	180
1.725, 31.05.99. Subsidios por reposo maternal. Comunica monto de subsidio diario mínimo que deberá pagarse a partir del 1° de junio de 1999.	181
1.726, 31.05.99. Subsidios por incapacidad laboral de la ley N° 16.744. Comunica monto diario mínimo de los subsidios que deberá pagarse a partir del 1° de junio de 1999.	182
1.728, 7.06.99. Asignaciones familiar y maternal. Imparte instrucciones para la aplicación del artículo 21 de la Ley N° 19.595.	183
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION	187

SINTESIS DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Páginas

2.518/135, 13.05.99.

- 1) Corresponde computar como actividades de capacitación, sólo los cursos y estancias que cumplen con los requisitos copulativos establecidos en el artículo 45 del reglamento de la Ley N° 19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.
- 2) Debe computarse como actividad de capacitación, el curso de Farmacia de 350 horas aprobado por la funcionaria respectiva, con el puntaje que corresponda para los efectos de su carrera funcionaria. 50

2.519/136, 13.05.99.

- Sobre el régimen de descanso semanal aplicable a los dependientes que laboran para Fibras Industriales
Niega lugar a la reconsideración del Oficio N° 1.400, de 1º.09.98, de la Inspección Provincial del Trabajo de Arica. 53

2.520/137, 13.05.99.

- Se pronuncia sobre la legalidad de las cláusulas segunda, tercera, quinta, sexta, séptima, novena, undécima y duodécima del contrato de trabajo celebrado entre la empresa Constructora ... y uno de sus trabajadores. 54

2.521/138, 13.05.99.

- 1) Para los efectos del cálculo de los aguinaldos de Navidad y Fiestas Patrias convenidos en la cláusula N° 12 del contrato colectivo celebrado entre Talleres Gráficos ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1 allí constituido, sólo procede considerar el sueldo base bruto de los respectivos dependientes con exclusión de otras remuneraciones adicionales.
- 2) No resulta aplicable a los trabajadores de la misma empresa que se desempeñan como ayudantes de encuadernación, la estipulación sobre forma de cálculo del beneficio de gratificación que se contiene en la cláusula 11, párrafo tercero, del citado instrumento colectivo, referido a trabajadores sujetos a un sistema remuneracional a trato.
- 3) Acoge solicitud de reconsideración de las instrucciones N° D. 13.02.98.900, cursadas a la empresa antes individualizada por el fiscalizador Sr. H. G. R. 63

2.522/139, 13.05.99.

- Absuelve consultas relativas a jornada de trabajo, sobretiempo y aplicabilidad del artículo 96 del Código del Trabajo respecto de los trabajadores que laboran para la empresa 67

2.523/140, 13.05.99.

- Para los efectos de determinar la base de cálculo de la indemnización por años de servicio de carácter convencional, vale decir, aquella pactada en el contrato colectivo de trabajo, a que tienen derecho los trabajadores de la empresa Manufacturas ..., no procede descontar el factor o incremento previsional establecido por el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, cualquiera sea la causal de terminación que haga procedente su pago y la fecha de contratación de los respectivos trabajadores, la cual, por consiguiente, debe calcularse conforme a las normas convenidas por las partes contratantes. 70

2.524/141, 13.05.99.

La Dirección del Trabajo se encuentra imposibilitada de efectuar una calificación genérica o en abstracto del vínculo jurídico que une a los académicos investigadores y los ayudantes de investigación, como asimismo respecto de la relación de éstos con la Universidad que patrocina el proyecto, por cuanto el vínculo de subordinación y dependencia que define la existencia de la relación laboral, requiere de un análisis en concreto, que debe ser realizado sopesando las particularidades y características de cada situación en particular. 72

2.525/142, 13.05.99.

La Sociedad Educadora ..., no se encuentra obligada a pagar al docente Sr. N.N. el bono mensual por jefatura de curso, después que éste dejó de cumplir dichas funciones. .. 74

2.577/143, 17.05.99.

Los profesionales de la educación que laboraron en la Corporación Municipal Gabriel González Videla de La Serena, hasta el mes de noviembre de 1997, no tienen derecho a indemnización por feriado proporcional. 75

2.578/144, 17.05.99.

La Dirección del Trabajo se encuentra legalmente impedida de emitir un pronunciamiento respecto de la legalidad de la medida adoptada por la empresa ..., consistente en poner término unilateral al contrato de comodato precario sobre un bien raíz de su propiedad que es utilizado actualmente bajo este título por el sindicato, por tratarse de una materia que se encuentra fuera de su competencia. 76

2.627/145, 20.05.99.

