



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Septiembre 2000



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



Yerko Ljubetic, Subsecretario del Trabajo:

## **"LAS REFORMAS LABORALES CONSTITUYEN UN DESAFIO INELUDIBLE COMO PAIS"**

**Andrea Munizaga D.**

***"Este es un desafío de país. Si nosotros no somos capaces de lograrlo, probablemente no estemos en condiciones de enfrentar con éxito el nuevo escenario económico".***

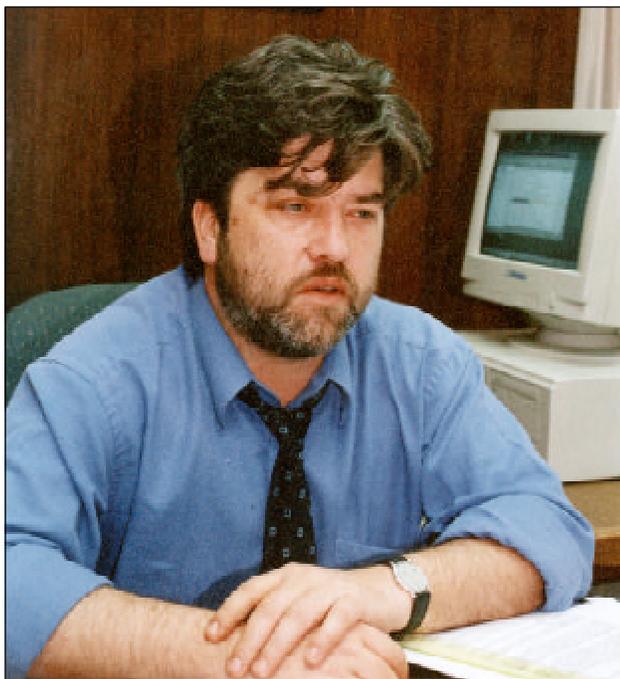
Las recientemente anunciadas reformas laborales –fruto de un fecundo trabajo del Ministerio del Trabajo y el Consejo de Diálogo Social– sentarán las bases de un nuevo modelo de relaciones laborales en Chile. De tener éxito en el Congreso, se transformarán en uno de los grandes legados históricos que el gobierno de Ricardo Lagos entregará al país.

En vísperas de su entrega oficial a la opinión pública, **Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo**, dialogó con Yerko Ljubetic Godoy, Subsecretario del Trabajo, sobre su trascendencia en la configuración del mundo del trabajo del próximo siglo.

### **Las Perspectivas de Cambio del Sistema de Relaciones Laborales Chileno**

***¿Cuáles son los aspectos más importantes de la reforma laboral que transformarán las bases del sistema de relaciones laborales del país?***

Los contenidos están organizados en tres áreas temáticas. El más relevante –que encierra más perspectivas de cambio en el sistema de relaciones laborales chileno– está relacionado con establecer un conjunto de normas que abran un espacio para un sistema de flexibilidad pactada, como estructura central del sistema de relaciones laborales del país. Básicamente, implica trasladar los aspectos regulatorios desde la norma hacia el acuerdo entre las partes. En este sentido, creo que la



*"Creo que el concepto de flexibilidad pactada va a producir un cambio estructural en el sistema de las relaciones laborales del país". En la foto, Yerko Ljubetic, Subsecretario del Trabajo.*

flexibilidad pactada va a producir un cambio estructural en el sistema de las relaciones laborales del país.

También en esta primer área se han desarrollado temas relativos a los derechos colectivos, en donde hemos puesto el acento en abordar la libertad sindical. Ahí hemos trabajado con el propósito explícito de lograr un aumento sustantivo en los niveles de afiliación sindical en Chile. Esta es una condición fundamental para pensar en un sistema de flexibilidad pactada, que implica la capacidad de entenderse de dos actores. Hoy tenemos claramente un actor deficitario, si consideramos que contamos con un nivel de filiación del 9%, el menor en nuestra historia republicana, sin considerar el tiempo de la dictadura.

### ***¿De qué manera las reformas facilitarán la creación de organizaciones sindicales?***

Siguiendo el Convenio N° 87, de la O.I.T., nuestro ánimo es desrigidizar los requisitos e impulsar la autorregulación vía estatutaria, manteniendo una presencia del Estado en aquellos aspectos en donde claramente se requiera. Pero, en general, queremos dejar en libertad a los trabajadores para que se planteen sus propias formas de organización.

En el tema de la negociación colectiva también habrá cambios. En esta materia, queremos adoptar un conjunto de medidas que faciliten la negociación colectiva con el fin de despejar algunos obstáculos, para que se expanda la negociación colectiva.

Yo estoy convencido de que el mundo avanza hacia formas de entendimiento mucho más sectoriales. En este sentido, hemos definido que la negociación salarial se produzca en la empresa. Sin embargo, queremos facilitar las condiciones para que la negociación sobre otras materias también muy relevantes pueda realizarse interempresa, en la medida en que exista la voluntad de las partes.

En otro ámbito, estamos empleando mucha imaginación para lograr un acuerdo en torno a una figura que combine el legítimo ejercicio del derecho a la huelga con el hecho de que este ejercicio tenga su natural limitación cuando la propia fuente de trabajo, la propia empresa, pueda ponerse en serio riesgo, por lo tanto terminan perjudicadas ambas partes de la relación laboral. Aquí yo creo que apoyaremos la figura de la mediación para lograr ciertos niveles de acuerdo lo más razonables posible.

El último aspecto de los derechos colectivos que aborda la reforma laboral es el aumento del control y sanción de las prácticas antisindicales. Ahí queremos otorgarle un papel mucho más activo a la Dirección del Trabajo.

### ***¿Cómo se reforzará el rol de la Dirección del Trabajo en el control y sanción de las prácticas antisindicales?***

Probablemente le asignemos a las Inspecciones de la Dirección del Trabajo funciones cercanas a una Fiscalía. De esta manera, ellos detectarían situaciones, las investigarían, las denunciarían al tribunal y se harían parte del juicio por prácticas antisindicales a favor de los trabajadores. Esperamos que de esta manera obtengamos una mejoría en los niveles de detección, prevención y sanción de este grave fenómeno. Todos sabemos que hay muchas más prácticas antisindicales de las que se denuncian, y muchas más de las que se sancionan.

***¿En qué sentido las reformas laborales tienen un "carácter pro empleo", tal como lo anunció el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari?***

Hemos definido ciertas modalidades que son claramente promotoras de empleo. En este escenario económico nosotros no podemos hacer una reforma que no se haga cargo del fomento del empleo de las personas.

Es por eso que otra área de las reformas –que hemos denominado: las formas promocionales de empleo y las nuevas modalidades de contratación– aborda cómo la legislación es capaz de hacerse cargo de un conjunto de situaciones que están pasando hoy día en el mundo del trabajo: formas de vinculación con entidades productivas que están fuera del ámbito laboral y que, por lo tanto, dejan a un número cada vez más creciente de trabajadores fuera de la legislación laboral. Aquí se encuentra: el trabajo a domicilio, el teletrabajo, el trabajo part time y lo relativo a las empresas suministradoras de trabajadores.

Además, estamos examinando figuras como el contrato de trabajo en formación, que es una modalidad que amplía lo que es hoy el contrato de aprendizaje. La idea es que los trabajadores jóvenes puedan tener flexibilidad en sus contrataciones, y se promueva la contratación asociada a la capacitación de trabajadores jóvenes, lo que es de suma importancia.

Otro de los aspectos del proyecto es el contrato de trabajo a tiempo parcial, que no requiere una variación sustantiva del Código Laboral, ofreciendo facilidades al empleador para la contratación de los trabajadores, y otorgándoles a los trabajadores la certeza de que tendrán protección desde el punto de vista laboral y previsional.

Por último, estamos analizando la figura del contrato de reemplazo. Ante, por ejemplo, situaciones de descanso postnatal, queremos que los empleadores dispongan de una figura que les



*"Yo creo que vamos tener éxito. Probablemente nos ocupe más tiempo y esfuerzo del que hubiéramos presupuestado, pero sigo teniendo un alto nivel de confianza de que vamos a tener éxito. Trabajaremos intensamente en ese sentido".*

permita reemplazar al trabajador o trabajadora por el período que se requiera, sin que esto conlleve el riesgo de que, por alguna circunstancia, el nuevo contrato se transforme en indefinido o acarree costos más allá de los que tiene presupuestado. Esto es bueno para el empleador y es positivo también para los trabajadores, porque va a ampliar las posibilidades de contratación.

### ***¿En qué sentido las reformas ayudarán a la reactivación de la economía?***

Básicamente, desde dos puntos de vista. En primer lugar, tal como le mencioné, nos parece que éstas son reformas con una carga muy fuerte pro empleo. La flexibilidad laboral contenida en la reforma –entendida como la capacidad de las empresas de ajustar sus formas de organización del trabajo a su realidad concreta y no a disposiciones teóricas del Código– incrementará los niveles de contratación. Esto debiera generar mayores ingresos en la población, lo que tendrá un impacto directo en el gasto.

En segundo lugar, en la medida en que se le ofrezcan las posibilidades a las empresas de llegar a un acuerdo con la organización sindical para adecuar su organización a su realidad concreta, habrá un incremento importante de la productividad y rentabilidad de las empresas, y esto implicará una contribución sustantiva a la reactivación económica.

Básicamente, creo que esas dos grandes líneas están asociadas a enfrentar tanto a la coyuntura del desempleo, como al desafío permanente de la reactivación económica.

## **Un Tercer Desafío: La Incorporación de los Derechos Constitucionales al Interior de la Empresa**

El tercer aspecto en que hemos trabajado es la necesaria actualización doctrinaria de nuestra legislación. En este sentido quisimos que incorporara el tratamiento de los derechos fundamentales al interior de la empresa.

Nuestra premisa es que se da una gran paradoja en el país: muchos avances en materia de derechos ciudadanos y sus mecanismos de protección son válidos para las personas en cuanto a ciudadanos, pero no en cuanto a su calidad de trabajadores. De esta manera, se están haciendo cada vez más frecuentes prácticas que infringen disposiciones relativas a los derechos fundamentales de los trabajadores. Estamos pensando en el derecho a: la privacidad, la intimidad, la no discriminación, etc. Los ejemplos más ilustrativos en este sentido han ocurrido en el último tiempo: desde la delación en el caso de una gran multitienda, a la detección de circuitos cerrados de televisión en camarines. Desgraciadamente se ha ido generando una falta de consideración a los derechos de los trabajadores, desde el punto de vista de su calidad de personas. Tenemos que hacernos cargo de que los derechos constitucionales no queden fuera de la empresa.

### ***¿Qué desafíos plantea la implementación de las reformas laborales para el país?***

La implementación de esta importante reforma deberá enfrentar una problemática clave: En nuestro sistema de relaciones laborales no hay una cultura de diálogo y no existe un clima de confianza mínima entre trabajadores y empresarios. Claramente, las relaciones laborales en Chile

están marcadas por la desconfianza; por organizaciones sindicales convencidas de que lo único que quiere el empleador es perjudicarlos, y por otra parte, por empleadores que tienen una visión satanizada de los sindicatos.

En la medida que estas reformas faciliten los mecanismos para impulsar la flexibilidad pactada, y al mismo tiempo, sean acompañadas por políticas públicas promotoras de un clima de confianza, podremos ir avanzando en un cambio estructural del sistema. En un tiempo más esperamos que sea una realidad habitual que las formas de organización del trabajo, los sistemas de turnos, de salidas, las formas de compensación, los salarios, sean todos acordados en una relación directa y sana entre el empleador y la organización sindical.

Lo que nosotros queremos hacer aquí es traspasar la responsabilidad desde la norma hacia la capacidad de los propios actores de entenderse y de llegar a acuerdos beneficiosos para unos y otros.

Aquí no hay un intento de innovar por innovar. Nosotros estamos absolutamente convencidos de que ésta es la única forma de enfrentar con eficacia este nuevo escenario económico marcado por la globalización.

Este es un desafío de país. Si nosotros no somos capaces de lograrlo, probablemente no estemos en condiciones de enfrentar con éxito el nuevo escenario económico.

## **"Yo Creo que Vamos a Tener Exito en el Congreso"**

***¿Cómo califica usted el difícil proceso que se ha recorrido para hacer realidad este importante proyecto de ley?***

Yo creo que aquí hay una actitud empresarial que yo calificaría como bastante injusta e insólita. Este proceso se ha llevado a cabo mediante la Mesa de Diálogo Social. En este diálogo social, tenemos tres comisiones de trabajo, en donde ha estado la activa presencia de empresarios y trabajadores. Entonces, es bien insólito que ellos hablen de incertidumbre o desconocimiento de un trabajo en el que ellos han estado absolutamente involucrados.

Yo creo que, de parte de ciertos sectores empresariales, hay un afán más bien político orientado a generar un cierto contexto para lograr una mejor posición para negociar. Hay una mirada francamente egoísta al no entender que el gobierno tiene la responsabilidad de mirar el interés del conjunto de los actores de la economía. Por lo tanto, nuestra disposición es no ceder a este verdadero chantaje que algunos sectores han impulsado, sin una visión de país.

***¿Qué trascendencia histórica van a tener las reformas en el mundo del trabajo?***

Las reformas laborales encierran un desafío ineludible como país. Creo que es evidente que el tipo de economía en la que estamos está marcada por la integración económica, la globalización y la incorporación de nuevas tecnologías, lo que implica resolver nuevas problemáticas: una actividad productiva extremadamente dinámica, de una velocidad que nosotros no hemos conocido en nuestra historia. Frente a esto uno tiene que hacerse cargo de los nuevos desafíos.

***¿Cuáles son sus expectativas respecto al complejo escenario que se abre durante su tramitación en el Congreso?***

Yo creo que vamos tener éxito en el Congreso. Probablemente nos ocupe más tiempo y esfuerzo del que hubiéramos presupuestado, pero sigo teniendo un alto nivel de confianza de que vamos a tener éxito. Trabajaremos intensamente en ese sentido.

Ministerio de Relaciones Exteriores

# PROMULGA CONVENIOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Decreto Nº 649 (\*)

**PROMULGA LOS SIGUIENTES CONVENIOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO: Nº 131, RELATIVO A LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS; Nº 135, RELATIVO A LA PROTECCION Y FACILIDADES QUE DEBEN OTORGARSE A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA, Y Nº 140, RELATIVO A LA LICENCIA PAGADA DE ESTUDIOS**

Núm. 649.- Santiago, 26 de abril de 2000.- Vistos:

Los artículos 32, Nº 17, y 50, Nº 1), de la Constitución Política de la República.

Considerando: Que la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó los siguientes Convenios Internacionales del Trabajo:

- a) Convenio Nº 131, relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, adoptado el 22 de junio de 1970;
- b) Convenio Nº 135, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, adoptado el 23 de junio de 1971, y
- c) Convenio Nº 140, relativo a la licencia pagada de estudios, adoptado el 24 de junio de 1974.

Que dichos Convenios fueron aprobados por el Congreso Nacional, según consta en el Oficio Nº 2.453, de 21 de julio de 1999, de la Honorable Cámara de Diputados.

Que el Instrumento de Ratificación fue depositado ante el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo con fecha 13 de septiembre de 1999.

Que, en consecuencia, dichos Convenios entrarán en vigor Internacional, para Chile, el 13 de septiembre del año 2000, según lo dispuesto en los artículos 8 de los Convenios Nºs. 131 y 135 y en el artículo 13 del Convenio Nº 140.

Decreto:

**Artículo único.-** Promúlganse los siguientes Convenios Internacionales del Trabajo, adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

- a) Convenio Nº 131, relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, adoptado el 22 de junio de 1970;

---

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 29 de julio de 2000.

- b) Convenio N° 135, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, adoptado el 23 de junio de 1971, y
- c) Convenio N° 140, relativo a la licencia pagada de estudios, adoptado el 24 de junio de 1974.

Cúmplanse los mencionados Convenios, llévense a efecto como ley y publíquese copia autorizada de sus textos en el Diario Oficial.

Anótese, tómesese razón, regístrese y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- María Soledad Alvear Valenzuela, Ministra de Relaciones Exteriores.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a US para su conocimiento.- Demetrio Infante Figueroa, Embajador, Director General Administrativo.

QUINCUAGESIMA CUARTA REUNION  
(Ginebra, 3 - 25 de junio de 1970)

**CONVENIO N° 131**

**Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1970 en su quincuagésima cuarta reunión;

Habida cuenta de los términos del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928, y del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, que han sido ampliamente ratificados, así como los del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951;

Considerando que estos Convenios han desempeñado un importante papel en la protección de los grupos asalariados que se hallan en situación desventajosa;

Considerando que ha llegado el momento de adoptar otro instrumento que complemente los convenios mencionados y asegure protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, el cual, siendo de aplicación general, preste especial atención a las necesidades de los países en vías de desarrollo;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los mecanismos para la fijación de salarios mínimos y problemas conexos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos setenta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970:

#### **Artículo 1**

1. Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.
2. La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan.
3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio, en la primera memoria anual sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enumerará los grupos de asalariados que no hubieran sido incluidos con arreglo al presente artículo, y explicará los motivos de dicha exclusión. En las subsiguientes memorias, dicho Miembro indicará el estado de su legislación y práctica respecto de los grupos excluidos y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a dichos grupos.

#### **Artículo 2**

1. Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.
2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.

#### **Artículo 3**

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

#### **Artículo 4**

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema protegidos de conformidad con el artículo 1 del Convenio.

2. Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, o, cuando dichas organizaciones no existan, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.
3. Si fuere apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, se dispondrá también que participen directamente en su aplicación:
  - a) en pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados;
  - b) las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o la práctica nacionales.

#### **Artículo 5**

Deberán adoptarse medidas apropiadas, tales como inspección adecuada, complementada por otras medidas necesarias, para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos.

#### **Artículo 6**

No se considerará que el presente Convenio revisa ningún otro convenio existente.

#### **Artículo 7**

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### **Artículo 8**

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

#### **Artículo 9**

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### **Artículo 10**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### **Artículo 11**

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

#### **Artículo 12**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### **Artículo 13**

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### **Artículo 14**

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

QUINCUAGESIMA SEXTA REUNION  
(Ginebra, 2 - 23 de junio de 1971)

**CONVENIO Nº 135**

**Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse  
a los representantes de los trabajadores en la empresa**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 de junio de 1971 en su quincuagésima sexta reunión;

Teniendo en cuenta las disposiciones del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, que protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo;

Considerando que es deseable adoptar disposiciones complementarias con respecto a los representantes de los trabajadores;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la empresa, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971:

**Artículo 1**

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

**Artículo 2**

1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.
2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.
3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

### **Artículo 3**

A los efectos de este Convenio, la expresión "representantes de los trabajadores" comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

- a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o
- b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

### **Artículo 4**

La legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales podrán determinar qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en el presente Convenio.

### **Artículo 5**

Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.

### **Artículo 6**

Se podrá dar efecto al presente Convenio mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional.

### **Artículo 7**

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### **Artículo 8**

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

### Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

### Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

### Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

### Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

### Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### **Artículo 14**

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

### **CONVENIO Nº 140**

#### **Convenio relativo a la licencia pagada de estudios**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 1974 en su quincuagésima novena reunión;

Tomando nota de que el artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que toda persona tiene derecho a la educación;

Tomando nota además de las disposiciones existentes en las actuales recomendaciones internacionales del trabajo en materia de formación profesional y de protección de los representantes de los trabajadores, que prevén licencias temporales para los trabajadores o la concesión a éstos de tiempo libre para que participen en programas de educación o de formación;

Considerando que la necesidad de educación y formación permanentes en relación con el desarrollo científico y técnico y la transformación constante del sistema de relaciones económicas y sociales exigen una regulación adecuada de la licencia con fines de educación y de formación, con el propósito de que responda a los nuevos objetivos, aspiraciones y necesidades de carácter social, económico, tecnológico y cultural;

Reconociendo que la licencia pagada de estudios debería considerarse como un medio que permita responder a las necesidades reales de cada trabajador en la sociedad contemporánea;

Considerando que la licencia pagada de estudios debería concebirse en función de una política de educación y de formación permanentes, cuya aplicación debería llevarse a cabo de manera progresiva y eficaz;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la licencia pagada de estudios, cuestión que constituye el cuarto punto de su orden del día, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos setenta y cuatro, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974:

#### **Artículo 1**

A los efectos del presente Convenio, la expresión "licencia pagada de estudios" significa una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas.

## Artículo 2

Cada Miembro deberá formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas, la concesión de licencia pagada de estudios con fines:

- a) de formación profesional a todos los niveles;
- b) de educación general, social o cívica;
- c) de educación sindical.

## Artículo 3

La política a que se refiere el artículo anterior deberá tener por objeto contribuir, según modalidades diferentes si fuere preciso:

- a) a la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y al fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural;
- b) a la participación activa y competente de los trabajadores y de sus representantes en la vida de la empresa y de la comunidad;
- c) a la promoción humana, social y cultural de los trabajadores; y
- d) de manera general, a favorecer una educación y una formación permanentes y apropiadas que faciliten la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual.

## Artículo 4

Esta política deberá tener en cuenta el grado de desarrollo y las necesidades particulares del país y de los diferentes sectores de actividad y deberá coordinarse con las políticas generales en materia de empleo, educación y formación profesional y con las relativas a la duración del trabajo, y tomar en consideración, en los casos apropiados, las variaciones estacionales en la duración o en el volumen del trabajo.

## Artículo 5

La concesión de la licencia pagada de estudios podrá ponerse en práctica mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales, o de cualquier otro modo compatible con la práctica nacional.

## Artículo 6

Las autoridades públicas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones u organismos dedicados a la educación o a la formación deberán aunar sus esfuerzos, según modalidades adecuadas a las condiciones y prácticas nacionales, para la elaboración y puesta en práctica de la política destinada a fomentar la licencia pagada de estudios.

#### **Artículo 7**

La financiación de los sistemas de licencia pagada de estudios deberá efectuarse en forma regular, adecuada y de acuerdo con la práctica nacional.

#### **Artículo 8**

La licencia pagada de estudios no deberá negarse a los trabajadores por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

#### **Artículo 9**

Cuando sea necesario, deberán establecerse disposiciones especiales sobre la licencia pagada de estudios:

- a) en los casos en que categorías particulares de trabajadores, tales como los trabajadores de pequeñas empresas, los trabajadores rurales y otros que habiten en zonas aisladas, los trabajadores por turnos o los trabajadores con responsabilidades familiares, tengan dificultad para ajustarse al sistema general;
- b) en los casos en que categorías particulares de empresas, como las empresas pequeñas o las empresas estacionales, tengan dificultad para ajustarse al sistema general, en la inteligencia de que los trabajadores ocupados en estas empresas no serán privados del beneficio de la licencia pagada de estudios.

#### **Artículo 10**

Las condiciones de elegibilidad de los trabajadores para beneficiarse de la licencia pagada de estudios podrán variar según que la licencia pagada de estudios tenga por objeto:

- a) la formación profesional a todos los niveles;
- b) la educación general, social o cívica;
- c) la educación sindical.

#### **Artículo 11**

El período de la licencia pagada de estudios deberá asimilarse a un período de trabajo efectivo a efectos de determinar los derechos a prestaciones sociales y otros derechos que se deriven de la relación de empleo con arreglo a lo previsto por la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o cualquier otro método compatible con la práctica nacional.

#### **Artículo 12**

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### **Artículo 13**

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

#### **Artículo 14**

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### **Artículo 15**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### **Artículo 16**

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

#### **Artículo 17**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### **Artículo 18**

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
- 2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

**Artículo 19**

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción

**ESTABLECE EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS QUE SE ENCUENTRAN EN ALGUNA DE LAS SITUACIONES DEL ARTICULO 384 DEL CODIGO DEL TRABAJO**

Resolución N° 71 (\*)

Núm. 71.- Santiago, 21 de julio de 2000.- Visto: El artículo 384 del Código del Trabajo; lo previsto en la Ley N° 19.279 y en la Resolución Triministerial N° 8, publicada el 29 de enero de 1994.

Resuelvo:

**Artículo 1º.-** Las siguientes empresas o establecimientos se encuentran en alguna de las situaciones a que se refiere el artículo 384 del Código del Trabajo:

- Ferrocarril Arica - La Paz
- Compañía de Consumidores de Gas de Santiago S.A.
- Metrogas S.A.
- Energas S.A.
- Empresa de Gas de la Quinta Región S.A.
- Gas Sur S.A.
- Sociedad Nacional de Oleoductos S.A.
- Empresa Eléctrica de Arica S.A.
- Empresa Eléctrica de Iquique S.A.
- Empresa Eléctrica de Antofagasta S.A.
- Empresa Eléctrica de Atacama S.A.
- Empresa Eléctrica Emec S.A.
- Empresa Eléctrica del Norte Grande S.A.
- Chilectra S.A.
- Empresa Eléctrica de Melipilla, Colchagua y Maule S.A.
- Compañía General de Electricidad S.A.
- Compañía Eléctrica del Río Maipo S.A.
- Chilquinta Energía S.A.
- Compañía Eléctrica del Litoral S.A.
- Compañía Nacional de Fuerza Eléctrica S.A.
- Sociedad Austral de Electricidad S.A.
- Empresa Eléctrica de La Frontera S.A.
- Empresa Eléctrica de Aysén S.A.
- Empresa Eléctrica de Magallanes S.A.
- Aguas Cordillera S.A.
- Servicomunal S.A.
- Aguas Manquehue S.A.

---

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 14 de agosto de 2000.

- Empresa Metropolitana de Obras Sanitarias S.A.
- Empresa de Obras Sanitarias de Valparaíso S.A.
- Empresa de Obras Sanitarias de Tarapacá S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Antofagasta S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Atacama S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Coquimbo S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios del Libertador S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios del Maule S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios del Bío-Bío S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de la Araucanía S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Los Lagos S.A.
- Aguas Décima S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Aysén S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Magallanes S.A.
- Banco Central de Chile
- Empresa de Correos de Chile
- Empresa Portuaria Arica
- Empresa Portuaria Iquique
- Empresa Iquique Terminal Internacional S.A.
- Empresa Portuaria Antofagasta
- Empresa Portuaria Coquimbo
- Empresa Portuaria Valparaíso
- Empresa Terminal Pacífico Sur Valparaíso S.A.
- Empresa Portuaria San Antonio
- Empresa San Antonio - Terminal Internacional S.A.
- Empresa Puerto Panul S.A.
- Empresa Portuaria Talcahuano-San Vicente
- Empresa San Vicente - Terminal Internacional S.A.
- Empresa Portuaria Puerto Montt
- Empresa Portuaria Chacabuco
- Empresa Portuaria Austral.