Niega a lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 05-05-98-100, de 16.03.98, impartidas a la empresa Ingeniería Civil ... por el fiscalizador Sr. J. P. A. B., en orden a pagar sobresueldo de septiembre de 1997 a febrero de 1998 por lo que excede de las 80 horas ordinarias laboradas en el sistema bisemanal de 10 días continuos de labor por cinco días de descanso. 78

2.628/146, 20.05.99.

El aporte de cargo del empleador previsto en el artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, agregado por Ley N° 19.404, sobre trabajos pesados, es jurídicamente cotización previsional, y por ello debe ser controlado, fiscalizado y sancionado su eventual incumplimiento por esta Dirección así como el descuento que debe hacer el empleador de la remuneración del trabajador para los mismos efectos, en la misma forma como se hace respecto de cualquier otra cotización previsional. 81

2.629/147, 20.05.99.

Un jubilado de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, CAPREDENA, que labora como trabajador dependiente en una empresa privada y es menor de 65 años de edad se encuentra obligado a efectuar la cotización del 10% y la adicional a la Administradora de Fondos de Pensiones en la cual esté afiliado, como la cotización para salud a la entidad correspondiente. 84

2.630/148, 20.05.99.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los funcionarios que se desempeñan en establecimientos educacionales traspasados a las municipalidades y administrados directamente por éstas, correspondiendo dicha facultad a la Contraloría General de la República. 86

2.679/149, 25.05.99.

Resulta jurídicamente procedente que un trabajador feriante independiente, que ejerce su actividad en dos o más ferias libres, constituya una organización sindical en cada una de ellas o se afilie a las ya existentes. 87

2.680/150, 25.05.99.

Se encuentra prohibido el trabajo nocturno de los varones mayores de dieciséis años que se desempeñan en empresas agro-frutícolas de la Provincia de San Felipe Aconcagua. 89

2.701/151, 26.05.99.

La Dirección del Trabajo se encuentra facultada para ordenar la confección de Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, como asimismo, para aplicar sanciones administrativas en caso de contravención del empleador. 92

2.702/152, 26.05.99.

Determina cuáles son las informaciones concernientes a organizaciones sindicales que los Servicios del Trabajo están obligados a proporcionar. 94

2.703/153, 26.05.99.

- 1) No resulta procedente que la jefatura de una repartición pública deniegue el recinto o lugar donde la asociación de funcionarios del Servicio pretende reunirse con sus socios fuera de la jornada de trabajo y para tratar asuntos de interés gremial, aduciendo que no corresponde a la sede que se habría asignado a la organización.
- 2) Complementátese Dictamen Ord. Nº 3.030/226, de 9.07.98, en orden a que es un derecho de los dirigentes de una asociación de funcionarios no sólo ingresar a dependencias de los Servicios donde se desempeñan afiliados para tratar asuntos propios de sus cargos, sino que también celebrar reuniones ordinarias o extraordinarias con ellos, en dichos lugares, fuera de las horas de trabajo, para cumplir con los fines gremiales previstos en la ley. 98

2.826/154, 31.05.99.

- 1) La empresa ... se encuentra obligada a otorgar el beneficio consistente en regalos para los hijos y cónyuge de los trabajadores por un valor semejante al otorgado en años anteriores, toda vez que este beneficio tiene su origen en una negociación individual tácita de los contratantes que modificó el contrato colectivo de los trabajadores que negociaron en dichos términos, encontrándose la citada empresa obligada, por ende, a incorporarlo en los respectivos contratos individuales de trabajo.
- 2) La empresa ..., no se encuentra obligada a realizar la fiesta de fin de año, toda vez que este beneficio se ha discontinuado en el tiempo, sin que existiera un reclamo oportuno de parte de los trabajadores beneficiados, presumiéndose al efecto el consentimiento tácito de los mismos en el sentido de extinguirlo.
- 3) La empresa ... no puede, sin el acuerdo de sus trabajadores, dejar de dar cumplimiento a la cláusula decimosexta del contrato colectivo de trabajo, en los términos que lo ha venido haciendo, puesto que la aplicación de la misma se encuentra enmarcada dentro de los parámetros que hacen aplicable "la regla de la conducta" y, en consecuencia, no se encuentran ajustados a derecho los descuentos que la empresa ha efectuado a los anticipos de gratificaciones pactados en la referida cláusula decimosexta del contrato colectivo. 100