**Artículo 2º.-** En la misma situación señalada en el artículo 1º estará el personal de las empresas filiales o en que se subdividan o fusionen las entidades que él enumera y que se constituyan legalmente durante el período comprendido entre el 1º de agosto de 2000 y el 31 de julio de 2001, para desarrollar, total o parcialmente, las actividades que al entrar en vigencia esta resolución estén desarrollando dichas entidades.

De la misma forma estará afecto el personal de las empresas concesionarias de los frentes de atraque de las entidades portuarias señaladas precedentemente, que durante el período comprendido entre el 1º de agosto de 2000 y el 31 de julio de 2001, se adjudiquen las referidas concesiones.

Tómese razón, regístrese y publíquese.- José de Gregorio Rebeco, Ministro de Economía, Energía y Minería.- Mario Fernández Baeza, Ministro de Defensa.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente a usted, Enrique Sepúlveda Rodríguez, Subsecretario de Economía, Fomento y Reconstrucción (S).

Dirección del Trabajo  
**FINIQUITO DE TRABAJO**  
 Cartilla

**FINIQUITO DE TRABAJADOR**

En \_\_\_\_\_ a de \_\_\_\_\_ de 19 \_\_\_\_\_  
(Ciudad o lugar)

entre don \_\_\_\_\_ R.U.T. \_\_\_\_\_ con domicilio  
(Nombre del Empleador)

en \_\_\_\_\_ calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_  
(Ciudad o lugar)

y don \_\_\_\_\_ R.U.T. \_\_\_\_\_ se acuerda el siguiente finiquito:  
(Nombre del Trabajador)

**PRIMERO:** Don \_\_\_\_\_ declara haberle prestado servicios  
(Nombre del Trabajador)

a \_\_\_\_\_ en calidad de \_\_\_\_\_  
(Nombre de la Firma)

desde el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19 \_\_\_\_\_  
 hasta el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19 \_\_\_\_\_, fecha esta última de terminación de sus servicios por  
 la siguiente causa, de acuerdo a lo dispuesto en el Art. (1):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**SEGUNDO:** Don \_\_\_\_\_ declara recibir en este acto,  
(Nombre del Trabajador)

a su entera satisfacción, de parte de \_\_\_\_\_ las sumas  
(Nombre del Empleador)

que a continuación se indican, por los siguientes conceptos:

	\$
	\$
	\$
	\$
	\$
	\$
	\$
<b>TOTAL</b>	\$

Son: ( \_\_\_\_\_ )

**TERCERO:** Don \_\_\_\_\_ deja constancia que durante  
(Nombre del Trabajador)

todo el tiempo que le prestó servicios a la firma \_\_\_\_\_ recibió de  
(Nombre del Empleador)

ésta, correcta y oportunamente el total de las remuneraciones convenidas, de acuerdo con su contrato de  
 trabajo, clase de trabajo ejecutado, reajustes legales, pago de asignaciones familiares autorizadas por la  
 respectiva Institución de Previsión, horas extraordinarias cuando las trabajó, feriados legales, gratifica-  
 ciones y participaciones, en conformidad a la Ley y que nada se le adeuda por los conceptos antes in-  
 dicados ni por ningún otro, sea de origen legal o contractual derivado de la prestación de sus servicios,  
 y motivo por el cual, no teniendo reclamo ni cargo alguno que formular en contra de \_\_\_\_\_  
 le otorga el más amplio y total finiquito, declaración que formula  
 libre y espontáneamente, en perfecto y cabal conocimiento de cada uno y de todos sus derechos.

Para constancia firman las partes el presente finiquito en tres ejemplares, quedando dos de ellos en po-  
 der del empleador y el otro en poder del trabajador (2). (3).

\_\_\_\_\_ FIRMA DEL TRABAJADOR

\_\_\_\_\_ FIRMA DEL EMPLEADOR

\_\_\_\_\_ CEDULA NACIONAL DE IDENTIDAD R.U.T.

\_\_\_\_\_ CEDULA NACIONAL DE IDENTIDAD R.U.T.

FIRMARON ANTE MI

### **¿Qué es un finiquito de Trabajo?**

Es un documento en el que se deja constancia de la terminación de la relación laboral entre un empleador y un trabajador.

### **¿Es obligatorio suscribir un finiquito?**

La ley estimula o promueve la suscripción de un finiquito tras la terminación de la relación laboral por la conveniencia que tal acuerdo tiene para la mayor tranquilidad de las partes. Sin embargo, como el finiquito requiere el acuerdo de quienes deciden suscribirlo, en su contenido y términos, no puede estimarse obligatorio si tal acuerdo no existe.

Tras suscribirse, el empleador estará obligado a mantener una copia en el lugar de trabajo.

### **¿Qué debe contener el finiquito?**

- Debe identificar al empleador o su razón social, su RUT y dirección.
- Debe identificar al trabajador, su RUT y dirección. La naturaleza de los servicios que prestó y la duración de los mismos.
- La causa que se invoca para la terminación del contrato de trabajo, que debe estar establecida en el Código del Trabajo.
- Las indemnizaciones a que da lugar: la sustitutiva del aviso previo, la de un mes por año de servicio y la de feriado, cuando corresponda.
- Las cantidades o montos que se deben pagar por concepto de estas indemnizaciones.

### **La remuneración del último mes del contrato ¿se debe pagar en el finiquito?**

No, ya que ésta debe cancelarse a través de un comprobante de pago, como se hizo habitualmente durante los meses anteriores.

### **¿Quién debe firmar el finiquito?**

El finiquito debe ser firmado por el empleador o quien lo represente y el trabajador.

### **¿Ante quién se ratifica el finiquito de trabajo?**

El finiquito debe ser ratificado ante un ministro de fe, que puede ser un notario público, un oficial del registro civil de la respectiva comuna, el secretario municipal correspondiente o un fiscalizador de la Inspección del Trabajo.

También, puede ser ratificado por el presidente del sindicato, al cual pertenecería el trabajador, o por el delegado personal o sindical, que hubiese sido su representante.

### **¿Por qué se debe ratificar ante un ministro de fe?**

Porque es la única forma de que las partes queden liberadas de las obligaciones que son propias de la relación laboral.

El finiquito ratificado por estos ministros de fe, así como sus copias autorizadas, otorgan certeza de las obligaciones pendientes de pago que allí se consignan. Esto quiere decir que la parte que adeuda, reconoce ésta y tiene obligación de pagarla.

**El finiquito ratificado, es el único documento que el empleador o el trabajador, pueden invocar para liberarse de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo.**

**El finiquito no libera al empleador de las obligaciones previsionales que hubiese quedado adeudando al trabajador al término de la relación laboral.**

### **¿Por qué es beneficioso que se ratifique el finiquito en la Inspección del Trabajo?**

- Porque, el fiscalizador de la Inspección del Trabajo puede a petición expresa del trabajador revisar si los valores declarados en el finiquito están correctamente determinados.
- El trabajador que considere que hay deudas pendientes, puede interponer un reclamo en el mismo acto, con el objeto de realizar un comparendo y fijar en éste lo que en derecho le corresponde que sea pagado.

### **¿Se puede reclamar una vez firmado el finiquito de trabajo?**

No, salvo cuando el trabajador hubiera dejado expresa reserva de derechos, y aceptada por el empleador.

Esta reserva de derecho, se establece en una cláusula que debe especificar a qué derechos se refiere, por ejemplo: "me reservo el derecho de reclamar sobre las horas extraordinarias".

**Las reclamaciones sobre materia previsional y asignaciones familiares no necesitan estar incluidas en la reserva de derecho, ya que el trabajador las podrá reclamar siempre.**

### **¿Dónde se deja constancia de la reserva de derecho?**

Se deja por escrito en el mismo documento del finiquito o en un documento anexo al finiquito, siempre y cuando sea firmado por el empleador o quien lo represente, por el trabajador y ratificado por un ministro de fe.

### **¿Cómo se pagan los montos establecidos en el finiquito?**

Las obligaciones pendientes al término de la relación laboral, como el pago de las indemnizaciones, se deben cancelar de inmediato. Sin perjuicio de lo anterior, las partes pueden

pactar el pago diferido de común acuerdo, en cuyo caso pueden cancelarse en cuotas, previa determinación del monto, fecha, hora y lugar donde se efectuará este pago. Se deberá dejar constancia en el mismo documento del finiquito esta forma de pago, o en un anexo siempre cuando esté firmado por ambas partes.

### **¿Qué valor legal tiene este compromiso de pago de cuotas?**

Si el finiquito de trabajo ha sido ratificado ante un fiscalizador de la Inspección del Trabajo, los acuerdos suscritos tendrán mérito ejecutivo ante los juzgados de letras del trabajo.

Es decir, que ante el incumplimiento del empleador de lo pactado, el trabajador podrá exigir el pago inmediato mediante un breve juicio que lo podrá realizar a través de los abogados de la Corporación de Asistencia Judicial, o cualquier otro abogado que él determine.

**Siempre es conveniente cuando los valores a pagar se han pactado en cuotas establecer una cláusula de aceleración.**

**Es decir, una cláusula que estipule que el monto a pagar es deuda vencida y que el no pago de una de las cuotas, cualquiera que sea, habilitará al trabajador para exigir de inmediato el pago total de la deuda en el tribunal correspondiente; en virtud del mérito ejecutivo del acuerdo que fue suscrito ante el fiscalizador de la Inspección del Trabajo.**

### **Al ratificar el finiquito en la Inspección del Trabajo lleve:**

- La Cédula Nacional de Identidad.
- El proyecto de finiquito.
- El contrato de trabajo.
- La liquidación de sueldo.
- La cartola informativa de la A.F.P. o I.N.P.

**Para realizar un trámite laboral, acuda a la Inspección del Trabajo correspondiente a su lugar de trabajo.**

# DEL DIARIO OFICIAL

## 19 - Julio

- Decreto N° 936, de 5.06.2000, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio sobre Seguridad Social con la República Portuguesa.

## 21 - Julio

- Resolución N° E-165-2000 y certificado, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reforma de estatutos de A.F.P. Provida S. A. y el texto refundido de los estatutos sociales.

## 28 - Julio

- Decreto N° 556, de 21.07.2000, del Ministerio de Salud. Modifica el artículo 119 del Decreto Supremo N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de Trabajo, sustituyendo la expresión "90 días", que allí aparece, por "365 días".

**N. del E.:** Este Reglamento cuya entrada en vigencia ha sido suspendida por un año, fue publicado en el Boletín Oficial N° 137, junio 2000, p. 15.

## 29 - Julio

- Decreto N° 649, de 26.04.2000, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga los siguientes Convenios de la Organización Internacional del Trabajo: N° 131, relativo a la fijación de salarios mínimos; N° 135, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, y N° 140, relativo a la licencia pagada de estudios (publicados en esta edición del Boletín).

## 5 - Agosto

- Ley N° 19.688. Modifica la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza, en lo relativo al derecho de las estudiantes que se encuentren embarazadas o que sean madres lactantes de acceder a los establecimientos educacionales.
- Ley N° 19.686. Modifica el artículo 9° del Decreto Ley N° 2.695, sobre Saneamiento de la Pequeña Propiedad Raíz.

## 10 - Agosto

- Resolución N° 95, de 12.05.2000, del Ministerio de Salud. Reglamenta programa de capacitación y perfeccionamiento de funcionarios a que se refiere el artículo 5° de la Ley N° 19.378, que aprueba el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

### **14 - Agosto**

- Resolución N° 71, de 21.07.2000, de la Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción. Establece empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones del artículo 384 del Código del Trabajo (publicada en esta edición del Boletín).

### **17 - Agosto**

- Decreto N° 3.349, de 31.07.2000, del Ministerio del Interior. Incorpora Región de Los Lagos al régimen de jornada continua de trabajo.

# NOTICIAS

Paula Chacón Arancibia (\*)

## 12 - Julio

- **Inspección Provincial del Trabajo de Curicó fiscaliza panaderías:** Una fiscalización a las panaderías de diversas comunas de Curicó realizó la Inspección Provincial del Trabajo.

La iniciativa comenzó a efectuarse el día 12 de junio con fiscalizaciones nocturnas entre las 24:00 hrs. y las 3:00 de la madrugada.

Hasta el momento se han fiscalizado unos 20 establecimientos y se han abarcado otras localidades como Romeral, Teno, Molina, Sagrada Familia, Licantén, Hualañé y Rauco.

Entre los aspectos fiscalizados está detectar el trabajo de menores de edad, que no pueden trabajar si no cuentan con la expresa autorización de sus padres o cuando se trata de una faena nocturna como panaderías. También se prestará atención a las demasías, que se refieren a la cantidad de quintales que un trabajador puede cargar, "ya que existe un límite que debe ser respetado por el empleador", señaló el Inspector Provincial del Trabajo, Guillermo Benavides. Otro de los aspectos de vital importancia en el trabajo, que se desarrolla en panaderías, es la higiene y seguridad, labor que se realiza en forma coordinada con los servicios de salud.

Paralelamente se realizó una fiscalización al sector comercio para verificar el cumplimiento del descanso dominical. Según explicó Benavides, con motivo de algunas celebraciones especiales se alargan las jornadas laborales, y en algunas oportunidades no se respetan los derechos de los trabajadores. "Una persona puede trabajar el día domingo, pero debe dejar un día de descanso para la semana. Ello debe ser acordado con el empleador".

Al momento de detectar que a un trabajador no se le está dando su día de descanso, se suspenderá la actividad que está desarrollando, a lo que se une la aplicación de una sanción. Además se le da al empleador un fecha para que liquide ese día trabajado.

## 13 - Julio

- **Inspección del Trabajo participa con Móvil en Campaña por los Derechos de la Mujer:** En la Ciudad de Curicó se desarrolló una actividad informativa para difundir los derechos de las mujeres y la comunidad en general, además de la oferta pública de la red social del Gobierno de Chile. También se dieron a conocer los programas y organizaciones, que les brindan beneficios.

La Dirección Regional del Trabajo del Maule participó en terreno a través del Inspector Provincial del Trabajo de Curicó Guillermo Benavides Barros y el Fiscalizador Jorge González Sotelo. Los funcionarios entregaron trípticos laborales referidos a contratos, Ley N° 19.631; Ley N° 19.591, referida al fuero laboral para trabajadoras de casa particular y el informativo: ingresos Mínimos, Asignación Familiar.

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

## 13 - Julio

La actividad se realizó en doble jornada, en la mañana en la vía pública, en la intersección de las calles Prat con Yungay y por la tarde en la Fundación de la Familia, donde asistió el Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Curicó.

- **Estudio: salario aumenta con un mayor perfeccionamiento:** El mercado laboral chileno premia a los empleados que se perfeccionan con un aumento de su salario. Esa fue la conclusión del análisis sobre impacto de la capacitación en las empresas chilenas, que señala que en promedio, una inversión en capacitación de \$87 mil en el año 1997, se tradujo en que, en los dos años siguientes, el trabajador recibiera un incremento en su salario mensual de 10 mil pesos.

Al presentar el informe, los Subsecretarios del Trabajo, Yerko Ljubetic y de Economía, Alvaro Díaz, y el Director Nacional del Servicio de Capacitación y Empleo (SENCE), Daniel Farcas, analizaron la alta rentabilidad que genera la inversión en capacitación de los trabajadores en relación con los requerimientos de las empresas.

Se concluyó que en un período de dos años, los trabajadores capacitados recibieron ingresos superiores entre un 26% y un 29% respecto de los que no lo estaban.

## 15 - Julio

- **Capacitación:** El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, anunció la flexibilización de las normas laborales para favorecer el acceso de presos a puestos de trabajo en penales, a través de la simplificación en la normativa con el fin de incrementar el número de reos que trabajan al interior de los recintos penitenciarios.

Con este tipo de iniciativas, cerca de 700 reos tendrán la posibilidad de capacitarse y acceder a un trabajo remunerado en alguna de las 61 empresas instaladas al interior de los diversos penales del país, las que abarcan rubros tan diversos como mueblería, estructuras metálicas, imprenta, panadería, funeraria y envasados.

El Secretario de Estado se mostró dispuesto a eliminar las rigideces para aportar a la generación de más puestos de trabajo, en las cárceles, explicando que se establecerá una coordinación con Gendarmería y los empresarios para revisar aquellos impedimentos o dictámenes de la Dirección del Trabajo referidos a este tema, buscando como avanzar y asegurando que el trabajo que realizan los reos sean compatibles con las normas internacionales.

- **D.T.: Seguro de Desempleo:** El tema del Seguro de Desempleo es un compromiso del Presidente Ricardo Lagos y reviste una alta prioridad, porque viene a representar una herramienta dentro de la política laboral que nos permitirá enfrentar estos procesos cíclicos de compresión económica", aseguró el Jefe del Departamento de Relaciones Laborales, Joaquín Cabrera, de visita en Puerto Montt.

Cabrera recordó que en la discusión del tema participan todos los sectores, en una mesa de diálogo social, en la cual también se discute el resto del marco institucional que apunta a robustecer herramientas como la negociación colectiva, derechos fundamentales del tra-

**15 - Julio**

bajo, fortalecimiento del mecanismo de resguardo y cumplimiento de normativas, tanto a nivel judicial, como del procedimiento laboral. Además de algunas reformas que apunten a potenciar la fiscalización y el control social que tiene la Dirección del Trabajo, como mecanismo garante del cumplimiento de las normativas.

**17 - Julio**

- **Seguridad: I.S.T.: Accidentes laborales:** En Chile, anualmente 800 personas mueren y uno de cada 10 trabajadores se lesiona como consecuencia de accidentes laborales, originando pérdidas para el país que se elevan a los seis mil millones de dólares. Los antecedentes indican que cada año en el país se producen 600 mil accidentes del trabajo ocasionando pérdidas que equivalen al 8% del Producto Interno Bruto, dos puntos menos que en el resto de los países latinoamericanos.

Datos preocupantes que es posible revertir, mejorando los sistemas de gestión preventiva en las empresas y creando conciencia en la necesidad del autocuidado en los trabajadores, afirmó Samuel Chávez Donoso, Gerente de Previsión del Instituto de Seguridad del Trabajo (I.S.T.), en el encuentro con 200 empresarios del sector forestal. Para Chávez lo importante es evolucionar de una concepción que restringe la seguridad al control de las lesiones para relacionarla con productividad y calidad, generando otras culturas preventivas a nivel de los trabajadores desarrollando una línea de autocuidado.

Para avanzar en este campo hay herramientas concretas que se han convertido en productos de exportación no tradicional, como el curso "El trabajador Destacado", dictado a más de 400 mil personas en Argentina, Bolivia, Perú, Costa Rica, Ecuador y Colombia.

**19 - Julio**

- **Seguro de Desempleo:** La Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, que estudia el proyecto de ley que establece el Seguro de Desempleo, no pudo despachar la noche del martes la iniciativa. El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, explicó que hubo una discrepancia respecto al mecanismo propuesto por el Gobierno en materia de asignaciones familiares.

La idea presentada era que aquellos que durante el primer mes de cesantía recibieran el valor mínimo garantizado por el Fondo Solidario, equivalente a \$ 130.000, tendrán derecho a percibir automáticamente un subsidio familiar por cada una de las cargas, por todo el tiempo que dure el Seguro.

Solari explicó que hay que evaluar las modificaciones propuestas por los diputados, "ya que éste es un tema que tiene que ver con los recursos públicos hacia el futuro". Destacó que sólo quedan 12 artículos de la iniciativa por analizar de un total de 60. Se aprobó la estructura completa del proyecto, las cotizaciones, los aportes, la constitución del Fondo Solidario, la cobertura y el administrador público".

El presidente de la Comisión, Aníbal Pérez (PPD), informó que las conversaciones se retomarán el martes 2 de agosto.

## 20 - Julio

- **D.T.: Exposición Casa Piedra Directora del Trabajo:** La necesidad de aumentar la flexibilidad laboral, mejorar los niveles de capacitación de los trabajadores y fomentar la incorporación de los jóvenes y mujeres son los principales desafíos que en esta materia debiera enfrentar el actual Gobierno. Así se desprende de las exposiciones que ayer realizaron la Directora del Trabajo, María Ester Feres, el Economista de la Universidad Católica, Fernando Coloma y el Asesor de la Presidencia, Guillermo Campero, en el marco del XXIII Taller de Ingeniería de Sistemas, organizado por la Universidad de Chile.

Hubo coincidencia en que el sistema laboral chileno requiere cambios en su estructura.

La Directora del Trabajo, considera que la estructura laboral, originada en 1981 –año de las denominadas reformas Piñera– está obsoleta, debido a que todo el funcionamiento laboral está limitado por leyes generales, que no consideran la particularidad de cada empresa y reducen la participación de los trabajadores.

Para el académico Fernando Coloma, lo importante es introducir cambios que perfeccionen e incrementen los logros alcanzados en materia laboral entre 1981 y 1997, período en que el crecimiento económico fue acompañado de una considerable caída en las tasas de desempleo. A juicio del académico, los cambios que eventualmente se incorporen a la normativa laboral debieran apuntar a la capacitación de los trabajadores a partir de un incremento considerable en la inversión en capital humano.

## 21 - Julio

- **Gobierno: Programas Empleo Municipal:** Casi el 60% de los trabajadores que se beneficiaron de los programas municipales de empleos, continuarán en sus labores hasta fines de año. Esta fue la principal conclusión de la cita entre el Ministro del Interior, José Miguel Insulza, el Subsecretario de Desarrollo Regional, Francisco Vidal y los representantes de la Asociación de Municipalidades.

Gonzalo Duarte, presidente de la Asociación Edilicia, precisó que de los 48.257 trabajadores, seguirán incorporados 18.133, el 58,3% del total. El otro 41,7% restante pasará a depender, el 1º de agosto, de otras entidades ejecutorias.

Según el acuerdo con el Ejecutivo, quienes abandonan la dependencia de las comunas se integrarán a las actividades de otras entidades públicas, como el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) y los Ministerios de Obras Públicas y de Vivienda y Urbanismo.

## 22 - Julio

- **Capacitación:** El fuerte aumento registrado en los cursos de capacitación durante el primer semestre del presente año, en comparación con el mismo período de 1999, demuestra un creciente interés de las empresas y los trabajadores.

Estudios del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), señalan que durante el primer semestre de este año el total de recursos invertidos por los sectores privado y

**22 - Julio**

público, creció en un 43%, destinándose para ello 26 mil 857 millones de pesos. Beneficiando a 252.630 personas, es decir 57 mil 640 más personas que el primer semestre de 1999.

Las empresas que más capacitaron durante el período señalado, en el sector público, fueron CODELCO, con 6.405 personas; el Banco del Estado, con 3.814; la Municipalidad de Antofagasta, con 1.661 y Ferrocarriles del Estado, con 911. Entre las privadas, destacan el Banco de Chile, 5.725; Compañía de Telecomunicaciones de Chile, con 4.155 y Minera Escondida, con 3.431.

**24 - Julio**

- **Seguridad - ACHS:** Con el fin de incentivar las acciones de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales al interior de las empresas y promover una cultura preventiva en el ámbito productivo nacional, la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), entregó el Premio Anual de Seguridad, galardón instituido hace 22 años.

La distinción es otorgada anualmente a aquellos ejecutivos, trabajadores, empresas y comités paritarios que se hayan destacado durante el año por su apoyo y participación decidida a las tareas preventivas de la organización.

En la ceremonia el presidente Ejecutivo de la ACHS, Eugenio Heiremans, precisó que el seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ha dado resultado exitoso para el país y, "orgullosamente podemos manifestar que este modelo, donde empresarios y trabajadores han aportado su esfuerzo conjunto para mejorar la prevención de riesgos, es única en el mundo y hoy está siendo implementada por muchas otras naciones". En el acto realizado en el Hotel Sheraton asistieron el Subsecretario de Transportes, Patricio Tombolini; la Subsecretaria de Previsión Social, María Adriana Hornkohl; la Superintendente de Seguridad Social, Ximena Rincón, Directores de la ACHS, representantes del empresariado y de los trabajadores, además de altos ejecutivos de empresas distinguidas.

**25 - Julio**

- **Desempleo:** El desempleo alcanzaría un máximo de 9,7% en el trimestre móvil junio-agosto, de acuerdo con las proyecciones efectuadas por el Instituto de Economía de la Universidad de Santiago (USACH).

El último análisis de coyuntura de esa casa de estudios asevera que será muy difícil cumplir la meta de 200 mil nuevas plazas de trabajo, planteada por el Ministerio de Hacienda. La USACH sostiene que para el resto del año, el panorama de desocupación está lejos de ser promisorio y constata que ya existen especialistas que anticipan un crecimiento de la tasa de desempleo a niveles cercanos al 10%.

De cumplirse las estimaciones de la USACH, la economía chilena debería cerrar el año con una tasa de desempleo de 7,8%.

## 26 - Julio

- **C.U.T.: revisión convenios O.I.T.:** La Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.), entregó ayer una carta pública al Director Regional para América Latina y el Caribe de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), Víctor Tokman, en la que solicita interceder ante la Dirección General, con sede en Ginebra, para que envíe a nuestro país una comisión oficial de expertos en convenios de la entidad internacional.

La C.U.T. quiere que esta comisión elabore un informe sobre si la legislación laboral chilena es coherente con los contenidos de los Convenios N°s. 87 y 98 de la O.I.T. sobre derechos de sindicalización y negociación colectiva.

Estos convenios fueron ratificados por el Estado chileno el 1° de febrero de 1999 y depositados en la sede de la O.I.T. en Ginebra este mes, entrando en vigencia en Chile a partir del 1° de febrero de este año. Sin embargo, a juicio de la C.U.T., aún no son aplicados.

Según Etiel Moraga, presidente de la Multisindical, para que los Convenios N°s. 87 y 98 queden incorporados al Código del Trabajo se requiere que tanto el Ejecutivo como el poder Legislativo deroguen algunos artículos de la legislación laboral que entraban el cumplimiento de los acuerdos de la O.I.T.

## 27 - Julio

- **Inspección del Trabajo fiscaliza sector informal:** El objetivo es verificar la existencia de los contratos de trabajo.

A nivel nacional se está desarrollando una fiscalización al sector informal, intensificando el accionar en aquellos lugares donde se presume la existencia de trabajadores sin su documentación correspondiente.

En las Provincias de Linares y San Javier la Inspección del Trabajo focaliza su programa fiscalizador a subcontratistas, empresas de servicios y talleres mecánicos.

Según Joaquín Torres, Inspector Provincial del Trabajo, "la visita en su aspecto práctico radica en sostener una entrevista personal con cada trabajador de la empresa y verificar la existencia del contrato de trabajo. Si éste señala que no lo posee o no se lo han escriturado, el fiscalizador procederá a requerir al empleador dicho documento, y si no da cumplimiento, será sancionado administrativamente".

Torres, dijo que en la provincia, se han fiscalizado a 40 empleadores, cursando las correspondientes infracciones por no escriturar los contratos de trabajo y no llevar registro de asistencia. Asimismo se ha tenido en consideración la verificación de elementos de protección de los trabajadores. "Con esta medida –señaló– la Dirección del Trabajo, da cumplimiento al compromiso social contraído por el Gobierno, respecto del cumplimiento de las leyes vigentes".

## 28 - Julio

- **Mesa de Diálogo:** Luego de reunirse con el Ministro y la Directora del Trabajo, Ricardo Solari y María Ester Feres, el Diputado Aníbal Pérez, junto a los dirigentes de la Central

**28 - Julio**

Autónoma de Trabajadores (C.A.T.) y la Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio denunciaron una serie de situaciones abusivas que atentan contra la legislación laboral en los centros comerciales del país.

En su calidad de presidente de la Comisión de Trabajo de la Cámara, Pérez señaló como uno de los casos más graves la aparición de la "declaración compensada" a partir del incentivo que existe para que los empleados puedan delatar a sus compañeros de trabajo ante la mera sospecha de irregularidades", lo que es una relación anónima que compensa las denuncias.

Los trabajadores y el legislador, anunciaron que conformarán una mesa de trabajo entre los sectores afectados para buscar una solución integral para los empleados del comercio "a partir de una efectiva y real fiscalización, especialmente a las grandes cadenas y multitiendas", aseguró Pérez.

**29 - Julio**

- **Foro: Reforma Judicatura Laboral y Previsional:** Para solucionar las cobranzas previsionales acumuladas en los Juzgados del Trabajo, fue lanzado el Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional, que busca dar un nuevo impulso a la solución de controversias entre empleadores y trabajadores.

El Foro contó con la presencia de los Ministros de Justicia y del Trabajo, José Antonio Gómez y Ricardo Solari; además del presidente de la Corte Suprema Hernán Álvarez, y el representante para Chile de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), Víctor Tokman.

Dentro de los principales factores que motivaron el Foro son que el actual sistema no cuenta con los mecanismos y herramientas necesarias para dar una adecuada respuesta a las demandas de los trabajadores. A esto se suma que en el país sólo hay 20 Juzgados del Trabajo, distribuidos en la Región Metropolitana, Concepción, Tarapacá y Antofagasta, lo que significa que donde no hay tribunales especializados en causas laborales, éstas son sumadas a los ya atochados Juzgados de Letras.

- **ANEF:** El miércoles pasado, el presidente de la Asociación Nacional de Funcionarios Fiscales (ANEF), Raúl De la Puente, se convirtió en el generalísimo de la lista que la Concertación presentará a las elecciones de la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.) el 24 de agosto.

De la Puente respondió afirmativamente a la petición de los principales dirigentes sindicales concertacionistas. "Bueno, yo les dije ayer que sí, pero pedí que me ayudaran con el operativo, porque aquí con la ANEF tengo harta pega. Estoy con varias negociaciones con el Gobierno, en estos momentos", dijo agregando que su aceptación la considera un aporte a la unidad del sindicalismo chileno.

Explicó que la lista única de la Concertación tendrá cuatro subpactos (PS; PPD; PRSD). Añadió que "en este momento no hay candidato a presidente, pero se está buscando, porque alguien tiene que encabezar la lista".

## 30 - Julio

- **A.F.P.:** A 225 millones de dólares ascienden las cotizaciones declaradas, pero no pagadas por distintas empresas del mercado a las Administradoras de Fondos de Pensiones (A.F.P.). Así lo revelan las últimas cifras de la Superintendencia del ramo.

Las deudas con el sistema se han incrementado en 13,5% con respecto a marzo de 1999, cuando la morosidad llegaba a unos 198 millones de dólares.

Los resultados del diagnóstico del Gobierno se esperan para el corto plazo y en él trabajan, liderados por la Subsecretaría de Previsión Social, las Superintendencias de A.F.P. y de Seguridad Social, la Dirección del Trabajo y el Instituto de Normalización Previsional (I.N.P.).

Entre las propuestas que se han barajado al interior de esa comisión, figuran la creación de tribunales especializados en el ámbito de la seguridad social, moral y previsional y también dejar algunos de los actuales Tribunales Laborales con competencia exclusiva en mora previsional. También se propuso revisar las leyes de sobre cobranzas de cotizaciones previsionales. La idea del Ejecutivo es generar incentivos para que los empleadores declaren y, efectivamente, paguen las cotizaciones.

## 1º - Agosto

- **Pesca:** Con una masiva marcha trabajadores de la Industria Pesquera de Talcahuano iniciarán hoy movilizaciones orientadas a conseguir una cuota adicional de pesca de la merluza común a fin de sustentar la actividad en los meses que restan del año y evitar el desempleo de más de 7.000 personas.

En los últimos días, los dirigentes del gremio han sostenido permanentes reuniones para diseñar una propuesta de solución que permita mitigar el impacto laboral generado por el Servicio Nacional de Pesca (SERNAPESCA) que obligó a paralizar inesperadamente la actividad extractiva de la merluza, al advertir que las 62.400 toneladas correspondientes al período enero-septiembre de este año, habían sido copadas a mediados de julio.

Teresa Lizana, presidenta de la Federación de Sindicatos de la Industria Pesquera (FESIP), anticipó que se solicitará formalmente la entrega de una cuota adicional de 7 mil toneladas de merluza, para sumar a las 13.573 que restan por capturar y asegurar el empleo de 2 mil operarias que perdieron sus puestos de trabajo la semana pasada. Otras 2.500 operarias con contrato indefinido, deberían ser finiquitadas por las empresas ante la inexistencia del recurso, señaló Lizana.

## 3 - Agosto

- **Transporte: Control Antidoping:** Preparados están los choferes de la locomoción colectiva para ser sometidos al proceso de empadronamiento que realizará la Secretaría Regional Ministerial (SEREMI) de Transportes con el propósito de terminar el consumo de drogas y alcohol en los cerca de 18 mil conductores.

Aunque la fecha del antidoping, aún no está clara, porque antes deberá publicarse el decreto en el Diario Oficial, los choferes están dispuestos a someterse a estos exámenes. "Va-

### 3 - Agosto

mos a poner todo de nuestra parte para cooperar, pero hay que dejar en claro que también somos partidarios de que el examen se realice a los particulares y a los conductores de camiones", aseguró ayer Pedro Monsalve, presidente de la Confederación Nacional de Trabajadores del Transporte (CONATRACH).

La necesidad de contar con un control antidoping, cobró relevancia en 1997, cuando fue dado a conocer un estudio de la Comisión Nacional de Control de Estupefacientes (CONACE), que demostró que el nivel de consumo de los choferes de la locomoción colectiva alcanzaba un 8,9%.

### 4 - Agosto

- **Comercio:** La Cámara Nacional de Comercio (C.N.C.) planteó ayer al Gobierno la necesidad de revisar y discutir en conjunto las modificaciones efectuadas recientemente a la normativa en materia de seguridad laboral.

El vicepresidente de la entidad gremial, Mario Agliati, justificó la solicitud, argumentando que "existen elementos contradictorios que pueden afectar gravemente al mercado del trabajo y, a la vez desincentivar la inversión que efectúan las empresas en prevención de riesgos".

- **ANEF:** El cumplimiento de una serie de demandas, basadas en los correspondientes objetivos planteados por el sector de Ricardo Lagos, cuando era candidato, formuló el presidente de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), Raúl De la Puente a los Ministros de Hacienda, Trabajo y Secretaría General de la Presidencia. El dirigente se refirió a la mesa sectorial destinada a mejorar las remuneraciones, la legislación laboral y la negociación colectiva para el sector público. De la Puente, también abordó la carrera funcionaria, que "hoy está llena de honorarios con un estancamiento de los ascensos, sin que haya concursos en la selección del personal; dobles remuneraciones, a través del sistema de suma alzada, entre otras cosas". Respecto a la Previsión, dijo que muchos funcionarios públicos, no pueden jubilar por las bajas pensiones.

### 5 - Agosto

- **Reconocimiento a Directora del Trabajo:** Durante el acto de inauguración del primer Congreso Nacional del SINAMI, Organización que tiene 30 años en la actividad del Montaje Industrial, los Dirigentes hicieron entrega de un arreglo floral a la Directora Nacional del Trabajo, María Ester Feres en reconocimiento al apoyo y la disposición permanente que el Servicio ha tenido frente a las distintas situaciones que esta Organización Sindical ha presentado y requerido para la solución de problemas laborales.

**Especial referencia hizo, en el discurso, el presidente del sindicato al dictamen sobre jornada de 20 x 10.**

"Para relatar como se consiguió este derecho sería muy largo de contar, pero queremos decir que sin la comprensión de la Directora del Trabajo, señora María Ester Feres, que se encuentra aquí presente, y la disposición del actual Subsecretario del Trabajo, Yerko Ljubetic, nos hubiéramos demorado un poco más, y a lo mejor, no tendríamos un dictamen para este efecto".

## 5 - Agosto

La Directora en su intervención agradeció este reconocimiento y también la oportunidad de estar presente en este evento histórico para el SINAMI, que da inicio al primer Congreso en los 30 años de vida de esta organización:

"Uds. son parte importante de la historia del desarrollo económico del país, objetivamente no hay ninguna gran obra de ingeniería en este país que no tenga grabado el trabajo por ustedes realizado. Están en la gran minería, en las grandes centrales hidroeléctricas, en los sectores urbanos, etc., Uds. construyen Chile".

"Uds. también son, en la historia del Movimiento Sindical chileno, una organización atípica, constituida por trabajadores transitorios que cambian de empleador con mucha frecuencia y que migran por todo el territorio nacional, son trabajadores con una alta calificación, cada vez más profesionales. Uds. son un sector de trabajadores que tienen la inestabilidad como un elemento incorporado a su vida laboral".

"Son trabajadores que migran de un lugar a otro eso les da la oportunidad de auscultar por donde vienen nuevos proyectos, donde hay posibilidad de empleo, también en un sindicato que desde hace muchos años ha cumplido una función, que no es usual en el sindicalismo chileno, han intermediado en el empleo de los trabajadores del sector; con las empresas, han acercado oferta y demanda. También son un sindicato con una fuerte vocación de servicio para sus afiliados, porque no sólo han estado en las reivindicaciones, han ido más allá, han logrado incorporar la calidad y condiciones de traslado de los trabajadores y de esta manera tener la posibilidad de compartir más tiempo con sus familias, desde las largas jornadas de ustedes, y los períodos de descansos tan cortos".

"Toda esta experiencia acumulada y desarrollada por ustedes lo hacen desde un sindicalismo atípico, por esto mismo quiero decirles que son el sindicato del futuro, ustedes tienen incorporado, en su vida y trayectoria laboral, elementos que hoy día son realidades que confrontan a la mayoría de sus trabajadores, como son la rotación, la precariedad, cambio de empleadores, la inestabilidad, la alternancia de faenas, etc., Ud. han sido capaces, con toda la diversidad y polifuncionalidad, de encontrar una identidad y fortaleza que los mantiene y los protege. Uds. son la respuesta, que **sí** se puede tener una organización fuerte, porque Uds. sin ninguna protección legal, porque la ley no les da la facultad para negociar colectivamente, han sido capaces de negociar con el empleador y la autoridad, y todo esto lo han hecho a partir de sus propias fuerzas y ésta se da por la unidad e identidad desarrollada por ustedes".

"Toda esta experiencia sindical acumulada por ustedes, en estos 30 años, es fundamental que la compartan con el resto del mundo sindical. Ustedes tienen mucho que aportar, y el movimiento sindical, mucho que aprender de Uds. Gracias por invitarme y les deseo el mejor de los éxitos en esta histórica jornada de reflexión".

## 6 - Agosto

- **Mujer:** El ingreso de la mujer al campo laboral significó un cambio rotundo en los patrones que caracterizaban el rol femenino en las décadas de los '50 y '60. Según datos del Instituto

**6 - Agosto**

Nacional de Estadísticas (I.N.E.), en 1952 el 25,5% de las mujeres trabajaba remuneradamente, cifra que descendió en los '60 al 21% y repuntó en 1992, con el 28%.

"En décadas pasadas las mujeres trabajaban antes de casarse. Después lo dejaban por años o definitivamente, se quedaban en la casa cuando nacían los niños", explica la socióloga Julia Medel, del Centro de Estudios de la Mujer (C.E.M.).

- **C.U.T.: Elecciones:** Con la inscripción, ayer en la madrugada, de cuatro listas, partieron las elecciones anticipadas de la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.), que se efectuarán el próximo jueves 24 de agosto. Los bloques totalizan 92 candidatos para cubrir 45 plazas a titulares y 34 postulantes que aspiran a completar los 15 cargos a consejeros suplentes.

La presidenta del Tribunal electoral de la C.U.T., María Antonieta Escobar, presidió ayer el sorteo realizado al mediodía en la sede de la C.U.T. y al finalizar la breve ceremonia deseó a las candidaturas "suerte y que sea una campaña en unidad para el fortalecimiento del mundo sindical".

**7 - Agosto**

- **C.U.T.:** El presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.), Etiel Moraga, será postulado por el Partido Comunista (PC) al Consejo Directivo Nacional, junto con Jorge Pavez, Humberto Cabrera, Moisés Labraña y José Ortiz en la elección del 24 de agosto, integrando la lista "Con la Izquierda, unidad e independencia para la C.U.T.", que tiene 28 aspirantes a cargos titulares y 8 suplentes.

Moraga dijo que "aspiramos a una Central Unitaria, que recoja todos los pensamientos y vertientes existentes entre los trabajadores". Destacó que su programa, plantea puntos básicos para los trabajadores, como son la aplicación inmediata de los Convenios N°s. 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), impulsar una reforma tributaria, y luchar por la Industrialización y la Democratización del país.

**8 - Agosto**

- **Mujer: Jornada de Información Ciudadana se realizó en Curicó:** La Segunda Jornada de información ciudadana dirigida a mujeres temporeras, se realizó en Curicó el día 10 de julio. La campaña, denominada: "Mujer con Derechos, Mujer Ciudadana", es impulsada por el Servicio Nacional de la Mujer, (SERNAM) y cuenta con el apoyo de diversos servicios públicos e Instituciones.

La Directora Regional del SERNAM, Carmen María Del Picó dijo que una de las características de la campaña es que en ella, participan diversos organismos, entre los cuales se encuentran la Fundación de la Familia, Escuela de la Mujer PRODEMU, Fundación Integra, Municipalidad de Curicó, Registro Civil e Identificación, Instituto de Normalización Previsional (I.N.P.), JUNJI, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), FOSIS, Carabineros de Chile y la Dirección del Trabajo.

## 8 - Agosto

La idea de realizar esta campaña, surgió luego de detectar el escaso uso de los derechos ciudadanos, "ya que quienes se ven más perjudicados, por la ausencia del manejo de los derechos, son las mujeres de nuestro país, especialmente aquéllas de bajos recursos", señaló la Directora Regional del SERNAM.

En la campaña, se realizaron jornadas de información, entregando antecedentes sobre la ley de filiación y derechos de la familia.

María Del Picó, planteo que la mujer al estar informada sobre sus derechos, podrá ejercerlos para integrarse con una mayor visión al quehacer laboral, ya que si bien el 50% de la población está compuesta por mujeres, ellas no se han incorporado plenamente a la fuerza de trabajo. Esta campaña, también se realizará en las cuatro provincias de la Región del Maule.

## 9 - Agosto

- **Gobierno: Planes de empleo municipal:** "Los flujos de recursos a las Municipalidades están empantanados y no llegan a tiempo para ser entregados a fin de cada mes". Así lo señaló el presidente de la Asociación Chilena de Municipalidades, Gonzalo Duarte. La autoridad edilicia atribuyó a los mandos medios del Ministerio de Hacienda los atrasos en la entrega mensual de los recursos, que ascenderían a \$5.000 millones destinados a financiar los planes de empleo de emergencia que dan trabajo a miles de desocupados. A juicio de Duarte, quien espera la pronta reactivación de los proyectos comunales la lentitud en la oportuna entrega de los sueldos para los cesantes es una señal negativa para los trabajadores sujetos a las iniciativas, pues, durante la semana pasada, un grupo de afectados protestó en las afueras de la Municipalidad de Estación Central, debido al retraso de sus sueldos.

## 10 - Agosto

- **C.U.T.: Incumplimiento Cotizaciones Previsionales:** La Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.) alertó ayer acerca del fuerte aumento de la morosidad en que los empleadores cancelan las cotizaciones previsionales de sus trabajadores.

El tesorero de la entidad Jorge Millán afirmó que a la fecha las cotizaciones impagas superan los 410 millones de dólares. Y a diciembre de 1999, agregó el dirigente, del número total de afiliados al sistema de A.F.P. (Asociación de Fondos de Pensiones) que registran vacíos en sus cuentas de capitalización individual, el 67% acumula más de 12 meses de cotizaciones previsionales impagas por sus empleadores.

Millán agregó que el incumplimiento de los deberes previsionales se extiende en la actualidad a los beneficios de salud, "sólo en FONASA los empleadores adeudan cotizaciones por más de 300 millones de pesos, lo que representa, aparte de la apropiación indebida de recursos y la pérdida de beneficios para los trabajadores una importante merma en el financiamiento de la salud pública.

## 11 - Agosto

- **O.M.S. dedica próximo día mundial de la salud a la salud mental en el trabajo:** La Organización Mundial de la Salud (O.M.S.), reconoció como dañinos los efectos que producen las formas predominantes de trabajo hoy en día, en la salud mental de los trabajadores.

"En los últimos años en nuestro país los medios de comunicación, han producido abundante información sobre cómo el trabajo está enfermando a diversos grupos laborales induciendo estrés, neurosis laboral, infarto de miocardio, hipertensión arterial, enfermedad ulcerosa y hasta depresiones graves. Choferes de microbuses urbanos, profesores de enseñanza básica y media, personal de hospitales y clínicas, y controladores de tráfico aéreo se encuentran entre los más afectados por su trabajo.

Si sumamos a esto el modelo exportador, impuesto a Chile que sustenta un trabajo fragmentado, individual y aislado del componente social propio del trabajo tradicional, el individuo ha perdido todo control sobre su vida personal y familiar, ya que está expuesto a largas jornadas de trabajo, sin descanso, turnos nocturnos, inestabilidad laboral y carencia de cobertura médica en caso de enfermedad o accidente".

Todo lo anterior explica este llamado de alerta mundial a mejorar las condiciones de trabajo y la jornada laboral, hecho por la O.M.S. que dedicará el próximo día mundial de la salud, a realizarse el próximo 10 de octubre, a la salud mental laboral de los trabajadores. Los Ministerios de Salud, Trabajo y Educación, el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), las Universidades Católica y de Concepción, la Mutual de Empleadores, las Organizaciones de Empresarios y Trabajadores, y la Dirección del Trabajo, se están preparando para conmemorar esta jornada con el realce que se merece.

La Dirección del Trabajo, participará activamente en las diversas actividades a realizarse a partir del 10 de octubre, las que se darán a conocer oportunamente.

## 12 - Agosto

- **Directora del Trabajo participa en encuentro con dirigentes sindicales de la Quinta Región:** La Directora del Trabajo en un encuentro con los dirigentes sindicales de la V Región hizo un llamado a estas organizaciones a modernizarse y hacer efectiva la dirigencia sindical en el nuevo marco mundial.

Estas reflexiones se realizaron en el marco de seminarios con dirigentes sindicales que se vienen desarrollando en todo el territorio nacional y el objetivo es analizar las nuevas estrategias para una moderna y efectiva dirigencia sindical.

En su opinión la actual crisis del sindicalismo en Chile es consecuencia de las deficiencias legales, de la fragmentación de las empresas y de la incapacidad de los propios sindicatos para elaborar políticas adecuadas. "El sistema jurídico chileno protege de modo insuficiente tanto la libertad sindical establecida en la Constitución como el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente". Aparte de la insuficiente protección legal, señaló que otro factor que ha acentuado la crisis del sindicalismo se relaciona con los cambios experimentados por la economía, fundamentalmente aquéllos derivados de las nuevas tecnologías y de la globalización.

## 12 - Agosto

En este sentido, María Ester Feres, señaló que la fragmentación de las empresas ha llevado a los sindicatos a ser cada vez más pequeños, lo que influye en la disminución de su fuerza. Otra causa de la crisis es la actual incapacidad de estas organizaciones de hacer diagnósticos y elaborar políticas más adecuadas, destinadas a generar un cambio de situaciones y alcanzar determinados objetivos.

- **Seguro de Desempleo:** Alrededor de 50 mil personas se incorporarán al Seguro de Desempleo durante su primer año de vigencia, según estimaciones del Ministro del Trabajo, Ricardo Solari.

La iniciativa fue despachada por la Cámara de Diputados "en tiempo record", destacó el Ministro, quien espera que la ley sea despachada por el Congreso en octubre, ya que el proyecto pasó ahora al Senado.

El Seguro regiría para todos los nuevos contratos establecidos en el Código del Trabajo y entregará beneficios cuatro veces superiores al actual subsidio de cesantía. Para ello se creará un fondo individual a partir de una cotización de 3% del sueldo de los trabajadores (0,6% aportado por el empleador y 2,4% por la empresa), además de un aporte estatal de seis mil millones de pesos para apoyar a quienes tienen sueldos más bajos.

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

## NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. PROCEDENCIA.

2.829/221, 10.07.00.

- 1) El trabajador que se desafilia del sindicato con posterioridad a la negociación de que fue parte y que no se afilia a otra organización sindical, dentro de la empresa, deberá continuar cotizando a la organización respectiva el aporte previsto en el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo, mientras subsista el instrumento colectivo que fue gestionado por dicha organización.
- 2) Por el contrario, el trabajador que se desafilia del sindicato en las mismas circunstancias señaladas en el número anterior, pero que luego ingresa a otra organización sindical dentro de la empresa, no se encuentra obligado a continuar haciendo el aporte establecido en dicha norma, a partir del momento que en su calidad de socio de su nuevo sindicato, debe enterar la cotización mensual correspondiente a la cuota ordinaria contemplada en los respectivos estatutos, salvo que existiera un acuerdo en orden a seguir pagando dicho aporte, en cuyo caso deberá estar-se a los términos convenidos.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 346, inciso 1º. Código Civil, artículo 1545.

**Concordancias:** Ord. N°s. 378/34, de 26.01.2000 y 2.629/199, de 28.06.2000.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si aquellos trabajadores que se desafilian de una organización sindical con posterioridad a la suscripción de un instrumento colectivo se encuentran obligados a efectuar el aporte previsto en el inciso 1º artículo 346 del Código del Trabajo, especialmente si existe un acuerdo entre los socios y el sindicato en el sentido de continuar cotizando un 0,75% de la cuota sindical, en tal evento.

Al respecto, cumpro con informar a Uds. que la doctrina contenida en el Ordinario N° 378/034, de 26.01.2000, citado por Uds. en vuestra presentación, que establece que *"los trabajadores que se desafilian de una organización sindical no están obligados a seguir pagando la cuota sindical ordinaria, ni a enterar el aporte previsto por el artículo 346 del Código del Trabajo, si han participado en el proceso de negociación colectiva que dio origen al contrato o convenio colectivo a que se encuentran afectados"*, ha sido complementada por el Ordinario N° 2.629/199, de 28.06.2000, en la forma que a continuación se señala.

Este pronunciamiento ha distinguido dos situaciones distintas que podrían producirse con la desafiliación de socios de una organización sindical una vez concluido el proceso de negociación colectiva y en base a los fundamentos que en él se contienen ha concluido en los puntos 3) y 4) lo siguiente:

*"3.- Los trabajadores que voluntariamente se desafilian del sindicato con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte y que no se afilian a otra organización sindical, dentro de la empresa, deberán continuar cotizando a la organización respectiva, el aporte señalado en el artículo 346 del Código del Trabajo, mientras subsista el instrumento colectivo que fue gestionado por dicha organización.*

*"4.- Los trabajadores que voluntariamente se desafilian del sindicato con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte y que luego ingresan a otra organización sindical, dentro de la empresa, no se encuentran obligados a continuar haciendo el aporte previsto en el artículo 346, del Código del Trabajo, a partir del momento que en su calidad de socios de su nuevo sindicato, deben enterar la cotización mensual correspondiente a la cuota ordinaria establecida en los respectivos estatutos".*

De consiguiente, la situación por la cual se consulta deberá ser resuelta al tenor de la doctrina contenida en el citado dictamen.

Ahora bien, si en la especie, como lo aseveran los recurrentes, existiera un acuerdo adoptado por los ex-socios del sindicato de continuar cotizando un 75% de la cuota sindical, mientras estuviere vigente el instrumento colectivo de que fueron parte, no obstante su renuncia a la organización, y dicho pacto constara fehacientemente en algún documento suscrito al efecto, este acuerdo debería ser cumplido en los términos previstos por las partes, por aplicación de las reglas generales, afirmación ésta que encuentra su fundamento en el artículo 1545 del Código Civil, conforme al cual *"todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"*.

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

- 1) El trabajador que se desafilia del sindicato con posterioridad a la negociación de que fue parte y que no se afilia a otra organización sindical, dentro de la empresa, deberá continuar cotizando a la organización respectiva el aporte previsto en el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo, mientras subsista el instrumento colectivo que fue gestionado por dicha organización.
- 2) Por el contrario, el trabajador que se desafilia del sindicato en las mismas circunstancias señaladas en el número anterior, pero que luego ingresa a otra organización sindical dentro de la empresa, no se encuentra obligado a continuar haciendo el aporte establecido en dicha norma, a partir del momento que en su calidad de socio de su nuevo sindicato debe enterar la cotización mensual correspondiente a la cuota ordinaria contemplada en los respectivos estatutos, salvo que existiera un acuerdo en orden a seguir pagando dicho aporte, en cuyo caso deberá estarse a los términos convenidos.

**BONIFICACION LEY N° 19.649. TRABAJADORES CON MAS DE UN EMPLEADOR.**

**2.933/222, 14.07.00.**

**Los bonos especiales establecidos en el artículo 31 de la Ley N° 19.649, pudieron ser percibidos por el trabajador respecto de un solo empleador.**

**Fuentes:** Ley N° 19.649, artículos 12 inciso 2º, y 31 incisos 1º y 2º.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si aquellos trabajadores que prestaban servicios para más de un empleador tuvieron derecho a impetrar los bonos especiales que se consignan en el artículo 31 de la Ley N° 19.649 por cada uno de sus empleadores.