2.818/155, 31.05.99.	
Tienen derecho a la asignación de escolaridad contemplada en la letra c) de la cláusula tercera del convenio colectivo vigente en Compañía de Tejidos ..., aquellos trabajadores cuyos hijos siguen estudios universitarios, aunque éstos tengan una edad superior a los 24 años.	104
2.884/156, 4.06.99.	
La empresa de Correos de Chile se encuentra facultada para controlar las horas de permiso sindical fuera y dentro del recinto de la misma y a descontar de las remuneraciones el tiempo no laborado por los dirigentes sindicales que excedan el lapso legal, sin perjuicio de las condiciones de ejercicio de los permisos sindicales que puedan negociarse y que modifiquen los mínimos legales vigentes, como asimismo, sin perjuicio también de la finalidad a que debe estar supeditado dicho sistema de control, la que se ha señalado en el cuerpo del presente informe.	105
2.885/157, 4.06.99.	
Remuneración de los trabajadores a trato que laboran para empresas de confección de prendas de vestir y textiles para el hogar en el evento de inactividad laboral ocasionada por un corte de energía eléctrica.	107
2.886/158, 4.06.99.	
La empresa ..., concesionaria de los parques y jardines de la I. Municipalidad de Los Angeles, no está obligada a pagar indemnizaciones por término de contrato de trabajo cuando invoca para ello la causal del N° 5 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. Por el contrario, deberá pagarse tales indemnizaciones si el empleador invocó la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o cuando el juez haya declarado que la aplicación de otras causales ha sido injustificada, indebida o improcedente.	109
2.982/159, 8.06.99.	
Para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, procede incluir la asignación de movilización y el beneficio de colación convenidos por la empresa ... y los dependientes que laboran en ella.	111
2.983/160, 8.06.99.	
1) Un establecimiento educacional subvencionado, que cuenta con 15 o más trabajadores, tiene la obligación de constituir un comité bipartito de capacitación. 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto de los programas de capacitación contemplados por la Ley N° 19.518. 3) Podrán participar en la constitución del comité bipartito de capacitación todos los trabajadores de un establecimiento educacional subvencionado, sean docentes, paradocentes o administrativos.	113
2.984/161, 8.06.99.	
La empresa ... se encuentra obligada a dar cumplimiento al beneficio de habitación contemplado en el artículo 15 del convenio colectivo vigente, respecto de los trabajadores de terreno que se desempeñan en la Central Rapel de la misma, no procediendo, por ende, que ésta sustituya dicho beneficio por la subvención por habitación que se establece en el artículo 16 del mismo instrumento. Rechaza solicitud de reconsideración de las instrucciones N° 0.13.04.98-348, de 13.10.98, cursadas a dicha empresa por la fiscalizadora Sra. A. M. F.	116
2.985/162, 8.06.99.	
Niega lugar a reconsideración de las instrucciones N° 0/200, de 19.04.99, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Punta Arenas a la Corporación Municipal de Punta Arenas que le ordenan presentar documentación en relación con el concurso público que se llevó a efecto durante el año 1998.	120

2.986/163, 8.06.99.

- 1) Los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales, pueden recurrir al procedimiento de reclamación previsto para el término del contrato de trabajo en el artículo 168 inciso 1º del Código del Trabajo, en lo que fuere compatible con las normas del Estatuto Docente.
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre los efectos jurídicos de la falta de invocación de una causal legal en la terminación del contrato de trabajo, correspondiendo el conocimiento de tal materia a los Tribunales de Justicia. 122

2.987/164, 8.06.99.

Fija sentido y alcance de las cláusulas Cuarta del contrato colectivo vigente al 31 de agosto de 1998 y Decimonovena del contrato colectivo actualmente vigente en la empresa Corporación Dispensario Clínica ... 123

2.988/165, 8.06.99.

Corresponde pago de viático de \$ 2.828 por almuerzo o comida, según anexo N° 7 de contrato colectivo de julio de 1997, celebrado entre empresa de Ferrocarriles del Estado y Sindicato de Trabajadores Ferroviarios N° 1 de Valparaíso, cuando se pernocta en lugares en los cuales la mencionada empresa no tiene convenio con hoteles u hogares o bien cuando en ellos la empresa ofrece casinos, hogares ferroviarios o casita pero no se proporciona la alimentación. 126

2.989/166, 8.06.99.