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

El artículo 31 de la Ley N° 19.649, en sus incisos 1º y 2º prevé:

*"Concédese, por una sola vez, a los trabajadores que, de conformidad con esta ley, tienen derecho a percibir el aguinaldo de Navidad, un bono especial no imponible, que se pagará en el curso del mes de diciembre de 1999, cuyo monto será de \$27.300 para los trabajadores cuya remuneración bruta que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 1999, sea igual o inferior a \$314.700, y de \$13.000 para aquéllos cuya remuneración bruta supere tal cantidad y no exceda de \$839.200.*

*"Otórgase, asimismo, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el inciso anterior, un bono especial no imponible, que se pagará en el mes de marzo del año 2000, cuyo monto será \$21.000 para los trabajadores cuya remuneración bruta que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 1999, sea igual o inferior a \$314.700 y de \$10.000 para los trabajadores cuya remuneración bruta supere tal cantidad y no exceda de \$839.200".*

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que el legislador concedió los bonos especiales que en la misma se consignan a los trabajadores que en virtud de las disposiciones del citado precepto legal tuvieron derecho a percibir el aguinaldo de Navidad establecido en el artículo 3º del mismo cuerpo legal, en los términos y condiciones que en él se indican.

Precisado lo anterior y a objeto de dar respuesta a la consulta planteada, se hace necesario recurrir al inciso 2º del artículo 12 del referido cuerpo legal que al efecto, dispone:

*"Los trabajadores que en virtud de esta ley puedan impetrar el correspondiente aguinaldo de dos o más entidades diferentes, sólo tendrán derecho al que determine la remuneración de mayor monto; y los que, a su vez, sean pensionados de algún régimen de previsión, sólo tendrán derecho a la parte del aguinaldo que otorga el artículo 3º que exceda a la cantidad que les corresponda percibir por concepto de aguinaldo, en su calidad de pensionado, conforme al inciso octavo del artículo 6º de la Ley N° 19.564. "Al efecto, deberá considerarse el total que represente la suma de su remuneración y su pensión, líquidas".*

De la disposición legal preinserta se deduce que los trabajadores afectos a la ley de que se trata sólo tuvieron derecho a percibir los aguinaldos establecidos en la misma, dentro de los cuales se contempla el de Navidad, respecto de un solo empleador, para el caso que hubieren prestado servicios, a dicha data, para dos o más empleadores diferentes.

Asimismo, se infiere, que dicho derecho se hizo exigible respecto de aquel empleador que pagaba la remuneración de mayor monto.

De esta manera, entonces, considerando, por una parte, que el legislador condicionó el pago de los bonos especiales al derecho a percibir el aguinaldo de Navidad previsto en el artículo 3º de la citada ley y, por otro lado, que el referido aguinaldo de Navidad sólo pudo ser impetrado respecto de un empleador, preciso es concluir que los bonos por los cuales se consulta debieron ser pagados por el empleador que otorgó el aguinaldo de Navidad.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que los bonos especiales establecidos en el artículo 31 de la Ley Nº 19.649, pudieron ser percibidos por el trabajador respecto de un solo empleador.

**BONIFICACION LEY Nº 19.649. BONIFICACION LEY Nº 19.595. BONIFICACION LEY Nº 19.485. TRABAJADORES CON MAS DE UN EMPLEADOR.**

**2.934/223, 14.07.00.**

- 1) Los bonos especiales establecidos en el artículo 31 de la Ley Nº 19.649, y el bono especial previsto en el artículo 32 de la Ley Nº 19.595 pudieron ser percibidos por el trabajador respecto de un solo empleador.**
- 2) El bono especial no imponible concedido por el artículo 2º de la Ley Nº 19.485, pudo ser percibido por el trabajador respecto de todos sus empleadores.**

**Fuentes:** Ley Nº 19.649, artículo 31 incisos 1º y 2º. Ley Nº 19.595, artículo 32. Ley Nº 19.485, artículo 20.

**Concordancias:** Dictamen Nº 2.514/135, de 25.04.97.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si aquellos trabajadores que prestaban servicios para más de un empleador tuvieron derecho a impetrar los bonos especiales que se consignan en el artículo 31 de la Ley Nº 19.649, en el artículo 32 de la Ley Nº 19.595 y en el artículo 20 de la Ley Nº 19.485, por cada uno de sus empleadores.

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

- 1) En lo que dice relación con los bonos especiales previstos en el artículo 31 de la Ley Nº 19.649, cabe señalar que sus incisos 1º y 2º, disponen:

*"Concédese, por una sola vez, a los trabajadores que, de conformidad con esta ley, tienen derecho a percibir el aguinaldo de Navidad, un bono especial no imponible, que se pagará en el curso del mes de diciembre de 1999, cuyo monto será de \$27.300 para los trabajadores cuya remuneración bruta que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 1999, sea igual o inferior a \$314.700, y de \$13.000 para aquéllos cuya remuneración bruta supere tal cantidad y no exceda de \$839.200.*

*"Otórgase, asimismo, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el inciso anterior, un bono especial no imponible, que se pagará en el mes de marzo del año 2000, cuyo monto será \$21.000 para los trabajadores cuya remuneración bruta que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 1999, sea igual o inferior a \$314.700 y de \$10.000 para los trabajadores cuya remuneración bruta supere tal cantidad y no exceda de \$839.200".*

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que el legislador concedió los bonos especiales que en la misma se consignan a los trabajadores que en virtud de las disposiciones del citado precepto legal tuvieron derecho a percibir el aguinaldo de Navidad establecido en el artículo 3º del mismo cuerpo legal, en los términos y condiciones que en el mismo se indican.

Precisado lo anterior y a objeto de dar respuesta a la consulta planteada, se hace necesario recurrir al inciso 2º del artículo 12 del mismo cuerpo legal que al efecto, dispone:

*"Los trabajadores que en virtud de esta ley puedan impetrar el correspondiente aguinaldo de dos o más entidades diferentes, sólo tendrán derecho al que determine la remuneración de mayor monto; y los que, a su vez, sean pensionados de algún régimen de previsión, sólo tendrán derecho a la parte del aguinaldo que otorga el artículo 3º que exceda a la cantidad que les corresponda percibir por concepto de aguinaldo, en su calidad de pensionado, conforme al inciso octavo del artículo 6º de la Ley Nº 19.564. "Al efecto, deberá considerarse el total que represente la suma de su remuneración y su pensión, líquidas".*

De la disposición legal preinserta se deduce que los trabajadores afectos a la ley de que se trata sólo tuvieron derecho a percibir los aguinaldos establecidos en la misma, dentro de los cuales se contemplaba el de Navidad, respecto de un solo empleador, para el caso que hubiere prestado servicios a dicha data para dos o más empleadores diferentes.

Asimismo, se infiere, que dicho derecho se hizo exigible respecto de aquel empleador que pagaba la remuneración de mayor monto.

De esta manera, entonces, considerando, por una parte, que el legislador condicionó el pago de los bonos especiales al derecho a percibir el aguinaldo de Navidad previsto en el artículo 3º de la citada ley y, por otro lado, que el referido aguinaldo de Navidad sólo pudo ser impetrado respecto de un empleador, preciso es concluir que los bonos por los cuales se consulta debieron ser pagados por el empleador que otorgó el aguinaldo de Navidad.

2) En lo que respecta al bono especial previsto en el artículo 32 de la Ley Nº 19.595, cabe señalar que atendido que la norma que regula el citado beneficio, esto es, su artículo 32 es de igual tenor que la prevista y analizada en relación con la Ley Nº 19.649 es necesario señalar que la conclusión a que se arribó en relación al punto 1) precedente resulta plenamente aplicable respecto de el bono de que se trata.

3) En cuanto al bono especial consignado en el artículo 20 de la Ley Nº 19.485, el Dictamen Nº 2.514/135, de 25.04.97 que contiene la doctrina de la Dirección del Trabajo en relación con la

materia consultada concluye que el *"bono especial no imponible concedido por el artículo 20 de la Ley N° 19.485, puede ser percibido por los trabajadores que indica, una vez por cada empleador al cual le presten sus servicios"*.

Finalmente y en relación con las materias consultadas, es del caso advertir que la diferente conclusión a que se arriba respecto del bono contemplado en la Ley N° 19.485, se funda en que el legislador en este último texto legal no condicionó el pago del mismo al otorgamiento de otro beneficio que sólo podía impetrarse respecto de un empleador.

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

- 1) Los bonos especiales establecidos en el artículo 31 de la Ley N° 19.649, y el bono especial previsto en el artículo 32 de la Ley N° 19.595 pudieron ser percibidos por el trabajador respecto de un solo empleador.
- 2) El bono especial no imponible concedido por el artículo 2º de la Ley N° 19.485, pudo ser percibido por el trabajador respecto de todos sus empleadores.

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

**2.935/224, 14.07.00.**

**A la luz de lo informado por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, en la especie debe entenderse incorporada la pensión de vejez anticipada, dentro de las causales que dan derecho al pago del beneficio contemplado en la letra f) de la cláusula cuarta del convenio colectivo vigente entre la empresa Manufacturas ... y los trabajadores afiliados al Sindicato N° 2 de Empleados de la citada empresa.**

**Fuentes:** Decreto Ley N° 3.500, artículos 1º, 3º y 68.

Se ha dirigido a esta Dirección el Sindicato N° 2 de Empleados de la empresa ..., solicitando un pronunciamiento respecto de la aplicación de la cláusula cuarta de su convenio colectivo, relativa al pago de una indemnización por años de servicios, a la que los trabajadores pueden acceder en determinadas condiciones, entre las cuales se señala, en la letra f) *"Jubilación del trabajador, ya sea por vejez, antigüedad o invalidez decretada por el Instituto Previsional respectivo"*.

Al respecto la cláusula Cuarta, letra f) del instrumento colectivo señala: *"La empresa pagará una indemnización equivalente a un mes de remuneraciones por cada año de servicios 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 bonificaciones especiales.

"Esta indemnización se pagará por terminación del contrato de trabajo motivada por las siguientes causales:

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

De la norma convencional antes transcrita fluye que la empleadora y los involucrados pactaron el pago de una indemnización por terminación de contrato de trabajo, equivalente a un mes de remuneraciones por cada año de trabajo en la empresa y fracción superior a seis meses prestados ininterrumpidamente.

De la misma norma se infiere además que, entre otras causales, el trabajador recibirá la indemnización cuando se pensione, ya sea, por vejez, antigüedad o invalidez decretada por el Instituto Previsional respectivo.

Ahora bien, atendido que la consulta dice relación con una materia esencialmente técnica, ya que la discrepancia entre las partes versa respecto de determinar si la jubilación denominada "*anticipada*" debe considerarse para los efectos de acceder a la indemnización descrita, se estimó necesario recurrir al órgano competente en esta materia, la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

Al respecto dicha Superintendencia ha respondido mediante Ordinario N° 8.532, de 23.06.2000, en el sentido que el legislador previó la posibilidad de que un trabajador que ha cumplido con su esfuerzo de ahorro individual de manera tal que le permite reunir los requisitos señalados en el artículo 68 del Decreto Ley N° 3.500, que en definitiva le asegura la obtención de un ingreso estable que guarde relación próxima con aquél percibido durante su vida activa, se le permitiese anticipar la obtención de una *Pensión de Vejez*.

Agrega, además, la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones que el hecho de que un afiliado, bajo determinadas condiciones, adelante su derecho a obtener el referido beneficio previsional, no implica que éste modifique su naturaleza de *Pensión* la que en este caso se denomina "*de vejez anticipada*".

Pues bien, de la información entregada es posible colegir que la figura de jubilación en estudio no implica la existencia de una pensión distinta a las reconocidas por el Decreto Ley N° 3.500, artículos 1° y 3°, sino que estamos en presencia de la *Pensión de Vejez* que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 del mismo cuerpo legal, una vez cumplidos los requisitos exigidos en la misma norma adquiere la denominación de *Pensión de Vejez Anticipada*, manteniendo la misma naturaleza jurídica de la primera.

En consecuencia, a la luz de lo informado por el órgano competente en esta materia, sólo cabe concluir que, en la especie, atendido que las partes convinieron una indemnización en el evento que el contrato de trabajo termine por jubilación del trabajador, ya sea por vejez, antigüedad o invalidez decretada por el Instituto Previsional respectivo, debe entenderse también incorporada la figura de la "*pensión de vejez anticipada*", dentro de las causales que dan derecho al pago del beneficio contemplado en la letra f) de la cláusula cuarta de convenio colectivo vigente entre la empresa Manufacturas ... y los trabajadores afiliados al Sindicato N° 2 de Empleados de la citada empresa.

**JORNADA DE TRABAJO. EXISTENCIA. CAMBIO. ASEO PERSONAL.****2.936/225, 14.07.00.**

**El tiempo destinado a las actividades de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituirá jornada de trabajo cuando el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente la realización de las mismas por razones de higiene y seguridad, independientemente de si ellas se encuentran consignadas como obligaciones del trabajador en el respectivo reglamento interno. Igualmente, deberá ser calificado como tal, el lapso utilizado por los trabajadores en cambio de vestuario, cuando dicho cambio sea requerido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes o por otras similares, consignadas en el citado reglamento.**

**Reconsidera doctrina contenida en Ordinarios N°s. 3.707, de 23.05.91, 1.445/81, de 17.03.99, 1.127/103, de 22.03.2000, 1.421/114, de 10.04.2000 y toda otra que resulte incompatible con la sustentada en el presente dictamen.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 21 inciso 1°.

Se solicita se precisen las situaciones en que las actividades de cambio de vestuario, uso de elementos de protección, y/o aseo personal podrían ser calificadas como parte integrante de la jornada laboral de los respectivos dependientes.

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

El artículo 21 del Código del Trabajo, en su inciso 1° dispone:

*"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato".*

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.

Ahora bien, la resolución de las consultas planteadas hace necesario determinar si el tiempo correspondiente a cambio de vestuario, uso de elementos de protección y aseo personal que se efectúa en dependencias o recintos de la empresa, puede ser calificado como jornada de trabajo en los términos previstos en el inciso 1° de la norma legal antes transcrita y comentada.

Al respecto cabe señalar que, en opinión de esta Dirección, las señaladas actividades deben ser consideradas como tal, cuando constituyan una obligación a que se encuentra afecto el trabajador en virtud de alguna o algunas de las causas siguientes:

- a) Que el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente el uso de una indumentaria especial, elementos de protección personal y/o aseo o ducha una vez finalizada, por razones de higiene y seguridad.

- b) Que el uso de tales implementos y/o el aseo personal, obedezca a una obligación consignada en el reglamento interno de la empresa, y
- c) Que el uso de una indumentaria especial sea exigido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes, etc.

En relación con la situación descrita en la letra a), la conclusión anotada encuentra su fundamento en el hecho, de que, en tal caso, la necesidad de efectuar las actividades allí señaladas, deriva de la propia naturaleza de las funciones desarrolladas por el dependiente que así lo exigen en cumplimiento de las normas legales y reglamentarias que regulan las condiciones de seguridad en el trabajo constituyendo aquéllas, de este modo, obligaciones íntimamente ligadas al desarrollo del proceso productivo de la empresa y a la respectiva prestación de servicios.

De ello se sigue que en el caso que nos ocupa, tales actividades constituyen actos o acciones preparatorias o finales que permiten dar inicio o concluir el respectivo proceso productivo y la prestación de servicios del trabajador, actividades éstas, que no mediar dichas acciones, no podrían realizarse en forma que satisfaga los estándares de seguridad e higiene que exige el ordenamiento jurídico vigente.

De consiguiente forzoso resulta concluir que en la situación en análisis, el cambio de vestuario, el uso de elementos de protección y/o el aseo personal, son actividades inherentes a la función específica convenida por el dependiente, formando parte integrante de ésta, circunstancia que permite sostener que durante el desarrollo de tales operaciones existe una efectiva prestación de servicios en los términos del inciso 1º del artículo 21 del Código del Trabajo.

La conclusión anterior resulta plenamente aplicable a la situación a que alude la letra b), por cuanto, por regla general, la incorporación de tales obligaciones en el reglamento interno obedecen a exigencias impuestas por la normativa vigente en razón de la naturaleza propia de las labores convenidas, aspecto a que se refiere precisamente el análisis efectuado en párrafos precedentes.

En lo que dice relación con la obligación de utilizar una indumentaria especial por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes, etc. a que se refiere la letra c), cabe señalar que en este caso la necesidad de efectuar el cambio de ropa que la misma conlleva, no deriva de la naturaleza de la función desempeñada ni de una exigencia legal, sino de la sola voluntad del empleador, quien, en uso de sus facultades de dirección y administración impone tal exigencia para el desarrollo de las respectivas labores.

Ello autoriza para sostener que en tal circunstancia la operación de cambio de vestuario es una actividad necesaria para la ejecución de la prestación efectiva de servicios –según requerimiento del empleador– lo cual permite concluir que en el tiempo utilizado en su realización el dependiente se encuentra prestando servicios efectivos y, por ende, que dicho lapso forma parte integrante de su jornada de trabajo.

La afirmación anterior resulta plenamente válida respecto a la obligación de cambio de vestuario consignada en el reglamento interno de la empresa, cuando la misma obedezca a causas similares a las anteriormente señaladas, vale decir, cuando su incorporación a dicho instrumento responda exclusivamente a una decisión voluntaria del empleador en tal sentido.

Precisado entonces que el tiempo utilizado en las actividades de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal debe ser calificado como jornada de trabajo, posible

resulta convenir que el mismo podrá dar lugar a la existencia de horas extraordinarias, en el evento de que con dicho lapso se exceda la jornada semanal convenida por cada dependiente.

Cabe agregar finalmente, que como consecuencia de la referida calificación, la ejecución de tales operaciones deberán ser efectuados al inicio de la jornada, una vez que el trabajador haya registrado su ingreso en el respectivo sistema de control de asistencia y antes de consignar en éste su hora de salida, al término de la misma.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas en el cuerpo del presente informe, cúpleme informar a Ud. que el tiempo destinado a las actividades de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituirá jornada de trabajo cuando el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente la realización de las mismas por razones de higiene y seguridad independientemente de si ellas se encuentran consignadas como obligaciones del trabajador en el respectivo reglamento interno.

Igualmente deberá ser calificado como tal, el lapso utilizado por los trabajadores en cambio de vestuario, cuando dicho cambio sea requerido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes o por otras similares, consignadas en el citado reglamento.

Reconsidera doctrina contenida en Ordinarios N° 3.707, de 23.05.91, 1.445/81 de 17.03.99, 1.127/103, de 22.03.2000, 1.421/114, de 10.04.2000 y toda otra que resulte incompatible con la sustentada en el presente dictamen.

**INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO.**

**2.937/226, 14.07.00.**

**Las regalías de agua potable, uso de teléfono celular y estacionamiento exclusivo para ejecutivos, son beneficios que deben incluirse en el concepto "última remuneración mensual" del artículo 172 del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 172.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 647/39; 1.169/57 y 4.413/251, todos del año 1999.

Se consulta sobre la procedencia legal de incluir en las expresiones "*última remuneración mensual*" que emplea el artículo 172 del Código del Trabajo, las regalías de agua potable, asignación personal de teléfono celular y estacionamiento exclusivo para ejecutivos.

Desde luego, 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".*

Se infiere de este precepto, que para el pago de la indemnización por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo, debe considerarse toda cantidad que esté percibiendo el trabajador al momento del término de su contrato de trabajo, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de su cargo y de las regalías o especies valuadas en dinero. Asimismo, para determinar el monto de dichos beneficios deben excluirse la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y todos aquellos beneficios o asignaciones que se otorgan en forma esporádica o por una sola vez al año, como por ejemplo, las gratificaciones y aguinaldos de Navidad.

Sin perjuicio de esta explicación genérica del texto legal transcrito, son necesarias algunas explicaciones adicionales específicas.

En efecto, es necesario precisar que el tenor literal de la ley excluye del concepto "*última remuneración mensual*", a todos aquellos beneficios y asignaciones que se perciben "*en forma esporádica o por una sola vez al año*"; en otros términos, esto significa que estos beneficios deben tener cierto grado de permanencia y fijeza para incorporárseles como base de cálculo de la indemnización por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo.

Asimismo, sobre "*las regalías o especies valuadas en dinero*", tanto la jurisprudencia judicial como la jurisprudencia administrativa de esta Dirección –Dictámenes N<sup>os</sup>. 647/39, de 2.02.99 y 1.169/57, de 2.03.99, entre otros– no distinguen entre beneficios *valuados* y *valuables*, vale decir, que tengan un valor preestablecido o que éste sea susceptible de determinación, pues a ambos tipos de regalías se les incluye en la noción "*última remuneración mensual*".

Debe precisarse también, que la voz "*regalía*" que emplea el legislador, debe entenderse "*en su sentido natural y obvio*" conforme lo prescribe el artículo 20 del Código Civil y, en tal sentido, el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua explica que ésta significa "*gajes o sobresueldo de algunos empleados*" y, la palabra "*gaje*", más explícitamente aún para los efectos que nos ocupa, significa "*emolumento que corresponde a un destino o empleo*".

Ahora bien, en otro orden de consideraciones, los casos más frecuentes de beneficios o regalías que se someten a conocimiento de esta Dirección para que se determine si deben servir de base para el cálculo de las indemnizaciones, constan en *cláusulas expresas*, esto es, forman parte escriturada y material de un contrato de trabajo o de un instrumento colectivo. En el caso en examen, como los beneficios en que incide la consulta no han sido expresamente pactados, el recurrente invoca la doctrina de la *cláusula tácita*. Como se sabe, para esta doctrina, "*forman parte integrante del contrato de trabajo todos los derechos y obligaciones a que las partes se han obligado mutuamente en los hechos y en forma estable en el tiempo, aunque no estén expresamente contemplados ni escriturados en la materialidad del contrato o de otro instrumento colectivo. Por esta vía, se amplía el compromiso literal y escrito de trabajadores y empleadores, toda vez que el contrato de trabajo, de acuerdo al inciso 1<sup>o</sup> del artículo 9<sup>o</sup> del Código del Trabajo, tiene la naturaleza de consensual y obliga más allá del mero tenor del texto firmado por las partes*" (Dictamen N<sup>o</sup> 4.413/251, de 26.08.99). Atendido el texto de la presentación, resulta explicable y verosímil que la empleadora haya otorgado estos tres beneficios al recurrente para el mejor desempeño de sus labores, en consideración especialmente a las exigencias del cargo ejecutivo para el cual ha sido contratado –Subgerente de Gestión de Operaciones Adjunto– regalías de las que ha gozado *por varios años*, como consta de los antecedentes.

En estas condiciones, en concepto de esta Dirección, de la descripción de los tres beneficios de que ha gozado el recurrente se infiere: 1) que éstos tácitamente forman parte de su contrato de trabajo; 2) que tienen inequívocamente la calidad de "regalías", en los términos que jurídicamente se ha precisado y que corresponde al significado que el legislador le ha dado a esta palabra en el artículo 172 del Código del Trabajo; 3) que estas regalías jurídica y técnicamente son avaluables, y 4) que, en fin, estos beneficios tienen todos los rasgos de fijeza y permanencia en su otorgamiento y percepción que exige la ley y la jurisprudencia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocadas, cúpleme manifestar a Ud. que las regalías de agua potable, uso de teléfono celular y estacionamiento exclusivo para ejecutivos, son beneficios que deben incluirse en el concepto "última remuneración mensual" del artículo 172 del Código del Trabajo.

**DESCANSO COMPENSATORIO. NUMERO DE DIAS.**

**2.938/227, 14.07.00.**

**El día festivo no trabajado por encontrarse el dependiente haciendo uso de descanso compensatorio no da derecho a un nuevo día de descanso.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 38 inciso 3º.

**Concordancias:** Dictamen N° 4.293, de 30.08.83.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si un trabajador afecto al artículo 38 del Código del Trabajo tiene derecho a impetrar un día de descanso adicional, en el caso que el día en que se encuentra haciendo uso de su descanso compensatorio coincide con un día festivo.

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

El artículo 38 del Código del Trabajo, en su inciso 3º prescribe:

*"Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores".*

De la norma legal precedentemente anotada se infiere que los trabajadores que laboran en empresas exceptuadas del descanso dominical y de días festivos tienen derecho a gozar de un día de descanso a la semana por cada domingo y festivo trabajado.

Del mismo precepto se colige, asimismo, que el referido descanso tiene un carácter compensatorio, toda vez que el derecho a impetrarlo deriva de la circunstancia de haber laborado efectivamente en tales días.

Conforme a lo anteriormente señalado dable resulta sostener que si un trabajador no ha prestado servicios en un día festivo debido a que durante el mismo estaba haciendo uso de descanso compensatorio, no tiene derecho a un día de descanso adicional.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que un día festivo que coincida con el día de descanso compensatorio no da derecho a impetrar un nuevo día de descanso, por no concurrir en tal caso el presupuesto necesario para generar dicho beneficio, cual es, el de haber trabajado efectivamente en ese día.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud. que el día festivo no trabajado por encontrarse el dependiente haciendo uso de descanso compensatorio no da derecho a un nuevo día de descanso.

**JORNADA BISEMANAL. HORAS EXTRAORDINARIAS.**

**2.962/228, 17.07.00.**

**Se deniega la reconsideración de las instrucciones impartidas por la funcionaria fiscalizadora doña M. C. O. G., por ende, la empresa ... debe pagar a sus dependientes las horas extraordinarias correspondientes al período septiembre de 1999 a febrero del año 2000.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 39. Ley Orgánica Constitucional de Bases de la Administración, artículos 5º y 8º.

Se impugnan instrucciones impartidas por la funcionaria fiscalizadora doña M. C. O. G., dependiente de la Inspección Provincial Llanquihue-Puerto Montt, en virtud de las cuales se dispone el pago de horas extraordinarias a los dependientes de la empresa recurrente desde septiembre de 1999 hasta febrero del año 2000, considerando como tales, las que han excedido las noventa y seis horas en dos semanas.

En su escrito de impugnación de estas instrucciones, ... explica el actual estado de situación de la jornada de trabajo en la empresa que, en síntesis, dice relación con el hecho de que en el año 1993 se aprobó un sistema excepcional de 24 días de trabajo por 6 días de descanso por Resolución N° 640, del mismo año, sistema que en los hechos dejó de aplicarse y se reemplazó por el actual, de 14 días de trabajo por 7 de descanso, cuya solicitud de autorización no se ha efectuado según las normas vigentes. Como se advierte, la empresa omite toda explicación que pudiese justificar legalmente el exceso de jornada de trabajo detectado.

Asimismo, la fiscalización en terreno comprobó que durante el período que comprenden las instrucciones –septiembre de 1999 a febrero del año 2000– la empresa distribuyó arbitrariamente la jornada en 14, 15 ó 16 días de trabajo por 3 a 7 días de descanso.