Remuneración que debe considerarse para efectos de calcular el promedio a pagar durante el feriado de doña ..., quien labora para ... Computación Limitada y faltó sin causa justificada a sus labores en diciembre y octubre de 1998. Reconsidera instrucciones N° 99-213, de 11.02.99, de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Nor-Oriente. 128

2.990/167, 8.06.99.

No resulta conforme a derecho que a la trabajadora N.N., de Laboratorios ..., se le descuenta de su finiquito de abril de 1999, la proporción de días de feriado que le fueron anticipados por feriado colectivo concedido en la empresa en febrero de 1993. ... 130

2.991/168, 8.06.99.

Se acoge parcialmente la reconsideración de las instrucciones N° 0-99-90, de 3.03.99, impartidas por el funcionario fiscalizador señor F. B. D., debiendo, en definitiva, la empresa de Correos de Chile cancelar los reajustes correspondientes al bono especial de colación por el día del trabajador postal y al fondo de extensión, excluido el fondo de desarrollo sindical de \$18.000.000; asimismo, la empleadora no está obligada a enterar de una sola vez al Departamento de Bienestar el fondo de extensión pactado. 132

2.992/169, 8.06.99.

Los bonos denominados "asignación de cliente" y "otros beneficios" que paga la empresa ... a sus dependientes deben ser considerados dentro del concepto de remuneración que regula el artículo 41 del Código del Trabajo y, en consecuencia, se encuentran afectos a cotizaciones previsionales. 134

2.993/170, 8.06.99.	
1) La comisión negociadora no está obligada a consultar previamente con los trabajadores los acuerdos adoptados con el empleador en la suscripción de un contrato colectivo.	
2) No se ajusta a derecho la cláusula contenida en el Título IV del contrato colectivo, de fecha 20.07.98, suscrito entre empresa ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en dicha empresa, a través de la cual la comisión negociadora renuncia al aporte sindical establecido en el artículo 346 del Código del Trabajo.	136
2.994/171, 8.06.99.	
Sobre la procedencia jurídica de incluir las comisiones percibidas por un trabajador afecto a un sistema remuneracional mixto, que estuvo acogido a licencia médica, para los efectos de calcular la remuneración correspondiente a su feriado.	139
2.995/172, 8.06.99.	
Resulta procedente incluir el beneficio de colación pactado por la Fundación ... y sus dependientes, para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo.	141
2.996/173, 8.06.99.	
Resulta procedente incluir el beneficio de colación pactado en el inciso primero de la cláusula 11ª del contrato colectivo vigente, celebrado entre la empresa ... y los Sindicatos de trabajadores constituidos en la misma, para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo. En cuanto al bono de colación pactado en el inciso final de la citada cláusula, éste deberá incluirse en dicha base de cálculo sólo si ha sido pagado al trabajador en forma permanente y a lo menos una vez al mes.	143
CIRCULARES Y ORDEN DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	146
1.- Circulares.	
68, 13.05.99. Depto. Relaciones Laborales	
Regula descentralización revisión de expedientes de constitución y reforma de estatutos de las organizaciones sindicales de base sujetas a las disposiciones del Código del Trabajo y de las asociaciones de funcionarios regidas por la Ley N° 19.296.	146
77 (extracto), 2.06.99. Depto. Recursos Humanos	
Instruye sobre modificación en la confección de formularios de cotizaciones previsionales.	179
80 (extracto), 8.06.99. Depto. Fiscalización	
Dispone ejecución del Control Funcional y Técnico para el primer semestre de 1999.	179
2.- Orden de Servicio.	
5 (extracto), 31.05.99. Dirección Nacional	
Instruye sobre el pago de la Asignación de Movilización, establecida en el artículo 93 letra b), de la Ley N° 18.834, de 1989.	179

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares	180
1.724, 27.05.99. Imparte instrucciones a las instituciones de previsión para la aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 19.564 a partir del 1° de junio de 1999.	180
1.725, 31.05.99. Subsidios por reposo maternal. Comunica monto de subsidio diario mínimo que deberá pagarse a partir del 1° de junio de 1999.	181
1.726, 31.05.99. Subsidios por incapacidad laboral de la ley N° 16.744. Comunica monto diario mínimo de los subsidios que deberá pagarse a partir del 1° de junio de 1999.	182
1.728, 7.06.99. Asignaciones familiar y maternal. Imparte instrucciones para la aplicación del artículo 21 de la Ley N° 19.595.	183
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION	187