En rigor, como lo señala el Departamento de Fiscalización, podría discutirse la base legal en que se fundan las instrucciones, pues la jornada bisemanal comprende sólo hasta 12 días de trabajo, sin embargo, considerando que en la especie es un hecho probado e indesmentible el exceso de trabajo por sobre el permitido legalmente, como asimismo, considerando también la necesidad de salvaguar-

dar los principios de eficacia e informalidad de las actuaciones administrativas, conforme lo disponen los artículos 5º y 8º de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, máxime tratándose de una institución fiscalizadora como lo es esta Dirección —se reitera— por estas consideraciones, deben confirmarse las instrucciones que se impugnan.

En consecuencia, sobre la base de las normas y razones de derecho precedentes, cúpleme manifestar a Ud. que se deniega la reconsideración de las instrucciones impartidas por la funcionaria fiscalizadora doña M. C. O. G., por ende, la empresa ... debe pagar a sus dependientes las horas extraordinarias correspondientes al período septiembre de 1999 a febrero del año 2000.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. SINDICATO DE EMPRESA. TRANSFORMACION EN INTEREMPRESA.**

**3.006/229, 19.07.00.**

- 1) La transformación de un sindicato de empresa en una organización interempresa no implica el nacimiento de una nueva organización, manteniéndose vigentes sus estatutos acordes con las rectificaciones introducidas.**
- 2) El Sindicato Interempresas Nacional de Telecomunicaciones, SINATE, deberá en la próxima elección de Directorio dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 235, inciso 3º, y 236 del Código del Trabajo y artículo 35 de sus Estatutos.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 235 inciso 3º, y 236.

**Concordancias:** Ords. N°s. 5.752/94, de 28.07.89 y 3.375/53, de 5.05.89.

Se ha solicitado un pronunciamiento a esta Dirección del Trabajo respecto del procedimiento que deberá observar el Sindicato Interempresas Nacional de Telecomunicaciones, SINATE, en las elecciones de Directorio que se llevarán a efecto en el mes de agosto próximo, atendida las recientes modificaciones efectuadas en sus estatutos, entre otras, su transformación de sindicato de empresa en sindicato interempresa.

Al respecto cumpla con informar lo siguiente:

El ordenamiento jurídico laboral reconoce plenamente el principio de la libertad sindical, el cual se manifiesta, a vía ejemplar, en la circunstancia de que las organizaciones sindicales pueden, libremente, redactar sus estatutos con la sola limitación de ajustarse a las disposiciones legales que regulan la materia y proceder de la misma manera a su modificación.

A su vez, cabe destacar que la ley no ha formulado prohibición alguna sobre el particular, de manera que las organizaciones sindicales pueden cambiar libremente, por la vía de la reforma de sus estatutos, su naturaleza, ajustándose únicamente a los requisitos que el ordenamiento jurídico vigente prescribe al efecto.

Precisado lo anterior y en relación con la situación en consulta, necesario es tener presente que el Sindicato Nacional de Trabajadores de empresa ..., con fecha 6 de abril de 2000, procedió a

reformular sus estatutos, transformándose en el "*Sindicato Interempresas Nacional de Telecomunicaciones*", SINATE, manteniendo el mismo Registro Sindical Unico, 13010840. Lo anterior consta en el Acta de la misma data, levantada por la Notario Público, señora Gloria Acharán Toledo.

De los antecedentes tenidos a la vista se desprende inequívocamente que la voluntad de la asamblea de socios del Sindicato Nacional de Trabajadores de empresa ..., fue modificar sus estatutos para transformarse en un sindicato interempresa. En ningún caso la intención ha sido constituir una nueva organización sindical, por esta razón es que, incluso, ha mantenido el mismo Registro Sindical Unico.

Por consiguiente, al tenor de lo expuesto en los párrafos precedentes, dable es concluir que la modificación de estatutos acordada por la asamblea del Sindicato Nacional de Trabajadores de empresa ..., para transformarse en un sindicato interempresa, basada en el principio de libertad sindical, el que se expresa, por ejemplo, en la posibilidad de que las organizaciones puedan cambiar su naturaleza jurídica, no implicó el nacimiento de un nuevo sindicato, manteniéndose vigentes sus estatutos acorde con las rectificaciones introducidas a los mismos.

En este orden de ideas, cabe recordar que el artículo 236 del Código del Trabajo, señala que: "*Para ser director sindical, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos, los que deberán contemplar, en todo caso, los siguientes:*

1. *Ser mayor de 18 años de edad;*
2. *No haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva. Esta inhabilidad sólo durará el tiempo requerido para prescribir la pena, señalado en el artículo 105 del Código Penal. El plazo de prescripción empezará a correr desde la fecha de la comisión del delito;*
3. *Saber leer y escribir, y*
4. *Tener una antigüedad mínima de seis meses como socio del sindicato, salvo que el mismo tuviere una existencia menor".*

Por su parte, el artículo treinta y cinco de los estatutos de la organización consultante, establece: "*Para ser director sindical se requiere tener una antigüedad como socio del sindicato no inferior a un año continuo, y cumplir con los demás requisitos que la ley exige*".

Analizados los hechos expuestos, a la luz de lo señalado en el artículo 236 del Código del Trabajo y 35 de los estatutos de la organización, forzoso resulta concluir que los socios de la organización que sean elegidos como directores sindicales de la organización consultante deberán cumplir con el requisito de antigüedad establecido en sus propios estatutos, es decir, tener la calidad de socio por un período no inferior a un año continuo y, además, cumplir con los otros requisitos mínimos exigidos en el artículo 236 del Código del Trabajo.

Asimismo, la organización recurrente debe dar cumplimiento en las próximas elecciones de directiva sindical a la obligación señalada en el artículo 235, inciso 3º, del Código del Trabajo, en el sentido que en los sindicatos interempresa, los directores sindicales deben pertenecer a lo menos a dos empresas distintas.

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

- La transformación de un sindicato de empresa en una organización interempresa no significa el nacimiento de una nueva organización sindical, manteniéndose vigentes sus estatutos acordes con las rectificaciones introducidas a los mismos.

- El Sindicato Interempresas Nacional de Telecomunicaciones –SINATE – deberá dar cumplimiento en las próximas elecciones de directorio sindical, a lo dispuesto en los artículos 235, inciso 3º, y 236 del Código del Trabajo y artículo 35 de sus Estatutos.

**NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL. PROCEDENCIA. DIRECCION DEL TRABAJO. DICTAMEN. EFECTOS EN EL TIEMPO. ORGANIZACIONES SINDICALES. CUOTA SINDICAL. MONTO.**

**3.007/230, 19.07.00.**

- 1) El trabajador que se desafilia del sindicato con posterioridad a la negociación colectiva de que fue parte y que luego ingresa a otra organización sindical dentro de la empresa, no se encuentra obligado a continuar efectuando el aporte previsto en el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo, a partir del momento en que empieza a enterar la cotización mensual correspondiente a la cuota ordinaria en calidad de socio del nuevo sindicato.**
- 2) Los dictámenes meramente declarativos, como es el N° 378/34, de 26.01.2000, rigen desde la fecha en que son emitidos.**
- 3) La cuota sindical ordinaria que debe ser descontada a los afiliados a una organización es la establecida en los respectivos estatutos, de manera que si por tal concepto se ha efectuado un descuento superior al previsto en ellos, la diferencia debe ser devuelta a cada uno de aquéllos.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 233, 261 y 346 inciso 1º.

**Concordancias:** Ord. N° 2.629/199, de 28.06.2000, 5.606/367, de 10.11.98 y 7.345, de 17.10.69.

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

- 1) Si el trabajador que se desafilia de un sindicato después de la negociación colectiva y se afilia a otro existente en la misma empresa, debe seguir cotizando al primero el aporte previsto en el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo.
- 2) Efectos de un dictamen en cuanto al tiempo, en el sentido de si puede regir retroactivamente o sólo rige para el futuro, especialmente en lo que respecta al Ordinario N° 378/34, de 26.01.2000.
- 3) Si resulta procedente que como cuota sindical ordinaria se descuenta a los afiliados una suma superior a la estipulada en los estatutos y si corresponde que se devuelva la cantidad cobrada en exceso.

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

- 1) En relación con la consulta signada con este número, cabe manifestar que la doctrina vigente del Servicio sobre la materia se encuentra contenida en el Ordinario N° 2.629/199, de 28.06.2000, el que en el N° 3, ha concluido que:

*"Los trabajadores que voluntariamente se desafilian del sindicato con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte y que luego ingresan a otra organización sindical, dentro de la empresa, no se encuentran obligados a continuar haciendo el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, a partir del momento que en su calidad de socios de su nuevo sindicato, deben enterar la cotización mensual correspondiente a la cuota ordinaria establecida en los respectivos estatutos".*

De esta suerte, aplicando la doctrina enunciada precedentemente al caso en consulta, es posible concluir que el trabajador de que se trata, al empezar a cotizar en la nueva organización sindical ha cesado en su obligación de efectuar el aporte del 75% a que alude el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo y sólo se encuentra obligado a enterar la cuota ordinaria establecida en los estatutos del sindicato al cual se encuentra actualmente afiliado.

2) En lo que respecta a la oportunidad desde cuando producen efectos los dictámenes y si éstos se pueden aplicar en forma retroactiva, cabe señalar que de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en el Ordinario Nº 7.345, de 17.10.69, tales pronunciamientos, cuando son meramente declarativos, es decir, cuando no originan ni hacen nacer un derecho laboral sino que se limitan a reconocer uno preexistente, rigen desde que son emitidos, sin perjuicio de que los derechos que reconocen puedan ser ejercidos por sus titulares desde que se han originado de acuerdo a la ley o el contrato, y mientras no hayan prescrito.

El dictamen por el cual se consulta, Nº 378/34, de 26.01.2000, tiene dicho carácter, de manera que rige desde la fecha de su emisión.

3) En lo que concierne a esta consulta cabe señalar que el inciso 1º del artículo 261 del Código del Trabajo, dispone:

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

De la disposición legal citada se puede inferir que el valor de la cuota sindical ordinaria deberá determinarse en los estatutos que rigen a la organización sindical.

Conforme a la norma transcrita y comentada precedentemente, no cabe sino concluir que la cuota sindical ordinaria que debe ser descontada a los afiliados a una organización sindical es la establecida en los estatutos y no una de un monto distinto, a menos que el valor de dicha cuota se modifique, en cuyo caso deberá efectuarse la respectiva modificación mediante la reforma de estatutos correspondiente, la cual deberá ceñirse a las disposiciones legales contenidas en el artículo 233 del Código del Trabajo, el que al efecto prescribe:

*"La reforma de los estatutos deberá aprobarse en sesión extraordinaria y se regirá, en cuanto le sean aplicables, por las normas de los artículos 221, 222 y 223. El apercibimiento del inciso quinto del artículo 223 será el de dejar sin efecto la reforma de los estatutos.*

*"La aprobación de la reforma de los estatutos deberá acordarse por la mayoría absoluta de los afiliados que se encuentren al día en el pago de sus cuotas sindicales, en votación secreta y unipersonal".*

De la norma en comento se infiere que la reforma de estatutos se regirá, en cuanto les sean aplicables, por las normas relativas a la constitución de las organizaciones sindicales, debiendo

aprobarse por la mayoría absoluta de los socios que se encuentren al día en el pago de sus cuotas sindicales, mediante votación secreta y unipersonal y con las formalidades que la ley prescribe para la constitución de las organizaciones sindicales.

De consiguiente, el análisis conjunto de las normas legales citadas precedentemente, permite afirmar que la cuota sindical ordinaria debe determinarse en los estatutos que rigen a cada organización sindical y cualquier modificación que se introduzca a su respecto debe necesariamente llevarse a cabo mediante la reforma de estatutos pertinente, con todas las formalidades previstas por la ley para tal efecto.

Así lo ha establecido esta Dirección en el punto N° 1 del Ordinario N° 5.606/367, de 10.11.98.

Ahora bien, considerando que, como se ha expresado en párrafos anteriores, la cuota sindical ordinaria que debe ser descontada a los afiliados es la establecida en los respectivos estatutos, si por tal concepto se ha efectuado un descuento superior al previsto en ellos, la diferencia, en opinión de la suscrita, debe ser devuelta a cada uno de aquéllos.

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

- 1) El trabajador que se desafilia del sindicato con posterioridad a la negociación colectiva de que fue parte y que luego ingresa a otra organización sindical dentro de la empresa, no se encuentra obligado a continuar efectuando el aporte previsto en el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo, a partir del momento en que empieza a enterar la cotización mensual correspondiente a la cuota ordinaria en calidad de socio del nuevo sindicato.
- 2) Los dictámenes meramente declarativos, como es el N° 378/34, de 26.01.2000, rigen desde la fecha en que son emitidos.
- 3) La cuota sindical ordinaria que debe ser descontada a los afiliados a una organización es la establecida en los respectivos estatutos, de manera que si por tal concepto se ha efectuado un descuento superior al previsto en ellos, la diferencia debe ser devuelta a cada uno de aquéllos.

**CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA.**

**3.008/231, 19.07.00.**

**Deniega a la Cooperativa ..., la solicitud de reconsideración de las Instrucciones N° 99-01-403, de 16.08.99, por encontrarse ajustadas a derecho.**

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

**Concordancias:** Ord. N° 5.848/386, de 26.11.98.

Se solicita que esta Dirección reconsidere las Instrucciones N° 99-01-403, impartidas el 16.08.99, por la fiscalizadora Sra. A. M. M. G., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo

Huasco-Vallena, que ordenan a la Cooperativa ... la escrituración de contratos de trabajo y el pago de las cotizaciones previsionales respecto de las Vendedoras Comisionistas que laboran en la sucursal de dicha Cooperativa en la ciudad de Vallena.

La recurrente fundamenta su presentación en la circunstancia de que los casos en referencia no son constitutivos de prestaciones de servicios regulados por el Código del Trabajo, sino que son de orden civil-mercantil, toda vez que se trata de trabajadores independientes y, por ende, ... no se encuentra obligada a suscribir contratos de trabajo ni a pagar cotizaciones previsionales de ninguna especie.

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

El artículo 7º 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 8º, inciso 1º del citado cuerpo legal, agrega:

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

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

- a) Una prestación de servicios personales;
- b) Una remuneración por dicha prestación, y
- c) Ejecución de la prestación en situación de 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.

Sin embargo, y 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:

- a) 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.
- b) 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.

- c) Durante el desarrollo de la jornada el trabajador tiene la obligación 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.
- d) El trabajo se realiza 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.
- e) Por último, las labores, permanencia y vida en el establecimiento, durante la jornada de trabajo, deben sujetarse a las normas de ordenamiento interno que, respetando la ley, fija el empleador.

Ahora bien, en la especie, del análisis de los antecedentes que obran en poder de este Servicio, en especial de los informes de 3.09.99, 16.03.2000 y 17.05.2000 evacuados por la fiscalizadora Sra. A. M. M. G., es posible sostener, en opinión de la suscrita, que los servicios que prestan los trabajadores de que se trata constituyen una relación jurídica de carácter laboral sujeta a las normas del Código del Trabajo, toda vez que en ella concurren todas y cada una de las condiciones precedentemente enunciadas, esto es, se trata de una prestación de servicios personales por los cuales perciben una remuneración y los ejecutan bajo dependencia y subordinación de aquél en cuyo beneficio se realiza, ... .

Lo anterior por cuanto, conforme a los referidos antecedentes, las trabajadoras en cuestión laboran en las oficinas que al efecto mantiene ... en la ciudad de Vallenar, recibiendo instrucciones de los señores ... y ... en sus calidades de Supervisor y Jefe de Oficina respectivamente. Asimismo, dicho personal debe presentarse a su lugar de trabajo a las 09:00 hrs., para luego salir a las 10:30 hrs. a terreno con el objeto de visitar posibles clientes, regresando a las 16:30 hrs. para confeccionar y entregar una hoja de ruta que es enviada diariamente a la ciudad de Copiapó, para finalmente retirarse a las 18:30 hrs.

Además, cabe señalar que, en cumplimiento a las instrucciones impartidas por el Jefe de Ventas con asiento en la ciudad de Santiago, una de las vendedoras comisionistas debe efectuar un turno diario de atención en las dependencias de la oficina Vallenar desde las 09:00 hrs. a las 14:00 hrs. y de 16:00 a 18:30 hrs.

Por otra parte, las trabajadoras que nos ocupan deben, en el desempeño de sus labores, ajustarse estrictamente a las normas técnicas y administrativas impartidas por el empleador, no pudiendo por ejemplo concretar créditos con entidades o personas que no se encuentren contempladas en la cartera de clientes previamente asignada; modificar tasas de interés o requisitos para el otorgamiento de créditos, cuya aprobación o rechazo se encuentran supeditado a la resolución de la oficina de ... en Copiapó, ciudad a la cual deben ser enviadas las solicitudes de crédito. Finalmente, cabe agregar que las dependientes deben ajustarse también a la normativa de ordenamiento interno de la empresa en materia de vestimenta y comportamiento comercial.

En estas circunstancias, no cabe sino concluir que la relación jurídica que une a las trabajadoras que se desempeñan en calidad de vendedoras comisionistas con la Cooperativa ..., oficina Vallenar, es de carácter laboral y, por tanto, debe materializarse en un contrato de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud. que se deniega a la Cooperativa ... la solicitud de reconsideración de las Instrucciones N° 99-01-403, de 16.08.99, por encontrarse ajustadas a derecho.

**HORAS EXTRAORDINARIAS. EXISTENCIA.**

**3.044/232, 21.07.00.**

**La empresa Restaurant ... se encuentra obligada a pagar las horas extraordinarias que aparecen laboradas en el período comprendido entre febrero y junio de 1999 de acuerdo al respectivo reloj control, como asimismo, a enterar las cotizaciones previsionales correspondientes.**

**Niega lugar a solicitud de reconsideración del Oficio Ordinario N° 705, de 25.04.99, del Sr. Director Regional del Trabajo Región de La Araucanía y, consecuentemente, de las Instrucciones N° 99-204, de 7.09.99, cursadas a la citada empresa por la fiscalizadora Srta. S. B. R., que fueron confirmadas por dicho ordinario.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 30, 32 incisos 1° y 2°, y 33 inciso 1°.

**Concordancias:** Dictamen N° 1.676/97, de 14.04.98.

Se solicita reconsideración del Oficio Ordinario N° 705, de 25.04.2000, que confirmó las Instrucciones N° 99-204, de 7.09.99, cursadas a la empresa Restaurant ... por la fiscalizadora dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Temuco Srta. S. B. R., a través de las cuales se le exige pagar sobresueldo por el período comprendido entre febrero y junio de 1999 a los trabajadores que se individualizan en nómina anexa, como asimismo, enterar las respectivas cotizaciones previsionales.

La aludida solicitud se fundamenta en que las supuestas horas extraordinarias adeudadas no existen, toda vez que no concurren en tal caso las condiciones que permiten calificarlas como tales, máxime si se considera que las mismas no corresponden a trabajo efectivo.

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

El artículo 30 del Código del Trabajo, dispone:

*"Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor".*

Por su parte, el artículo 32 del mismo cuerpo legal, en sus incisos 1° y 2°, prescribe:

*"Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito, sea en el contrato de trabajo o en un acto posterior.*

*"No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador".*

A su vez, el artículo 33 del mismo Código, en su inciso 1°, dispone:

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

Del análisis conjunto de las normas legales precedentemente transcritas se infiere que reviste el carácter de extraordinaria toda jornada laborada en exceso sobre las 48 horas semanales o sobre el máximo que las partes hubieren pactado, si fuere inferior.

De las mismas disposiciones legales se infiere asimismo que, por regla general, las horas extraordinarias deben pactarse por escrito, señalando imperativamente el legislador que aun cuando no exista dicho pacto, deberán ser consideradas como tales todas aquellas que se laboren en exceso de la jornada convenida, con conocimiento del empleador.

Finalmente, de los señalados preceptos se desprende que el empleador se encuentra obligado a mantener un registro para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de su personal, sean éstas ordinarias o extraordinarias, estableciendo como medios idóneos para ello, un libro de asistencia o un reloj control con tarjetas de registro.

De esta suerte, armonizando todo lo expuesto, preciso es convenir que si el control de las horas de trabajo de los dependientes se efectúa a través de un libro de asistencia o un reloj control, deberán computarse como horas extraordinarias y pagarse como tales, todas aquellas que aparezcan consignadas en dichos sistemas en exceso de la jornada convenida, aun cuando no hubiere convención escrita sobre el particular.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes tenidos a la vista y, en especial, del informe inspectivo evacuado por la fiscalizadora actuante aparece que el sistema de control de asistencia utilizado por la recurrente es un reloj control, cuyas tarjetas reflejaban la existencia de sobretiempo durante el período aludido, situación que dio origen al requerimiento efectuado a través de las instrucciones impugnadas, en orden a pagar las correspondientes horas extraordinarias.

Ahora bien, si tenemos presente que, como ya se expresara, el reloj control con tarjetas de registro es uno de los medios idóneos previstos por la ley para los efectos de controlar la asistencia y determinar las respectivas horas de trabajo, forzoso resulta convenir que, en la especie, los antecedentes allí consignados serán los únicos que deberán considerarse para establecer las horas laboradas por los dependientes y, por ende, la existencia de jornada extraordinaria.

Al tenor de lo expuesto, no cabe sino concluir que las instrucciones impartidas por la fiscalizadora antes individualizada, se encuentran ajustadas a derecho, por lo que no procede su reconsideración.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la empresa Restaurant ... se encuentra obligada a pagar las horas extraordinarias que aparecen laboradas durante el período comprendido entre febrero y junio de 1999 de acuerdo al respectivo reloj control, como asimismo, a enterar las cotizaciones previsionales correspondientes.

Niega lugar a solicitud de reconsideración del Oficio Ordinario N° 705, de 25.04.99, del Sr. Director Regional del Trabajo Región de La Araucanía y, consecuentemente, de las Instrucciones N° 99-204, de 7.09.99, cursadas a la citada empresa por la fiscalizadora Srta. S. B. R., que fueron confirmadas por dicho ordinario.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. EFECTOS.**

**3.062/233, 24.07.00.**

**La terminación del contrato individual de trabajo origina la pérdida de los beneficios del contrato colectivo a que se encontraba afecto el trabajador aun cuando posteriormente sea recontratado por la misma empresa.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 348 inciso 1º.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 2.348/106, de 18.04.94 y 3.765/175, de 27.06.94.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si un trabajador cuyo contrato de trabajo expiró y que ha suscrito un nuevo contrato de trabajo con el mismo empleador puede continuar gozando de los beneficios contenidos en el contrato colectivo a que se encontraba afecto con anterioridad a la terminación de la relación laboral.

Al respecto cumplo con informar lo siguiente:

El Código del Trabajo en el artículo 348, inciso 1º dispone:

*"Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo 346".*

Del precepto legal transcrito se infiere que las estipulaciones del contrato colectivo sustituyen en lo que corresponda las cláusulas del contrato individual de trabajo de los dependientes involucrados en la negociación que le dio origen y respecto de aquellos trabajadores a quienes se les han hecho extensivos los beneficios de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 346 del Código del Trabajo.

De lo anterior se colige que los beneficios emanados de un contrato colectivo se encuentran ligados a una relación laboral específica y vigente de manera tal que la extinción de ésta trae consigo, necesariamente, la extinción de los primeros.

Ahora bien, si el trabajador es contratado nuevamente por la misma empresa, preciso es convenir que se tratará de una nueva relación laboral, distinta de la anterior, por lo que no podrá generar el efecto de revivir los beneficios del contrato colectivo al que el dependiente estuvo afecto.

De esta manera, entonces, cabe concluir que al producirse la terminación del contrato individual deben entenderse también extinguidas las estipulaciones emanadas del contrato colectivo toda vez que formaban parte de aquél, sin que pueda tener incidencia alguna en esta circunstancia el hecho de que el trabajador sea, con posterioridad, contratado nuevamente por la misma empresa.

De esta suerte, en la especie, atendido que con fecha 30 de abril de 2000 se puso término al contrato de trabajo suscrito con doña ..., lo que consta en el correspondiente finiquito, cabe concluir

que esta misma circunstancia la desvinculó del contrato colectivo vigente en la empresa, no siéndole viable requerir los beneficios contenidos en éste, ni aun cuando con fecha 22 de mayo de 2000 haya sido recontratada por la misma empresa.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar lo siguiente:

La terminación del contrato individual de trabajo origina la pérdida de los beneficios del contrato colectivo a que se encontraba afecto el trabajador aun cuando posteriormente sea recontratado por la misma empresa.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. ACTUACION SINDICAL. VALIDEZ. NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION BENEFICIOS. APORTE SINDICAL. CUOTA SINDICAL.**

**3.089/234, 25.07.00.**

**No resulta jurídicamente procedente que el empleador, obligado en virtud del requerimiento de la organización sindical respectiva, a efectuar el descuento del 75% de la cuota sindical ordinaria a los trabajadores no afiliados, a quienes les hizo extensivos los beneficios y términos del contrato colectivo suscrito, pueda cuestionar la legalidad del acto sindical por medio del cual se modificó dicha cuota ordinaria y en razón de ello negarse a efectuar el aludido descuento sobre la base del monto indicado por la organización, siendo los propios interesados, esto es, los trabajadores a quienes el empleador les hizo extensivos los citados beneficios, los facultados para impugnar la validez del referido acto ante el tribunal competente.**

**Niega lugar a reconsideración de Instrucciones N° 0-99-190, de fecha 11 de junio de 1999, impartidas por la fiscalizadora de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, doña G. M. B.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 231, 262 y 346.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 4.401/218, de 18.07.95 y 5.606/367, de 10.11.98.

La empresa recurrente solicita a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si el aporte del setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria que debe descontar a los trabajadores no sindicalizados, a quienes el empleador les hizo extensivos los beneficios estipulados en el respectivo instrumento colectivo debe calcularse sobre la cuota sindical vigente por un período de tres meses, en que se llevó a efecto el proceso de negociación colectiva, o si dicho aporte debe calcularse sobre la cuota ordinaria mensual vigente con anterioridad y luego de terminado dicho proceso.

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

El artículo 346 del Código del Trabajo, prescribe:

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

*"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 precedentemente transcrita se infiere que la obligación de efectuar el aporte del 75% de la cotización mensual ordinaria se genera en razón de que los beneficios contenidos en un contrato, convenio colectivo o en un fallo arbitral, en su caso, se apliquen o extiendan a trabajadores que no participaron en la negociación y que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a los de aquellos cubiertos por el respectivo instrumento colectivo.

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

Por último, de la norma en comento se infiere que el monto del referido aporte deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias.

A su vez, el inciso primero del artículo 262 del Código del Trabajo, dispone:

*"Los empleadores, cuando medien las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical respectiva, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito, deberán deducir de las remuneraciones de sus trabajadores las cuotas mencionadas en el artículo anterior y las extraordinarias, y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones sindicales beneficiarias, cuando corresponda".*

De la disposición legal citada se infiere que el empleador deberá efectuar los descuentos aludidos a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical.

Al tenor de lo expuesto, posible es convenir que, en la situación en consulta basta el requerimiento del presidente o tesorero del sindicato respectivo para que el empleador se encuentre obligado a descontar de las remuneraciones de los aludidos trabajadores el valor correspondiente al 75% de una cuota sindical ordinaria.

Ahora bien, en la especie, según consta de copia de comunicación tenida a la vista, efectuada con fecha 20 de agosto de 1997, la directiva del Sindicato de que se trata puso en conocimiento del empleador el acuerdo adoptado en asamblea extraordinaria de modificar la cotización mensual ordinaria de un 0,7% a un 1,2% del sueldo base, para los efectos de que el empleador proceda a la modificación del correspondiente descuento.

Asimismo, consta de comunicación enviada en el mes de noviembre de 1997 por el referido Sindicato al empleador, para los efectos del correspondiente descuento, la circunstancia de haber

modificado la cuota ordinaria mensual, quedando fijada nuevamente en un 0,7 del sueldo base, haciendo presente, además, que de conformidad a lo establecido en el artículo 346 del Código del Trabajo y a la doctrina sustentada por la Dirección del Trabajo, la cuota ordinaria mensual aplicable a aquellos trabajadores a quienes se les hizo extensivos los beneficios del contrato colectivo debía ser la correspondiente al mes en que se dio inicio al proceso de negociación colectiva, esto es, aquella ascendente a un 1,2% del sueldo base de los dependientes afectos.

No obstante lo anterior, según consta de informe emitido por la fiscalizadora de la Inspección Comunal Santiago Sur, doña G. M. B., la empresa ..., a partir de la comunicación a que hace referencia el párrafo precedente y desconociendo el requerimiento de la directiva de la organización sindical allí efectuado, comenzó a descontar del sueldo base de los dependientes a quienes les hizo extensivos los beneficios del contrato colectivo suscrito con el primero, el 75% de la cuota ordinaria mensual vigente con anterioridad al proceso de negociación colectiva y luego de terminado el mismo, fijada en un 0,7% del sueldo base de los trabajadores.

Ahora bien, el análisis de la norma contenida en el inciso 1º del citado artículo 262, permite afirmar, según ya se señalara, que una vez efectuado el correspondiente requerimiento por la organización sindical, el empleador está obligado a efectuar el descuento aludido, no resultando viable, de este modo, que aquél cuestione la validez de la modificación de la cuota sindical ordinaria efectuada por la asamblea de la organización sindical aduciendo que la misma no ha cumplido con los requisitos previstos por la ley.

En efecto, el artículo 231 del Código del Trabajo, prescribe:

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

Del precepto legal transcrito se infiere que por expreso mandato del legislador las organizaciones sindicales deben adecuar el desarrollo de sus actividades a las disposiciones que al efecto señalen la ley, el reglamento de la misma y los estatutos que aprobare.

Lo anotado precedentemente permite afirmar que todo acto que realice un sindicato deberá ajustarse estrictamente a la ley y su reglamento, como asimismo, a las disposiciones que señalan sus estatutos, de suerte tal que su incumplimiento podría acarrear en consecuencia la nulidad del mismo, la que, en todo evento, debe necesariamente ser declarada por los tribunales ordinarios de justicia, conforme a las normas contenidas en los artículos 1681 y siguientes del Código Civil.

En otros términos, aun cuando una actuación sindical adolezca de un vicio de nulidad, su declaración no compete a la autoridad administrativa sino que debe ser conocida y resuelta por los tribunales de justicia, produciendo el acto todos sus efectos en tanto su nulidad no sea declarada por una sentencia judicial ejecutoriada. En el mismo sentido se ha pronunciado este Servicio en Dictámenes N°s. 4.401/218, de 18.07.95 y 5.606/367, de 10.11.98, entre otros.

Por consiguiente, en la especie, no resulta jurídicamente procedente que la empresa obligada a efectuar los aludidos descuentos a requerimiento de la organización sindical de que se trata, pueda cuestionar la legalidad del acto sindical por medio del cual se modificó la cuota ordinaria y en razón de ello negarse a efectuar el referido descuento sobre la base de la suma indicada por la organización, siendo los propios interesados, esto es, los trabajadores a quienes el empleador les hizo extensivos los beneficios del respectivo contrato colectivo, los facultados para impugnar la validez del referido acto ante el tribunal competente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que la empresa ..., no obstante haber sido requerida por la directiva del Sindicato de Trabajadores constituido en la misma para que efectúe el descuento del 75% de la cuota sindical ordinaria, aumentada en el mes de agosto de 1997 a los trabajadores no afiliados a quienes se les hizo extensivos los beneficios y términos del contrato colectivo suscrito, efectúe dicho descuento sobre la cuota ordinaria vigente con anterioridad y luego de culminado el proceso de negociación colectiva, aduciendo que no se cumplieron los requisitos legales para efectuar tal modificación.

**EMPRESA. FACULTADES DE ADMINISTRACION. CLAUSULA TACITA. NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. CUMPLIMIENTO.**

**3.090/235, 25.07.00.**

- 1) No resulta jurídicamente procedente considerar como cláusula tácita del contrato de trabajo del personal femenino de la empresa ... el modelo del uniforme utilizado por éste por espacio de varios años, encontrándose, por tanto dicha empresa, facultada para cambiarlo o modificarlo en la forma señalada en el cuerpo del presente informe.**
- 2) La misma empresa se encuentra obligada a pagar la gratificación convenida en la cláusula décima del contrato colectivo vigente y en las oportunidades allí señaladas, a los trabajadores que hubieren hecho uso de licencia médica en el período correspondiente.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 3º inciso 3º. D.F.L. Nº 44, de 1978, artículos 10 y 11.

**Concordancias:** Dictámenes Nºs. 626/13, de 21.01.91 y 1.000, de 21.02.85.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias:

- 1) Si la empresa ... se encuentra facultada para cambiar el uniforme que por espacio de varios años ha otorgado a las trabajadoras de esa empresa, y
- 2) Si procede que dicha empresa continúe pagando el beneficio de gratificación convenido en el contrato colectivo vigente a los trabajadores que hacen uso de licencia médica, considerando que dicho beneficio siempre fue pagado por la empresa al personal que se encontraba en tal situación.

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

- 1) En lo que respecta a la primera consulta formulada cabe tener presente que el artículo 3º del Código del Trabajo, en su inciso 3º, dispone:

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

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que para los efectos laborales el término empresa involucra los siguientes elementos:

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

En relación con el elemento a que se refiere la letra b) precedente, cabe señalar que para los efectos de precisar el sentido y alcance de la expresión "*dirección*" utilizada por el legislador se hace necesario recurrir a la norma de hermenéutica legal que se contiene en el artículo 20 del Código Civil, conforme al cual "*Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras*".

Ahora bien, de acuerdo a la reiterada y uniforme jurisprudencia de nuestros Tribunales de Justicia, el sentido natural y obvio es aquel que da a las palabras el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, texto que define la expresión "*dirección*" como la acción y efecto de dirigir. A su vez, la palabra "*dirigir*", aparece definida como "*encaminar la intención y las operaciones a determinado fin, o bien gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una dependencia, empresa o pretensión*".

Lo anteriormente expuesto autoriza para sostener, como ya lo ha precisado esta Repartición en Dictamen N° 626/13, de 21.01.91, que corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vista a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad en general.

En cuanto a los distintos aspectos del trabajo por los cuales debe velar el empleador y, específicamente, con el que dice relación con el personal, en opinión de esta Dirección, ello implica, entre otras circunstancias, determinar los medios a través de los cuales se va a efectuar la difusión de sus productos o servicios en el mercado como la utilización de logotipos, accesorios especiales, uniformes o colores que lo caractericen, distinguiéndolo del resto de las empresas.

Ahora bien, de los antecedentes recopilados en torno a este asunto y, en especial, del informe evacuado por la fiscalizadora Sra. H. Y. H., se ha podido establecer que el uniforme proporcionado por la empresa ... a sus trabajadoras había consistido siempre en un delantal y toca blanca, bajo el cual éstas podrían usar calzas o pantys blancas. Se ha podido establecer, asimismo, que en la actualidad, la empleadora cambió el delantal por un pantalón blanco, blusa y chaqueta corta, el cual, a juicio de las trabajadoras entrevistadas, les resulta incómodo.

Analizada la situación en consulta a la luz de las consideraciones expuestas en párrafos que anteceden, posible es afirmar que, no obstante haberse utilizado prolongadamente en el tiempo un uniforme de las características ya señaladas, no resulta viable sostener que tal circunstancia determine la existencia de una cláusula tácita del contrato de trabajo que obligue a dicho empleador

a seguir proporcionando el mismo uniforme anterior, por cuanto la decisión al respecto se encuentra comprendida dentro de las atribuciones que le competen en orden a organizar y dirigir el trabajo desde el punto de vista de su personal.

Al tenor de lo expuesto, no cabe sino concluir que la empresa ..., se ha encontrado facultada para cambiar el uniforme de su personal femenino en los términos ya indicados.

2) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe tener presente que la cláusula relativa a gratificaciones inserta en el contrato colectivo vigente en la empresa de que se trata, en lo que interesa, establece:

*"La gratificación quedará sujeta a las normas del artículo 50 del Código del Trabajo, pero será garantizada a todo evento.*

*"Por tanto, el empleador quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47 del mismo Código, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere.*

*"Se efectuará anticipos a cuenta de ella el 28 de febrero, 30 de abril y el 15 de diciembre de cada año y será liquidada en el mes de enero inmediatamente siguiente".*

De los términos de la citada norma convencional aparece que las partes convinieron el pago del beneficio de gratificación conforme a la modalidad establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo, no obstante lo cual acordaron darle el carácter de "garantizado", vale decir, pagadero a todo evento, independiente del resultado del respectivo ejercicio comercial. De la misma norma aparece igualmente que los contratantes pactaron el otorgamiento de anticipos por tal concepto en los meses de febrero, abril y diciembre de cada año, precisando que la liquidación final del beneficio se haría en el mes de enero inmediatamente siguiente.

Precisado lo anterior y con el objeto de resolver la consulta planteada, cabe tener presente que el D.F.L. N° 44, de 1978, que establece normas comunes para subsidios de incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado, en su artículo 10, prescribe:

*"Las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias, no se considerarán para la determinación de las bases de cálculo establecidas en los artículos anteriores".*

Del precepto legal antes transcrito se infiere que la gratificación no se considera para la determinación de las bases de cálculo de los subsidios por incapacidad laboral a que se refiere el inciso 1° del artículo 5° del citado cuerpo legal.

Por su parte, el artículo 11 del mismo decreto con fuerza de ley, dispone:

*"El subsidiado no perderá el derecho a percibir las remuneraciones a que se refiere el artículo anterior, en la forma y en la oportunidad establecidas en el correspondiente contrato de trabajo, por el tiempo en que haya percibido el subsidio".*

De la norma legal precedentemente anotada se desprende que el subsidiado no pierde el derecho a percibir gratificación por el tiempo en que goza del subsidio, siendo, por tanto, posible afirmar en consideración a lo ya expresado, que la obligación de pagarla, incluso durante este período corresponde al empleador.

Ahora bien, si tenemos presente que, en la especie, el beneficio de gratificación se paga en carácter de anticipo tres veces al año, forzoso resulta concluir que resultan plenamente aplicable en tal caso las normas legales precedentemente señaladas, encontrándose, por ende, la empresa de que se trata obligada a pagar tal beneficio a los dependientes que han hecho uso de licencia médica por enfermedad común o maternal, durante el período correspondiente.

La afirmación anterior se encuentra acorde con la jurisprudencia de la Superintendencia de Seguridad Social, la cual señala:

*"En efecto, el artículo del D.F.L. N° 44 mencionado, señala que no se considerarán para determinar la base de cálculo de los subsidios, las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión de un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias. Ello sin perjuicio de la obligación del empleador de cancelar al subsidiado dichas remuneraciones de acuerdo a lo estipulado en el respectivo contrato de trabajo".*

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

- 1) No resulta jurídicamente procedente considerar como cláusula tácita del contrato de trabajo del personal femenino de la empresa ... el modelo del uniforme utilizado por éste por espacio de varios años, encontrándose por tanto dicha empresa, facultada para cambiarlo o modificarlo en la forma señalada en el cuerpo del presente informe.
- 2) La misma empresa se encuentra obligada a pagar la gratificación convenida en la cláusula décima del contrato colectivo vigente y en las oportunidades allí señaladas, a los trabajadores que hubieren hecho uso de licencia médica en el período correspondiente.

**ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. DIRECTORES. COMPATIBILIDAD. ESTATUTO DE SALUD.**

**3.108/236, 27.07.00.**

**La calidad de director de una asociación de funcionarios no es impedimento para acceder y ejercer cargos directivos en el sistema de salud municipal.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículo 4° inciso 2°. Ley N° 19.296, artículos 5° y 18.

Se consulta si se ajusta a la ley el denegar el acceso a un cargo de jefe de servicio a un funcionario por el solo hecho de ser éste dirigente de la Asociación de Funcionarios local, y si tal medida implica efectivamente una limitación a la libertad de asociación.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El inciso segundo del artículo 4° de la Ley N° 19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, dispone:

*"El personal al cual se aplica este Estatuto no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva y, sobre la base de su naturaleza jurídica de funcionarios públicos, podrá asociarse de acuerdo con las normas que rigen al sector público".*

Por su parte, el artículo 18 de la Ley N° 19.296 que establece Normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, prevé:

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

*"1.- No haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o simple delito que merezca pena afflictiva. Esta inhabilidad sólo durará el tiempo requerido para la prescripción de la pena, señalado en el artículo 105 del Código Penal. El plazo de prescripción empezará a correr desde la fecha de la comisión del delito.*

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

De los preceptos legales transcritos se desprende, por una parte, que el personal afecto a la Ley N° 19.378 en lo pertinente, puede organizarse gremialmente de acuerdo con las disposiciones sobre asociación de funcionarios de la Administración del Estado.

Por otra, se deriva que de acuerdo con lo dispuesto por este último cuerpo legal, Ley N° 19.296, todo funcionario, entre ellos, aquel que labora en salud municipal, puede ser director de una asociación de funcionarios si cumple con los requisitos establecidos en los estatutos de la organización y, en todo caso, no haber sido condenado ni estar procesado en juicio criminal, y tener la antigüedad mínima de socio exigida por la ley o los estatutos, en su caso.

En la especie, se consulta si el hecho de ser director de una asociación de funcionarios, es impedimento para ejercer el cargo de jefe de servicio en el sistema de salud municipal.

De acuerdo con los preceptos legales citados, cualquier funcionario regido por la Ley N° 19.378 puede ser elegido director de una asociación de funcionarios, constituida en el sector de salud municipal en el marco de la Ley N° 19.296, bastando para ello satisfacer los requisitos establecidos en los estatutos de la respectiva organización, cumplir con la antigüedad mínima de socio de la misma y no haber sido condenado ni estar encausado criminalmente.

De ello se sigue que el hecho de acceder dentro del sistema, a un cargo de responsabilidad directiva, específicamente de jefe de servicio, no puede condicionarse por un factor ajeno a las exigencias de idoneidad exigidos para ejercer ese tipo de funciones, mucho menos por la calidad de director de una asociación de funcionarios, puesto que esta última circunstancia cumple el propósito de estructurar la representatividad de los intereses de los trabajadores que la ley del ramo promueve y garantiza y, en ningún caso será un elemento a considerar para acceder o impedir el acceso a un cargo de responsabilidad directiva.

En efecto, el artículo 5° de la citada Ley N° 19.296 establece perentoriamente que no se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una asociación de funcionarios y, del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación o perjudicarlo en cualquier forma por causa de su afiliación o de su participación en actividades de la asociación.

Lo anterior, no puede verse alterado por el hecho de que las actividades gremiales pudieren eventualmente alterar el ejercicio del cargo y con ello la gestión del Servicio, puesto que la entidad administradora de salud dispone de la facultad y de los mecanismos para mantener la continuidad de la gestión, en cuyo caso el director gremial deberá notificar a su superior jerárquico el uso de los permisos en los términos establecidos por la Ley N° 19.296 y el Reglamento Municipal o Corporativo, si lo hubiere.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que la calidad de director de una asociación de funcionarios no es impedimento para acceder y ejercer cargos directivos en el sistema de salud municipal.

**TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. COTIZACIONES PREVISIONALES.**

**3.109/237, 27.07.00.**

**El empleador no se encuentra obligado a acreditar, al término de la relación laboral por las causales previstas en los artículos 159 N°s. 4, 5 y 6; 160 y 161 del Código del Trabajo, el pago de las cotizaciones previsionales correspondientes al último mes del despido, ya sea que éste se produzca el último día de dicho mes o bien durante el transcurso del mismo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 162.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la forma de dar cumplimiento a la obligación prevista en la Ley N° 19.631, en orden a acreditar el pago de las cotizaciones previsionales respecto de aquellos trabajadores a quienes se pone término a su contrato de trabajo antes del último día del mes como, asimismo, respecto de los dependientes afectos a contratos de plazo fijo o por obra o faena de duración inferior a un mes o que expiren antes del último día del mes.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 162 del Código del Trabajo, dispone:

*"Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.*

*"Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.*

*"Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las*

comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

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

"Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

"Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de imposiciones morosas del trabajador lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

"Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.

"Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 477 de este Código.

"La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 U.T.M."

De la disposición legal preinserta se infiere que el legislador ha impuesto al empleador la obligación de acreditar, al momento de la terminación del contrato de trabajo por alguna de las causales previstas en el artículo 159 N<sup>os</sup>. 4, 5 y 6 y en los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo, que ha enterado íntegramente las cotizaciones previsionales del dependiente hasta el último día del mes anterior al del despido, a fin de que el término de la relación laboral produzca todos los efectos que le son propios.

Conforme al claro tenor literal de la norma legal precedentemente transcrita y comentada aparece que los empleadores están liberados de la obligación de acreditar, al término de la relación laboral por las causales señaladas en el párrafo que antecede, el pago de las cotizaciones previsionales correspondiente al último mes del despido, ya sea que el mismo se produzca el último día del mes o bien durante el transcurso de éste.

Tal conclusión resulta aplicable cualquiera sea la forma de contratación del dependiente en lo relativo a la duración de su contrato, esto es, indefinido, a plazo fijo o por obra o faena, ello habida consideración que el legislador no ha efectuado distingo alguno al respecto, no siendo lícito, por ende, al intérprete distinguir en virtud del aforismo jurídico "*de la no distinción*".

Lo expuesto en acápite que anteceden, ha de entenderse obviamente sin perjuicio de la facultad que asiste al empleador para enterar las cotizaciones del último mes del despido o de una fracción del mismo, renunciando así al plazo previsto en el ordenamiento jurídico para la declaración y pago de las cotizaciones previsionales.

Para una mayor comprensión al respecto se adjuntan copias de los Oficios Sigüientes: N° 1.440, de 25.02.2000, de la Superintendencia de ISAPRES; N° 8.060, de 9.03.2000, de la Superintendencia de Seguridad Social; N° 4.510, de 31.03.2000 y N° 5.419, de 18.04.2000, ambas de la Superintendencia de Administradora de Fondos de Pensiones.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Uds. que el empleador no se encuentra obligado a acreditar, al término de la relación laboral por las causales previstas en los artículos 159 N°s. 4, 5 y 6; 160 y 161 del Código del Trabajo, el pago de las cotizaciones previsionales correspondientes al último mes del despido, ya sea que éste se produzca el último día de dicho mes o bien durante el transcurso del mismo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

**OF. ORD. N° 1.440, 25.02.00.**

**Supcia. de Instituciones de Salud Previsional**

**Informa lo que indica acerca del pago de cotizaciones en el Sistema ISAPRE y en relación con la Ley N° 19.631.**

DE : Superintendente de ISAPRES (S)  
A : Señor Director del Trabajo (S)

Esta Superintendencia recibió el Oficio Ord. N° 6.195, de 29.12.99, mediante el cual la Dirección del Trabajo solicita una opinión respecto a precisar la fecha para declarar y pagar las cotizaciones previsionales correspondientes a remuneraciones devengadas durante el último mes de prestación de servicios, en aquellos casos de contratos de trabajo que son finiquitados a mediados de un mes.

Lo anterior, atendido que la Ley N° 19.631, en su artículo transitorio dispone que debe acreditarse el pago de las cotizaciones previsionales –por la totalidad del período cuando éste se refiera a una relación laboral que sea inferior a un año– como un requisito previo para poner término al contrato de trabajo. Sin embargo, en la circunstancia descrita en el párrafo precedente, no se verificaría aún el pago de las cotizaciones, toda vez que no se cumple el plazo para que sean enteradas.

Sobre el particular, previo análisis de los antecedentes, este Organismo de Control se permite informar a usted lo siguiente:

1. El plazo que rige para el pago de cotizaciones en el Sistema ISAPRE se encuentra regulado en el artículo 30, inciso primero de la Ley N° 18.933, el que textualmente indica lo siguiente: "*Las cotizaciones para salud de quienes se hubieren afiliado a una institución de salud previsional, deberán ser declaradas y pagadas en dicha institución por el empleador,*

*entidad encargada del pago de la pensión, trabajador independiente o imponente voluntario, según el caso, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones, pensiones y rentas afectas a aquéllas, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en día sábado, domingo o festivo".*

2. Cabe señalar, que la disposición legal antes citada es similar a la que, en esta materia, rige a las Administradoras de Fondos de Pensiones, destacándose que no desprende de ella distinción alguna respecto a los días con remuneración que existan en el mes en que éstas se devengan y a la oportunidad que, dentro del referido mes, se hagan efectivas.

Dicho de otro modo, la fecha de la cotización es independiente, tanto del número de días con remuneración como del período que abarque dentro del mes que se considera para la base de cálculo, por lo tanto, su pago siempre deberá efectuarse en el plazo establecido en la normativa con prescindencia de estas condiciones.

3. Por otra parte, esta Superintendencia, atendido que la información sobre las cotizaciones pagadas que el empleador pone en conocimiento del trabajador ante el término de su contrato laboral, se produce a través de certificaciones extendidas por las respectivas entidades previsionales, dictó instrucciones a las ISAPRES, las que están contenidas en Circular N° 55, de 3.11.99 y Ord. Circular N° 068, de 28.12.99, ambos de esta Superintendencia.

En efecto, y en relación con la materia en comento, el segundo párrafo del numerando 2, de la Circular N° 055, del 3.11.99, establece lo siguiente: *"Las ISAPRES no estarán obligadas a certificar el último período de pago –correspondiente al mes de despido– el que deberá ser acreditado por el empleador ante el trabajador con la respectiva planilla de pago. De igual forma deberá proceder el empleador, cuando pague cotizaciones de salud previamente declaradas o atrasadas sin declaración".*

A su vez, esta instrucción fue complementada a través del Ord. Circular N° 068, del 28.12.99, que en su numerando 1, señala: *"Se complementa lo señalado en el segundo párrafo del punto N° 2, en cuanto a que, en caso que las ISAPRES se vean enfrentadas a problemas operativos insuperables, que les impidan certificar el pago de cotizaciones correspondientes al mes anterior al del despido, las instituciones podrán verse excepcionadas de certificar la información respecto de dicho período".*

4. Luego, teniendo presente las instrucciones impartidas, transcritas en el punto anterior, esta Superintendencia se preocupó de diseñar y reglamentar el procedimiento que –las instituciones sujetas a su fiscalización– deben seguir para aplicar la normativa de la Ley N° 19.631, sin embargo, también ha tenido en consideración las dificultades prácticas que importa su implementación, toda vez que no será posible obtener la información solicitada.

No obstante lo señalado, se reconoce que si bien se radicó en el propio empleador la certificación de las cotizaciones pagadas cuando ésta no pueda hacerse por las ISAPRES, debido a que se trata del mismo período en que se produce el despido del trabajador, esta solución sigue siendo ineficaz para resolver la consulta planteada por esa Dirección del Trabajo.

En efecto, en estricto rigor, en el caso planteado por esa Dirección del Trabajo, el empleador no podrá contar con la información necesaria para extender la certificación

exigida por la Ley N° 19.631, toda vez que, de acuerdo a lo señalado precedentemente, sólo podrá hacer la declaración y pago de la cotización previsional del trabajador que se quiere despedir, a principios del mes siguiente a la fecha del despido.

5. Por lo tanto, en mérito a todo lo indicado, esta Superintendencia entiende que, desde su ámbito de competencia, ha solucionado el problema de las instituciones que se encuentran sujetas a su control, quedando pendiente cómo se aborda el tema desde la perspectiva de los empleadores y, en general, de las entidades que pagan remuneraciones y/o pensiones.
6. Ahora bien, respecto de la situación descrita, este Organismo Fiscalizador estima conveniente sugerir a esa Dirección del Trabajo, en atención a su órbita de acción, que instruya a los empleadores y a las entidades que pagan pensiones para que —en los casos que deba acreditarse el pago de cotizaciones relativas a períodos en que aún no se cumple el plazo legal, para la declaración y pago de las mismas, establecido en la normativa vigente— puedan pagar en forma anticipada las cotizaciones que se derivan de la circunstancia señalada, a fin que se cumpla con lo dispuesto en la Ley N° 19.631, toda vez que, en la práctica, las ISAPRES cuentan con la capacidad operativa como para recibir el pago de cotizaciones anticipadamente.

Es cuanto se puede informar para su conocimiento y fines pertinentes,

Fernando Riveros Vidal  
Superintendente de ISAPRES (S)

**OF. ORD. N° 8.060, 9.03.00.**

**Superintendencia de Seguridad Social**

**Fecha a contar de la cual deben declararse y pagarse las cotizaciones previsionales del último mes de prestación de servicios.**

DE : Superintendente de Seguridad Social

A : Sra. Directora del Trabajo

1. Por el Oficio N° 6.194, de 29.12.99, la Dirección del Trabajo, con ocasión de una consulta realizada por la Pesquera ..., ha solicitado a esta Superintendencia que, de acuerdo con las facultades legales y dentro del ámbito de su competencia, informe respecto a las siguientes materias que norma la Ley N° 19.631, a saber:
  - a) La fecha a contar de la cual pueden declararse y pagarse las cotizaciones previsionales correspondientes a las remuneraciones devengadas durante el último mes de prestación de servicios, en caso de aquellos trabajadores dependientes a cuyo contrato de trabajo se le pone término a mediados de mes.

Lo anterior, ya que existen casos en que sólo podrían declararse y pagarse las cotizaciones previsionales a partir del día primero del mes siguiente a aquél en que se puso término al contrato, impidiendo al empleador poner término con anterioridad a dicha data.

- b) Se señale el procedimiento a seguir, en caso que haya que pagar las cotizaciones con anterioridad a los 10 primeros días del mes siguiente, determinando la forma de hacerse el pago y de acreditar el mismo, para los efectos indicados.

2. Sobre el particular, esta Superintendencia cumple con manifestar a usted que, con respecto a los Organismos por ésta fiscalizados, la época de pago de las cotizaciones correspondientes al último mes de trabajo, corresponde a los 10 primeros días del mes siguiente al del despido.

Lo anterior, ya que la hipótesis prevista por el legislador en la Ley N° 19.631, corresponde a aquellas cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día anterior al del despido, puesto que ésta impone, como condición para el término de la relación laboral, tan sólo el pago de las cotizaciones atrasadas o morosas, sin establecer normas especiales para el pago de las imposiciones correspondientes al último mes de trabajo, esto es, el mes del despido.

Al respecto, cabe tener presente que la norma contenida en el artículo 22 de la Ley N° 17.322, que se encuentra vigente y sin modificaciones, establece que: *"Los empleadores, como asimismo sus representantes legales, mandatarios y los trabajadores que por cuenta de ellos descuenten de las remuneraciones de sus trabajadores cualquier suma a título de imposiciones, aportes o dividendos de las obligaciones de éstos a favor de las instituciones de previsión, estarán obligados a declarar y enterar esos descuentos dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones."*

Como se ha señalado en el Oficio N° 36.663, de 29.11.99, de este Servicio, la ley en comento se refiere siempre a cotizaciones morosas o atrasadas, pues, como se ha señalado, impuso al empleador la obligación de encontrarse al día en el pago de aquéllas para poder poner término a la relación laboral. De tal forma, tampoco introduce normas nuevas sobre como debe acreditarse al entero de las cotizaciones, correspondiendo su prueba, por ende, con las correspondientes planillas de pago timbradas por el organismo previsional, o en su caso por el ente recaudador.

Sin perjuicio de lo anterior, esta Superintendencia, mediante la Circular N° 1.763, de 18 de noviembre de 1999, impartió instrucciones al Instituto de Normalización Previsional, Mutualidades de Empleadores y Cajas de Compensación de Asignación Familiar, para que, en el caso de que el empleador no cuente con las planillas respectivas y con el fin de poder acreditar el cumplimiento de lo dispuesto por la ley en comento, otorguen a solicitud de éste, el denominado *"Certificado de Cotizaciones Previsionales Pagadas"* el cual debe contener, al menos, la siguiente información: fecha de la solicitud, nombre, razón social y número de RUT del empleador, el nombre, apellido y RUT del trabajador y el período a certificar, timbre de la institución respectiva y firma del funcionario responsable. Para ello, las mencionadas instituciones deben mantener a disposición de los empleadores una Solicitud de Certificado de Cotizaciones Previsionales Pagadas.

Todo lo anterior, debe entenderse sin perjuicio de las acciones a que tiene derecho el trabajador en caso de que vencido el plazo para el pago de las cotizaciones previsionales, éste no se hiciera por parte del empleador. Al respecto, cabe tener presente que el actual inciso tercero del artículo 480 del Código del Trabajo establece que la acción para reclamar del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá en el plazo de 6 meses, contados desde la suspensión de los servicios.

Saluda atentamente a usted,

Luis A. Orlandini Molina  
Superintendente

**OF. ORD. N° 4.510, 31.03.00.**

**Supcia. de Administradoras de Fondos de Pensiones**

**Sentido y alcance del inciso primero del artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980.**

DE : Superintendente de Administradoras de Fondos de Pensiones

A : Sra. Directora del Trabajo

Mediante Oficio Ord. N° 6.193, de 29.12.99, del Sr. Director del Trabajo (S), ese Organismo Fiscalizador sometió a conocimiento y consideración de esta Superintendencia, la presentación efectuada por el Sr. Gerente de Recursos Humanos de Pesquera ..., respecto de la aplicación de la Ley N° 19.631, en el caso de aquellos contratos de trabajo que expiran a mediados de un mes o contratos a plazo fijo o temporada de una duración inferior a un mes, que terminan antes del día 30 y cuya obligación de pagar las cotizaciones previsionales vence el día 10 del mes siguiente. Todo ello, teniendo en consideración que las A.F.P., sólo admitirían tales pagos a contar del día primero del mes siguiente al mes en que se devengan las remuneraciones. Agrega que en el evento de ser efectiva esa forma de proceder, es necesario que esta Superintendencia, fije el procedimiento para que se puedan pagar las cotizaciones previsionales en los casos señalados, a fin de que los empleadores den cumplimiento a la citada ley.

Sobre el particular y en forma previa a emitir el pronunciamiento solicitado, resulta útil tener presente que la Ley N° 19.631 expresamente establece que se debe informar el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, lo tanto, los empleadores quedaron excluidos de la obligación de informar al trabajador el estado de pago del mes en que expira el contrato de trabajo, y en el caso de los contratos de plazo fijo o de temporada de una duración inferior a un mes.

Precisado lo anterior, y en lo que respecta a la instrucción solicitada, en primer término cabe tener presente que el inciso primero del artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980, establece que las cotizaciones deberán ser declaradas y pagadas por el empleador en las A.F.P. a que se encuentre afiliado el trabajador, dentro del plazo que en esta disposición se establece para tales efectos.

Del tenor de dicha disposición puede sostenerse que se trata de un plazo legal de carácter fatal que se otorga al empleador para dar cumplimiento a la obligación de enterar las cotizaciones previsionales de sus trabajadores, deducidas de las remuneraciones, conforme lo obliga el artículo 58 del Código del Trabajo.

Como puede apreciarse, el plazo de carácter fatal establecido en esta norma, es un derecho que la ley confiere al empleador, sin que se contemple tanto en el D.L. N° 3.500 como en su Reglamento, contenido en el D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ninguna disposición que prohíba su renuncia por el empleador, como asimismo, prohíba a las A.F.P., recibir el pago de cotizaciones previsionales que no fueren enteradas dentro del plazo establecido en el inciso primero del artículo 19 del D.L. N° 3.500. Por lo tanto, resulta jurídicamente procedente que de acuerdo con el artículo 12 del Código Civil, que establece que podrán renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que sólo miren al interés individual del renunciante y que no esté prohibida su renuncia, el empleador en forma voluntaria opte por pagar las cotizaciones previsionales descontadas de la remuneración devengadas en el mismo mes en que ponga término a uno o más contratos de trabajo, por los días trabajados en dicho mes, lo que en derecho significa renunciar al plazo que la ley le confiere para el cumplimiento de esta obligación.

En consecuencia, aun cuando en virtud de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 19 del D.L. N° 3.500, el empleador dispone de un plazo de carácter fatal para enterar las cotizaciones

previsionales de sus trabajadores, y conforme a la Ley N° 19.631, para poner término a un contrato de trabajo de un dependiente por las causales establecidas en los N°s. 4, 5 y 6 del artículo 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, deben cumplir, previamente, con la obligación de pagar íntegramente las cotizaciones previsionales del trabajador devengadas hasta el último día del mes anterior del despido y acreditar tal circunstancia, adjuntando los comprobantes que así lo justifiquen, resulta procedente que aun cuando el empleador no tiene la obligación legal de acreditar el pago de las cotizaciones previsionales del mes en que efectúe el despido, en el caso de contratos que expiran a mediados del mes y de plazo fijo o de temporada, cuya duración es inferior a un mes, *el empleador si así voluntariamente lo desea*, puede pagar las cotizaciones previsionales de un trabajador, dentro del mes en que se efectúa el despido, renunciando de esta forma al plazo que la ley le confiere, y que no está prohibida su renuncia.

Por lo tanto, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, resulta jurídicamente procedente impartir a las A.F.P. una instrucción en el sentido que deben recibir del empleador el pago de las cotizaciones previsionales originadas en las remuneraciones correspondientes al mes en que se produce el despido, en los casos de contratos de trabajo que expiran a mediados del mes y de plazo fijo, cuya duración es inferior a un mes. Todo ello, teniendo presente los objetivos de la Ley N° 19.631, que es obtener el pago de las cotizaciones previsionales de los trabajadores al momento del despido.

Saluda atentamente a usted,

Andrés Cuneo Macchiavello  
Superintendente Suplente

**OF. ORD. N° 5.419, 18.04.00.**

**Supcia. de Administradoras de Fondos de Pensiones**

**Remite copia del oficio de carácter circular dirigido a todas las A.F.P., sobre recepción del pago de cotizaciones previsionales devengadas hasta la fecha del despido, en casos que indica.**

DE : Superintendente de Administradoras de Fondos de Pensiones

A : Sra. Directora del Trabajo

Para su conocimiento y fines que sean procedentes, remito a usted copia del Oficio Ord. N° C-4.873, de fecha 10 de abril de 2000, dirigido a los Sres. Gerente General de Administradoras de Fondos de Pensiones, mediante el cual esta Superintendencia instruye a las Administradoras que deben recibir el pago de las cotizaciones previsionales correspondientes a remuneraciones devengadas hasta la fecha del despido, cuando sean enteradas por el empleador dentro del mismo mes en que se produce el despido, respecto de aquellos contratos de trabajo que expiren a mediados del mes o contratos a plazo fijo o temporada de una duración inferior a un mes.

El aludido oficio se funda en el dictamen de esta Superintendencia, que fija el sentido y alcance del inciso primero del artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980, contenido en el Oficio Ord. N° J/4.510, de fecha 31 de marzo de 2000, de esta Superintendencia.

Saluda atentamente a usted,

Alejandro Ferreiro Yazigi  
Superintendente

**OF. ORD. Nº C/4.873, 10.04.00.**

**Supcia. de Administradoras de Fondos de Pensiones**

**Instruye respecto al pago anticipado de cotizaciones previsionales.**

De : Superintendente de Administradoras de Fondos de Pensiones

A : Sres. Gerente General de Administradora de Fondos de Pensiones

En atención a consulta efectuada a esta Superintendencia relativa al pago de cotizaciones previsionales, respecto de aquellos contratos de trabajo que expiren a mediados de mes o contratos a plazo fijo o temporada de una duración inferior a un mes, que terminen antes del día 30, las Administradoras deberán recibir el pago de las cotizaciones previsionales correspondientes a remuneraciones devengadas hasta la fecha del despido, cuando sean enteradas por el empleador dentro del mismo mes en que éste se haya producido.

Saluda atentamente a usted,

Alejandro Ferreiro Yazigi  
Superintendente de A.F.P.

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

**3.129/238, 27.07.00.**

- 1) La empresa Confecciones ..., no se encuentra facultada para aplicar el sistema de minutaje que se contempla en la cláusula segunda del contrato colectivo vigente a los trabajadores afectos a dicho instrumento, en tanto no dé cumplimiento a las condiciones que conforme a dicha estipulación resultan necesarias para su establecimiento.**
- 2) El pacto individual celebrado entre la misma empresa y los aludidos trabajadores, en virtud del cual se reemplaza el sistema remuneracional a trato, por el de minutaje, no resulta jurídicamente procedente, por cuanto vulnera las disposiciones contenidas en el artículo 311 del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 5º y 311.

**Concordancias:** Ord. Nº 3.494/266, de 30.07.98.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar: 1) La procedencia jurídica de que la empresa ... unilateralmente implemente el sistema llamado minutaje, establecido en la cláusula segunda del contrato colectivo vigente, no habiéndose producido el acuerdo requerido en ella para su establecimiento; 2) Si no existiendo el acuerdo para la implementación del minutaje a que se ha hecho referencia resulta jurídicamente procedente a la empresa pactar individualmente con sus trabajadores el establecimiento de dicho sistema.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que el contrato colectivo de trabajo celebrado con fecha 18.11.98, entre la empresa Confecciones ... y el sindicato de trabajadores de la misma establece en su cláusula:

*"Segundo: Remuneraciones y reajustabilidad:*

*"1.- Las remuneraciones al día y a trato se mantienen sin modificación de ninguna especie hasta el 31 de octubre de 1999, a partir del 1º de noviembre de 1999, se reajustarán las remuneraciones al día y a trato en el mismo porcentaje que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) entre el 1º de mayo y el 31 de octubre de 1999.*

*"Al sistema de pago, llamado "Minutaje" que comenzará a regir en el Segundo Semestre de 1999, se le aplicará la Variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) entre el 1º de noviembre y el 31 de octubre de 1999.*

*"Asimismo, como una forma de mantener el poder adquisitivo del trabajador, la empresa reajustará Semestralmente a contar del 1º de mayo de 2000, los Sueldos, Tratos y Minutaje, establecidos en la Industria en un 10% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.), en el semestre anterior respectivo y así sucesivamente hasta completar el período de vigencia del presente instrumento.*

*"2.- De mutuo acuerdo de las partes se implementará el Sistema de Minutaje, reemplazando el actual sistema de tratos que esencialmente mejore en la productividad, disminuya el costo unitario de las prendas confeccionadas y incentiva al trabajador a incrementar su remuneración.*

*"Este sistema se dará a conocer dentro de los próximos 30 días, y se desarrollará e implementará en conjunto con un analista de Tiempo y Método, designado por el Sindicato y otro designado por la empresa, con el acuerdo expreso de que este sistema debe estar en funcionamiento a más tardar dentro de los 180 días, a contar de la fecha de celebración del Contrato pudiendo implementarse en parcialidades.*

*"Para una buena implementación y desarrollo se contempla hacer las marchas blancas necesarias.*

*"Este sistema regirá de mutuo acuerdo de las partes".*

De la norma contractual precitada posible es colegir que las partes acordaron sustituir el sistema remuneracional a trato al cual estaban afectos, por el denominado sistema de minutaje, con el objeto de mejorar la productividad, disminuir el costo unitario de las prendas e incentivar al trabajador a incrementar sus remuneraciones.

De igual forma del precepto en análisis fluye que como requisito previo a la implantación del nuevo sistema, se estableció la participación de los analistas que en él se indican, fijándose un plazo máximo de 180 días para su entrada en vigencia, sin perjuicio de facultar el establecimiento de los períodos de "marchas blancas" que resultaren necesarios.

Finalmente, de la citada estipulación fluye que las partes convinieron expresamente que el sistema en cuestión regiría de común acuerdo entre ellas.

Como es dable apreciar, la aplicación de esta norma, esto es, el cambio del sistema remuneracional de los involucrados, requiere necesariamente del cumplimiento de los requisitos

fijados por las partes contratantes, cuales son, como ya se dijera, un estudio previo de tiempos y métodos a cargo de los profesionales que en ella se indican; uno o más períodos de prueba y la concurrencia de voluntades en orden a su posterior implantación.

De ello se sigue, que las referidas exigencias tienen un carácter copulativo, circunstancia ésta que permite sostener que la ausencia de una de ellas obsta a la aplicación íntegra de la norma, en tanto no se dé cumplimiento a la totalidad de las exigencias previstas por las partes al pactar dicha estipulación.

Ahora bien de los antecedentes recopilados ha podido establecer que en la especie las partes contratantes no lograron el acuerdo requerido por la norma convencional en comento, para la aplicación del sistema de minutaje que en ella se prevé, circunstancia que se acredita con los documentos de los antecedentes, e informe inspectivo evacuado por la fiscalizadora Sra. C. R., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, fecha 14.04.2000, e informe evacuado por fiscalizador Sr. H. M. C., dependiente de la misma Inspección del Trabajo, de fecha 31.02.2000.

En efecto, mediante presentaciones dirigidas a este Servicio por la Directiva del Sindicato de Trabajadores de la empresa Confecciones ..., de fecha 10, 17 y 30 de noviembre de 1999, la señalada organización sindical, declara expresamente no haber logrado el acuerdo necesario para la implantación del referido sistema y solicita la intervención de este Servicio, atendido que no obstante ello, la empresa procedió a implementarlo a contar del 15 de noviembre del mismo año.

Por consiguiente, atendido todo lo expuesto, no cabe sino concluir que la empresa Confecciones ..., no se encuentra facultada para aplicar el sistema de minutaje que se contempla en la cláusula segunda del contrato colectivo vigente, a los trabajadores afectos a dicho instrumento, en tanto no se dé cumplimiento a las condiciones ya señaladas.

2) En lo que respecta a la consulta signada con este número cabe señalar que el artículo 311 del Código del Trabajo prescribe:

*"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".*

Del precepto anotado se infiere que a través de éste, el legislador ha querido cautelar las remuneraciones, beneficios y derechos obtenidos en una negociación colectiva, impidiendo que ellos se vean menoscabados por la vía de la negociación individual.

En otros términos, conforme a la norma en comento se pretende que los derechos, beneficios y remuneraciones alcanzados por los trabajadores en la negociación colectiva y que se contienen en un instrumento colectivo no se vean disminuidos por la negociación que pudiere realizar el dependiente con el empleador.

Aplicando lo expuesto a la situación en consulta, puede afirmarse que los trabajadores que negociaron individualmente con la empresa Confecciones ..., y que se encontraban involucrados por el instrumento colectivo, cambiando el sistema remuneracional de trato a minutaje, disminuyeron los derechos, beneficios y remuneraciones que les habría correspondido impetrar conforme a las estipulaciones del citado contrato colectivo.

Efectivamente, la estipulación del contrato colectivo en comento, analizada en el punto anterior, representa para los involucrados condiciones más favorables que la acordada sobre la materia por la vía de la negociación individual, toda vez que como ya se expresara, a través de la primera se condiciona la aplicación del nuevo sistema remuneracional a una serie de requisitos previos, de modo de garantizar el logro de los objetivos tenidos en consideración por las partes al efectuar dicho pacto y cuyo incumplimiento obsta a su materialización, situación que no ocurre con la segunda, en que la aplicación de dicho sistema no está sujeta a requisito o condición alguna, privando de este modo al trabajador de la facultad de exigir el cumplimiento entre otros, de el, o los períodos de prueba, que permitan demostrar el beneficio que signifique para el dependiente su establecimiento y que resultan necesarios para que éste preste su consentimiento aceptando la implantación de tal sistema, lo que se ve corroborado por informe de fiscalizadora Srta. C. R., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, de fecha 14.04.2000, que da cuenta de una disminución sustantiva de las remuneraciones de los trabajadores producida durante los períodos de prueba establecidos en la empresa Confecciones ..., de agosto a octubre de 1999.

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

- 1) La empresa Confecciones ..., no se encuentra facultada para aplicar el sistema de minutaje que se contempla en la cláusula segunda del contrato colectivo vigente a los trabajadores afectos a dicho instrumento, en tanto no dé cumplimiento a las condiciones que conforme a dicha estipulación resultan necesarias para su establecimiento.
- 2) El pacto individual celebrado entre la misma empresa y los aludidos trabajadores, en virtud del cual se reemplaza el sistema remuneracional a trato, por el de minutaje, no resulta jurídicamente procedente, por cuanto vulnera las disposiciones contenidas en el artículo 311 del Código del Trabajo.

### **LIBERTAD DE TRABAJO.**

**3.139/239, 28.07.00.**

- 1) Se encuentra conforme a derecho la contratación indistintamente de periodistas y locutores para la actividad específica de locución, y**
- 2) No se objeta la vigencia del Dictamen N° 1.034, de 25.02.75, que deslinda ambas profesiones, lo que no excluye la posibilidad de actualizarlo si fuese necesario.**

**Fuentes:** Constitución Política, artículo 19 N° 16.

Se consulta sobre las normas que protegen la actividad laboral de los locutores y que delimitan las labores de éstos y los periodistas y, también, si corresponde en la actualidad a la Dirección del Trabajo reconocer o acreditar si un determinado trabajador es idóneo para desempeñar una actividad específica. Se acompaña a la presentación el Dictamen N° 1.034, de 25.02.75, de esta Dirección, que demarcó las funciones de periodista y locutor.

Es preciso recordar, en primer término, el principio de la supremacía constitucional que nuestra Carta Fundamental recoge en su artículo 6°:

*"Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella.*

*"Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo.*

*"La infracción de esta norma generará las responsabilidades y sanciones que determine la ley".*

Así entonces, conforme a esta directriz constitucional, *"tanto las autoridades y órganos del Estado como los gobernados están obligados a considerar en todo momento la necesidad de servir el ideal constitucional y de hacerlo dentro de su armazón organizativa"* (Alejandro Silva Bascuñán, Tratado de Derecho Constitucional, tomo I, pág. 123, Editorial Jurídica de Chile, año 1997).

A mayor abundamiento, debe añadirse que incluso la doctrina acentúa el carácter sustantivo y perentorio de las declaraciones de derecho contenidas en las constituciones, al postular que éstas *"deben ser consideradas no sólo como garantías de especiales formas de proceder, sino como la esencia misma de los derechos individuales a la vida, la libertad y la propiedad"* (Charles Evans Hughes, La Suprema Corte de Estados Unidos, Fondo de Cultura Económica, México, año 1946, págs. 178 - 179).

En este orden de ideas, para precisar cual es la vigencia del Dictamen N° 1.034, de 1975, de esta Dirección, que invoca la organización recurrente, es necesario examinar como se ha visto modificada la garantía constitucional a *"la libertad de trabajo y su protección"*, análisis que proporcionará los elementos de juicio suficientes para establecer el grado de sujeción y conformidad a la Constitución Política del dictamen que se ha traído a colación.

Desde luego, el acápite N° 14 del artículo 10 de la Constitución Política del año 1925, que trataba de *"la libertad de trabajo y su protección"*, en lo que interesa establecía:

*"Ninguna clase de trabajo o industria puede ser prohibida, a menos que se oponga a las buenas costumbres, a la seguridad o a la salud pública, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así";*

Por otra parte, el actual párrafo cuarto que se refiere a la misma materia y que se encuentra en el acápite N° 16 del artículo 19 de la Carta Constitucional vigente, en lo fundamental, reproduce el texto transcrito y añade, luego de punto seguido:

*"...Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos. La ley determinará las profesiones que requieren grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas".*

Como se advierte del texto de las normas constitucionales transcritas, la Constitución del año 1980 actualmente vigente descarta expresamente la posibilidad de que la ley o la autoridad pública exija la afiliación a alguna *"organización o entidad"* para desempeñar un trabajo o actividad, ni tampoco se podrá exigir la desafiliación de alguna de éstas para permanecer en el trabajo. En este

aspecto, el constituyente simplifica la contratación del trabajo y excluye la participación de entidades que jurídicamente se encontraban en situación de condicionar el nacimiento de la relación de trabajo.

En vista de estas disposiciones, se encuentra conforme a derecho y no es objetable para esta Dirección, la decisión de un empleador de contratar para las labores de locutor a una persona que no cuente con los requisitos específicos que la organización gremial o sindical ha establecido para que a sus miembros se les reconozca tal calidad. En este sentido, las normas internas de la organización que regulan la adquisición, goce y extinción de la calidad de miembro de ella, no puede hacerse valer respecto a los empleadores del sector, es decir, les son inoponibles, toda vez que a éstos les asiste una amplia libertad de contratación que guarda plena armonía con la actual voluntad del constituyente.

Reflejo de este predicamento es –sin ir más lejos– el Decreto Ley N° 3.621, del año 1981, que entre otras materias, dejó sin efecto la necesidad de inscribirse en los Colegios Profesionales del país para ejercer las respectivas profesiones. La actividad de la locución se encuentra sujeta a estas mismas normas y criterios, de ahí que la distinción entre las profesiones de "locutor" y "periodista" carezca actualmente de relevancia, al menos, para el efecto de proteger el empleo de éstos.

En consecuencia, sobre la base de las normas constitucionales invocadas y razones de derecho hechas valer, cúpleme manifestar a Uds. que:

- 1) Se encuentra conforme a derecho la contratación indistintamente de periodistas y locutores para la actividad específica de locución, y
- 2) No se objeta la vigencia del Dictamen N° 1.034, de 25.02.75, que deslinda ambas profesiones, lo que no excluye la posibilidad de actualizarlo si fuese necesario.

### **REGLAMENTO INTERNO. DISPOSICIONES. LEGALIDAD.**

**3.140/240, 28.07.00.**

**Se pronuncia sobre legalidad de cláusulas contenidas en Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa de Servicios Aeroportuarios ...**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 10 N° 5; 12 inciso 2°; 22 inciso 2°; 28 inciso 2°; 29; 58 y 305 N°s. 2, 3 y 4.

Se ha impugnado las disposiciones contenidas en las cláusulas 2ª; 6ª; 10ª; 12ª; 15ª; 16ª; 21ª; 24ª; 25ª, inciso final; 27ª, inciso 2°; 29ª; 33ª, inciso 1°; 38ª, inciso final y 39ª del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa de Servicios Aeroportuarios ... .

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

- 1) Se acoge la impugnación formulada al artículo 2° del Reglamento Interno por cuanto el N° 7 de esta disposición exige a la personas interesadas en ingresar como trabajadores de la empresa

acompañar certificado de antecedentes comerciales, requerimiento que, en opinión de este Servicio, atentaría contra lo previsto en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, precepto que prohíbe *"cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal"*.

2) Se rechaza la impugnación al artículo 6° N° 8 del Reglamento por cuanto éste se ajusta a lo prevenido en el artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo y de ningún modo impide al empleador comunicar a los trabajadores, con treinta días de anticipación, a lo menos, las eventuales alteraciones de la jornada de trabajo convenida, que puedan efectuarse con arreglo al inciso 2° del artículo 12 del mismo cuerpo legal.

Cabe hacer presente, por otra parte, que el que el Reglamento Interno impugnado contemple la posibilidad de dejar constancia escrita en el contrato de trabajo de la circunstancia de no poder negociar colectivamente el trabajador por encontrarse en alguno de los casos señalados en los números 2, 3 y 4 del artículo 305 del Código del Trabajo, significa dar cumplimiento a la norma contenida en el inciso 2° de esta misma disposición legal, razón por la cual no cabe entender que constituya una práctica antisindical y se rechaza la impugnación al artículo 6° N° 11 del Reglamento.

3) En lo relativo al artículo 10 del Reglamento, sobre jornada de trabajo, es del caso señalar que la jurisprudencia de esta Dirección contenida en el Dictamen N° 2.936/225, de 14 de julio del presente año manifiesta que *"el tiempo destinado a las actividades de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituirá jornada de trabajo cuando el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente la realización de las mismas por razones de higiene y seguridad independientemente de si ellas se encuentran consignadas como obligaciones del trabajador en el respectivo reglamento interno."*

*"Igualmente deberá ser calificado como tal, el lapso utilizado por los trabajadores en cambio de vestuario, cuando dicho cambio sea requerido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes o por otras similares, consignadas en el citado reglamento"*.

Ahora bien, en la especie, los antecedentes que obran en poder de este Servicio autorizan para sostener que el desarrollo de la labor convenida requiere necesariamente del cambio de vestuario de los trabajadores por razones de higiene y seguridad.

En efecto, según las informaciones proporcionadas por los recurrentes, los dependientes que laboran en tratado de aviones, como peatones, en portaequipajes, pozos y huinchas transportadoras o como til leader (jefes de grupo que distribuyen el trabajo en loza) laboran en la loza del aeropuerto y necesitan de ropa especial (parka, chaleco reflectante, orejera, faja, etc.) en tanto que quienes se desempeñan en los talleres de mecánica, efectuando trabajos de soldadura, vulcanización de neumáticos, etc., manipulan diluyentes, pinturas, bencinas, aceites, grasas, etc., esto es, labores que hacen absolutamente necesario el cambio íntegro de vestuario, tanto al inicio como al término de su jornada laboral y el aseo y ducha posterior a ésta.

Con el mérito de lo expresado, se acoge la impugnación del artículo 10 del Reglamento y se declara que en opinión de este Servicio, el tiempo que los trabajadores emplean en su aseo personal, en ponerse o cambiarse el uniforme o el vestuario que requieren para trabajar, antes del inicio o después del término de la jornada de trabajo, debe considerarse como trabajado y parte integrante de la respectiva jornada de trabajo.

Se rechaza, en cambio, la impugnación del mismo artículo en cuanto el tiempo durante el cual los trabajadores esperan los buses que la empresa pone a su disposición para acercarlos o trasladarlos hasta sus domicilios, no constituye jornada de trabajo, toda vez que durante dicho lapso de tiempo no se encuentran a disposición del empleador.

4) En lo concerniente al artículo 11 del Reglamento, cabe remitirse a lo expresado en el N° 2 que antecede y ratificar que en conformidad al ordenamiento jurídico laboral vigente, los sistemas de trabajo por turno deben regularse en el reglamento interno, razón por la cual se rechaza la impugnación de dicha cláusula.

5) De acuerdo a lo prevenido en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, *"Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento"*.

Sobre el particular, cabe tener presente que la reiterada jurisprudencia de esta Dirección ha precisado que existe fiscalización superior inmediata cuando concurren los siguientes requisitos copulativamente:

*"a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados.*

*"b) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento, y*

*"c) Que la misma sea ejecutada en forma contigua o cercana, requisito éste que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor"*.

Con el mérito de lo expuesto, cabe señalar que dependientes tales como subgerentes, jefes de área y de Departamento y supervisores que laboran sujetos a fiscalización superior inmediata no quedan comprendidos dentro de los trabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, por lo que resulta procedente acoger la impugnación del artículo 12 a su respecto.

6) Se rechaza la impugnación al artículo 15 por cuanto éste no se opone al ordenamiento jurídico laboral vigente, dado que no está fijando jornadas de trabajo que excedan el límite previsto en el inciso 2º del artículo 28 del Código del Trabajo.

7) Se rechaza la impugnación al artículo 16 en cuanto éste no significa extender la jornada de trabajo más allá de dos horas por día y habida consideración que a la Dirección del Trabajo no le compete autorizar las jornadas que exceden el máximo legal ni calificar las razones de la extensión horaria.

Se acoge, sin embargo, la impugnación formulada al inciso 3º del mismo artículo, dado que según lo ha manifestado la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, *"No resulta procedente establecer un control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, de los trabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo en conformidad a lo establecido en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo"*. Cabe citar sobre este particular, el Dictamen N° 77/3, de 8 de enero de 1997.

Se hace presente que los eventuales reclamos que se produzcan por cobro de sobretiempo deberán presentarse a la Inspección del Trabajo competente.

8) Se rechaza la impugnación formulada al artículo 21, toda vez que se ajusta a lo prevenido en el artículo 29 del Código del Trabajo y se hace presente que, en conformidad a éste, es el empleador quien determina que puede excederse la jornada ordinaria porque ha sucedido alguna de las situaciones a que se refiere el legislador.

9) Cabe rechazar, con el mérito de las consideraciones formuladas en el N° 2 que antecede, la impugnación del artículo 24 del Reglamento.

10) Se rechaza la impugnación del inciso final del artículo 25 del Reglamento dado que se encuentra ajustado a Derecho, sin perjuicio que los recurrentes formulen el reclamo correspondiente en la Inspección del Trabajo competente si parte de las horas extraordinarias trabajadas se liquidan no conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período sino con las del mes siguiente.

11) Cabe remitirse a lo expuesto en el N° 3 que antecede y, con el mérito de dichas consideraciones, acoger la impugnación del inciso 2° del artículo 27 del Reglamento en lo concerniente al tiempo que los trabajadores emplean en su aseo personal y en ponerse o cambiarse el uniforme o vestuario que requieren para trabajar, antes del inicio o después del término de la jornada de trabajo, puesto que siendo parte integrante de la jornada de trabajo, puede generar sobretiempo.

El tiempo durante el cual los trabajadores esperan los buses que la empresa pone a sus disposición para acercarlos o trasladarlos hasta sus domicilios, en cambio, no constituye jornada de trabajo, por lo que no puede dar origen a horas extraordinarias, razón por la cual se rechaza la impugnación del inciso 2° del artículo 27, a este respecto, en armonía con lo manifestado en el N° 3 precedente.

12) Se rechaza la impugnación del artículo 29 y se ratifica lo expresado en el N° 7 anterior en cuanto a que no resulta procedente establecer un control de asistencia y determinación de las horas de trabajo de los trabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo en conformidad a lo establecido en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo. De consiguiente, sería procedente eliminar del texto del presente Reglamento la frase inicial del artículo 29: *"sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Reglamento sobre registro de ingreso y salida de la empresa"*.

13) Se acoge la impugnación del artículo 33, inciso 1°, haciéndose presente que los descuentos de remuneración deben sujetarse a lo prevenido en el artículo 58 del Código del Trabajo, en conformidad al cual deberá indicarse también entre los descuentos que el empleador está obligado a efectuar, las cuotas sindicales, las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos, las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda.

14) Se rechaza la impugnación del artículo 35 N° 6 por cuanto, en opinión de este Servicio, no cabe presumir que las reuniones a que cite el empleador serán para realizar prácticas antisindicales.

Asimismo, se rechaza la impugnación del artículo 35 N° 20, dado que ordenar a los trabajadores usar un vestuario y lucir una presentación personal adecuada, forma parte, a juicio de la suscrita, de las facultades de administración de la empresa que detenta el empleador.

En lo relativo a la obligación de los trabajadores de someterse a control antidrogas, se hace presente que este Servicio ha señalado en el Dictamen N° 4.842/300, de 15 de septiembre de 1993 *"que resulta lícito que el empleador plantee medidas de control y revisión, pero es necesario que tales medidas se integren en sistemas que sean compatibles con el respeto de la honra y dignidad de los trabajadores y en función de este objetivo se requiere que los sistemas de prevención sean técnicos y despersonalizados y que, por ende, se apliquen mediante mecanismos automáticos y de sorteo, que eviten que su operación o funcionamiento se produzca frente a presunciones de actos o conductas ilícitas concretas"*.

De acuerdo con lo anterior, se rechaza la impugnación del artículo 35 N° 29, debiendo las medidas cumplir con las condiciones señaladas.

15) Se rechaza la impugnación del inciso final del artículo 38, toda vez que los procedimientos de inspección, control y revisión que aplica la empresa, tienen carácter preventivo y no investigatorio o prepolicial respecto de trabajadores determinados o ante situaciones sospechosas o denuncias específicas, o de casos a elección o arbitrio del empleador, por lo que esta Dirección estima que no puede considerárseles apremios ilegítimos o atentatorios contra el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de su persona y de su familia, que la Constitución Política de la República asegura a todas las personas.

16) Se rechaza la impugnación del artículo 39 dado que, analizado su texto, aparece que las medidas de revisión de los trabajadores, de las dependencias y muebles de la empresa y de lockers o casilleros se ajustan a las condiciones señaladas por esta Dirección en Dictamen N° 287/14, de 11 de enero de 1996 para estimarlas jurídicamente procedentes:

- a) Las medidas de revisión y control de las personas, de sus efectos privados o de sus casilleros, al importar un límite a la privacidad y la honra de las personas, deben necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley.
- b) Las medidas de revisión y control deben ser idóneas a los objetivos perseguidos como son el mantenimiento del orden, la higiene y la seguridad de la empresa y sus trabajadores, no debiendo importar actos ilegales o arbitrarios por parte del empleador, según lo señala la Constitución en su artículo 20, como por ejemplo la selección discrecional de las personas a revisar o la implementación de medidas extrañas e inconducentes a los objetivos ya señalados.
- c) Las medidas, además, no deben tener un carácter prepolicial, investigatorio o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos dentro de la empresa, sino un carácter puramente preventivo y despersonalizado, siendo requisito sine qua non para la legalidad de estas medidas su ejecución uniforme respecto de todo el personal de la empresa o, en caso de selección, la aleatoriedad de la misma.

17) Este Servicio objeta, además, el artículo 23 del presente Reglamento, dado que el obligar al trabajador a desempeñarse en cualquiera de los turnos contemplados en él, que le asigne la empresa, permitiría al empleador variar permanentemente el turno que corresponde laborar a cada dependiente, lo que de acuerdo a la reiterada jurisprudencia de este Servicio, no resulta ajustado a Derecho. Cabe citar al respecto el Dictamen N° 7.889/355, de 14 de noviembre de 1986.

En efecto, el Reglamento Interno de la empresa de Servicios Aeroportuarios ... consigna 1680 turnos diferentes, repartidos en distintos tipos de jornada, de suerte tal que en el hecho, no se cumple con el objetivo que tuvo en vista el legislador al exigir en el N° 1 del artículo 154, al igual que en el N° 5 del artículo 10 del Código del Trabajo, que se determine en el reglamento interno las horas de inicio y término de cada turno, de suerte que el dependiente conozca con certeza su horario de trabajo, evitando así quedar al arbitrio del empleador.

En estas circunstancias, el presente Reglamento Interno debe entenderse objetado en esta materia, de acuerdo con las facultades concedidas a la Dirección del Trabajo por el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo.

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. RELACION LABORAL EXTINGUIDA.**

**3.141/241, 28.07.00.**

**La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento acerca de si a la Sra. N.N., le asiste el derecho a percibir de su ex-empleador, Escuela ..., diferencias por concepto de reajuste correspondiente a los bonos de antigüedad, responsabilidad, perfeccionamiento, como asimismo, si dichas diferencias deben ser consideradas para recalcular su indemnización por años de servicio, por tratarse de una materia controvertida entre las partes una vez extinguida la relación laboral, cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.**

**Fuentes:** Constitución Política, artículos 6º, 7º y 76. Código del Trabajo, artículo 420.

**Concordancias:** Dictamen N° 4.920/265, de 19.08.97.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si a la Sra. N.N., le asiste el derecho a percibir de su ex-empleador, Escuela ..., diferencias por concepto de reajuste correspondiente a los bonos de antigüedad, responsabilidad, perfeccionamiento, como asimismo, si dichas diferencias deben ser consideradas para recalcular su indemnización por años de servicio.

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

El artículo 6º de la Constitución Política señala textualmente:

*"Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella.*

*"Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo.*

*"La infracción de esta norma generará las responsabilidades y sanciones que determine la ley".*

Además, en el mismo sentido, el artículo 7º de la Constitución sanciona con nulidad los actos de los órganos del Estado fuera de su competencia, 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".*

Los preceptos constitucionales citados establecen el principio de legalidad administrativa, según el cual, un órgano público sólo actúa válidamente dentro de la esfera de su competencia fijada expresamente por la ley.

Asimismo, el artículo 73 de la Constitución señala lo siguiente:

*"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 a causas pendientes, revisar los fundamentos o contenido de sus resoluciones o hacer revivir procesos fenecidos".*

Por su parte, el artículo 420 letras a) y c) del Código del Trabajo señala que:

*"Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:*

*"a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;*

*"c) Las cuestiones y reclamaciones derivadas de la aplicación o interpretación de las normas sobre previsión o seguridad social, cualquiera que fuere su naturaleza, época u origen, y que fueren planteadas por los trabajadores o empleadores referidos en la letra a)".*

De las disposiciones citadas se sigue que todos los asuntos litigiosos entre las partes de un contrato de trabajo derivados de la extinción de la relación laboral deben ser conocidos y resueltos por el Juez del Trabajo respectivo, sin perjuicio de la facultad de los fiscalizadores del trabajo para sancionar con multa las infracciones objetivas que constaten en el ejercicio de sus funciones.

En tal sentido se ha pronunciado la Dirección del Trabajo, entre otros, en Dictámenes N°s. 0521/27, de 25.01.95 y 4.616/197, de 16.08.96.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento acerca de si a la Sra. N.N., le asiste el derecho a percibir de su ex-empleador, Escuela ..., diferencias por concepto de reajuste correspondiente a los bonos de antigüedad,

responsabilidad, perfeccionamiento, como asimismo, si dichas diferencias deben ser consideradas para recalcular su indemnización por años de servicio, por tratarse de una materia controvertida entre las partes una vez extinguida la relación laboral, cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

**REMUNERACION. DIAS NO LABORADOS. ACTIVIDAD PESQUERA. SEMANA CORRIDA. PROCEDENCIA. TRATO.**

**3.142/242, 28.07.00.**

**Los trabajadores de la empresa Pesquera ... remunerados por hora y/o trato tienen derecho a que los días de inactividad laboral por causas no imputables a ellos les sean pagados conforme al promedio de lo percibido durante los tres últimos meses laborados y, luego, la semana corrida calcularse y pagarse de acuerdo al procedimiento desarrollado en el cuerpo del presente informe.**

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

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 6.132/408, de 14.12.98 y 4.911/284, de 22.09.99.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de la forma de determinar el pago de la semana corrida de los trabajadores que prestan servicios para la empresa Pesquera ... cuya remuneración se encuentra fijada por hora y/o trato, considerando que dichos dependientes laboran sólo parte de su jornada semanal, por ejemplo, 3 de los 6 días en que se encuentra distribuida, permaneciendo, el resto de la misma, a disposición del empleador sin realizar labor por falta de materia prima.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

En forma previa a resolver la situación planteada, se hace necesario determinar como deben remunerarse los días de inactividad laboral de los trabajadores que nos ocupan. Para ello, debemos recurrir a la doctrina que sobre el particular ha elaborado este Servicio y que se encuentra contenida en los Dictámenes N°s. 6.132/408, de 14.12.98, y 4.911/284, de 22.09.99, los cuales, si bien se refieren al personal que se desempeña a bordo de naves pesqueras, no hacen sino ratificar la doctrina general que en esta materia sustenta la Dirección, a saber *"los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras, durante los períodos de inactividad laboral por causas no imputables a ellos, tales como veda y entrada a varadero, como asimismo por los días de descanso compensatorio, tienen derecho a la remuneración que hubieren pactado expresa o tácitamente, en forma individual o colectiva y, a falta de pacto, a la que resulte de conformidad al promedio de lo percibido por el respectivo dependiente durante los últimos tres meses laborados"*.

De consiguiente, a la luz de la doctrina precedentemente indicada y según se desprende de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, en la especie, no existiendo pacto sobre el particular, los días de inactividad laboral de los trabajadores de que se trata deben ser remunerados conforme al promedio de lo percibido por éstos durante los últimos tres meses laborados.

Precisado lo anterior, y resolviendo derechamente la situación planteada por esa Inspección Provincial, cabe señalar, en primer término, que el inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo dispone: *"El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana"*.

De la norma precedentemente transcrita se colige que los trabajadores remunerados exclusivamente por día, tienen derecho a percibir por los días domingo y festivos una remuneración equivalente al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

Al respecto, cabe hacer presente que la reiterada jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s. 1.983/82, de 28.03.96, 4.444/245, de 28.07.97, ha precisado el alcance del beneficio establecido en la precitada norma legal señalando que no sólo debe entenderse referido a aquellos trabajadores remunerados por día como podría desprenderse del tenor literal estricto de la norma, sino que se extiende, también, a otros dependientes que han estipulado con su empleador otra remuneración que el estipendio diario, tales como por hora, trato o comisión.

De forma tal, entonces, y considerando que los dependientes por los que se consulta se encuentran remunerados por hora y por trato y que los días de inactividad laboral por falta de materia prima deben ser pagados conforme al promedio de lo percibido por ellos durante los últimos tres meses laborados, como asimismo, que les asiste el derecho al beneficio de la semana corrida, no cabe sino concluir que la forma de cálculo de la misma debe ajustarse al procedimiento a que alude la ya citada norma legal, esto es, deben sumarse todas las remuneraciones diarias devengadas por el trabajador en la respectiva semana y el resultado de dicha suma dividirse por el número de días que el trabajador legalmente debió laborar en el referido período semanal.

Finalmente, respecto a la incidencia que podría tener en la materia la remuneración mínima garantizada de que gozan por contrato colectivo de trabajo los dependientes de la empresa Pesquera ..., cabe precisar que este Servicio, pronunciándose sobre la situación de aquellos trabajadores cuyo sistema remuneracional se encuentra conformado por una remuneración mínima, como sucede en la especie, ha resuelto que éstos tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo.

Lo anterior se fundamenta en la circunstancia de que, en tal caso, no se está en presencia de trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto, vale decir, conformado por una remuneración mínima garantizada y por tratos o incentivos variables, sino frente a dependientes remunerados exclusivamente sobre la base de tratos o incentivos diarios variables, característica ésta que permite considerarlos dentro de la categoría de dependientes remunerados exclusivamente por día.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposición legal citada, doctrina y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que los trabajadores dependientes de la empresa Pesquera ... remunerados por hora y/o trato tienen derecho a que los días de inactividad laboral por causas no imputables a ellos les sean pagados conforme al promedio de lo percibido durante los tres últimos meses laborados y, luego, la semana corrida calcularse y pagarse de acuerdo al procedimiento desarrollado en el cuerpo del presente informe.

**CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA. SOCIEDADES DE PERSONAS.****3.143/243, 28.07.00.**

**Deniega solicitud de reconsideración de Dictamen N° 1.977/172, de 17.05.2000, que concluye que entre un socio de sociedad de personas y esta sociedad para la cual trabaja, se configura relación laboral, de concurrir vínculo de subordinación y dependencia entre ambas, por lo que no resulta procedente modificar esta doctrina para adecuarla a disposiciones legales de otro orden, como tributarias, sobre sueldo empresarial o patronal.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 7° y 8° inciso 1°, y 41 inciso 1°. D.L. N° 824, de 1974, artículo 31 N° 6 inciso 3°.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 1.977/172, de 17.05.2000 y 3.090/166, de 27.05.97.

Se solicita reconsideración de Dictamen N° 1.977/172, de 17.05.2000, por el cual se concluye que de acuerdo a la doctrina vigente de la Dirección del Trabajo, entre un socio de sociedad de personas y esta sociedad para la cual trabaja, se configura relación laboral en la medida que concurren los supuestos de todo contrato de trabajo, y especialmente el vínculo de subordinación y dependencia entre ambos, por lo que no resulta procedente modificar esta doctrina con el sólo propósito de adecuarla a disposiciones legales de otro orden, como tributarias, relativas a sueldo empresarial o patronal del empresario.

Se fundamenta la solicitud en que la Dirección del Trabajo habría incurrido en error al considerar que los socios de una sociedad no siempre pueden tener como empleadora a la misma sociedad, como ocurriría si no se dan los supuestos para configurar contrato de trabajo entre ellas, en circunstancias que objetivamente, desde un punto de vista de la Ley de la Renta, es la persona jurídica sociedad la que paga a sus socios el sueldo empresarial o patronal y, por ende, declara y aplica las franquicias tributarias correspondientes, sin referirse a vínculo de subordinación o dependencia entre dicha sociedad y los socios.

Se agrega, que la Dirección debería pronunciarse directamente por la existencia de contratos de trabajo en los cuales se dejara constancia que se celebran *"en razón de lo expresado por el legislador en el artículo 31, N° 6, inciso 3°, del D.L. N° 824"*, o Ley de la Renta, lo que llevaría a la persona jurídica sociedad que al pagar el sueldo empresarial o patronal a sus socios tenga que pagar a su vez cotizaciones previsionales por el socio o el mismo empresario, con lo cual éstos podrían obtener ciertos beneficios previsionales como carné FONASA, para atención de salud.

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

El dictamen recurrido, Ord. N° 1.977/172, de 17.05.2000, hace un análisis de lo dispuesto en los artículos 3°, letra b); 7° y 8°, inciso 1°, del Código del Trabajo, que tratan los elementos de la esencia de todo contrato de trabajo, que de concurrir en la práctica hacen procedente la correspondiente celebración y escrituración del contrato, exigencias a las cuales no puede escapar la relación laboral que pudiere darse entre una sociedad de personas y los socios que trabajan para ella, de configurarse especialmente vínculo de subordinación y dependencia entre ambas.

Pues bien, atendido el tenor de la solicitud de reconsideración, debería ser suficiente para la Dirección del Trabajo que un contrato adquiere existencia como contrato de trabajo si se basa en lo dispuesto en la Ley de la Renta, el D.L. N° 824, en su artículo 31, N° 6, inciso 3º, referido a la remuneración que perciben los socios de una sociedad de personas, o sueldo empresarial o patronal, lo que se considera gasto tributario, con prescindencia si en tal relación se dan los supuestos propios del Código del Trabajo, antes aludidos.

Al respecto, y debidamente analizado lo expresado en la presentación, sólo cabe confirmar lo concluido en el dictamen impugnado, toda vez que la Dirección, en su labor específica, no puede legalmente apartarse de las disposiciones del Código del Trabajo y sus normas complementarias, para estimar que el contrato de trabajo adquiere existencia dados ciertos supuestos que aquéllos contemplan, y no podría legalmente establecer, sobre la base de normas de otra índole, como las tributarias, como sería el caso del D.L. N° 824, sobre Impuesto a la Renta, que para los efectos de la aplicación de franquicias que ella contempla, se debería considerar que existe contrato de trabajo aun cuando desde el punto de vista del derecho laboral ello no sea factible.

En efecto, el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, o Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en su artículo 1º, letra a), dispone que, corresponderá a esta Dirección, *"la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral"*; y en la letra b), *"fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo"*.

Como es dable desprender de las disposiciones citadas, la competencia de la Dirección del Trabajo dice relación con la legislación laboral, no pudiendo entrar a fijar el sentido y alcance de normas de otro carácter como las tributarias, a menos que la misma ley lo permita, que no es el caso de la especie.

Como por otra parte, en la presentación no se aporta mayores antecedentes que los analizados, y que ya fueron ponderados en el dictamen recurrido, solo resta denegar la solicitud de reconsideración.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que se deniega solicitud de reconsideración de Dictamen N° 1.977/172, de 17.05.2000, que concluye que entre un socio de sociedad de personas y esta sociedad para la cual trabaja, se configura relación laboral, de concurrir vínculo de subordinación y dependencia entre ambas, por lo que no resulta procedente modificar esta doctrina para adecuarla a disposiciones legales de otro orden, como tributarias, para hacer aplicable las franquicias del sueldo empresarial o patronal.

**JORNADA DE TRABAJO. GUARDAPARQUES. CORPORACION NACIONAL FORESTAL. DESCANSO SEMANAL. HORAS EXTRAORDINARIAS.**

**3.144/244, 28.07.00.**

- 1) La jornada de trabajo a que se encuentra afecto el personal de guardaparques que le presta servicios en forma permanente a CONAF es la prevista en el D.L. N° 249, de 1973, esto es, 44 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.**
- 2) Los días de descanso para dicho personal son los sábado, domingo y festivos, salvo que estos últimos deban laborarse en forma extraordinaria, en las condiciones que prevé el artículo 10 del Decreto N° 1.046, del Ministerio de Hacienda de 1977.**  
**Se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 4.348/247, de 23.08.99, de este Servicio.**

**Fuentes:** D.L. N° 249, artículos 21 y 26.

**Concordancias:** Ord. N° 4.348/247, de 23.08.99.

Se ha solicitado reconsideración del Ord. N° 4.348/247, de 23.08.99, de esta Dirección, que concluye que: 1) La jornada de trabajo a que se encuentra afecto el personal de guardaparques que le presta servicios en forma permanente a CONAF es la prevista en el D.L. N° 249, de 1973, esto es, 44 horas semanales distribuidas de lunes a viernes y 2) Los días de descanso para dicho personal son los sábado, domingo y festivos, salvo que estos últimos deban laborarse en forma extraordinaria, en las condiciones que prevé el artículo 10 del Decreto N° 1.046, del Ministerio de Hacienda, del año 1977.

La solicitud referida se fundamenta principalmente en que las normas legales en que se basa el citado dictamen deberían ser interpretadas en forma distinta, toda vez que a juicio de la recurrente no parece razonable pensar que el legislador, al eliminar la distinción entre obrero y empleado, haya tenido la intención de mantener esta diferencia para los trabajadores de instituciones privadas regidas por el D.L. N° 249. Agrega, que la Ley de Presupuesto de la Nación, al contemplar cada año una glosa especial para contratar trabajadores bajo el concepto "*jornal permanente*", no hace más que reconocer la facultad de las instituciones de derecho privado regidas por el citado decreto ley para aplicar la regla general en materia de jornada de trabajo, es decir, 48 horas semanales distribuidas de lunes a sábado. Lo anterior permitiría dar aplicación a las jornadas especiales a que se refieren los artículos 38 inciso final y 39 del Código del Trabajo, en aquellos lugares apartados de localidades urbanas, donde no resulta posible dar cumplimiento a la jornada que establece el artículo 21 del D.L. N° 249.

En subsidio, se solicita reconsiderar el dictamen en referencia, en base a los antecedentes acompañados, determinando que sólo en el caso de los guardaparques administradores y, eventualmente, en el caso de los guardaparques jefes de sector o programa, predomina el esfuerzo intelectual sobre el físico y, por ende, se regirían por la jornada establecida en el artículo 21 del D.L. N° 249 y, en consecuencia, en las demás situaciones –guardaparques de sector o programa y guardaparques de mantención–, regiría la jornada de trabajo establecida por el Código del Trabajo.

A continuación y en subsidio de todo lo anterior, se requiere se aclare el Dictamen N° 4.348/247 en el sentido de determinar que, pese a que los guardaparques se rigen por la jornada única prevista en el artículo 21 del D.L. N° 249, les resulta aplicable la jornada bisemanal y la jornada especial a que aluden los artículos 39 y 38 inciso final del Código del Trabajo, respectivamente, por ser materias no reguladas por el citado D.L. N° 249.

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

En primer término, es necesario hacer presente que las argumentaciones de la recurrente en lo que respecta a la forma en que este Servicio dio interpretación a las normas contenidas en los artículos 21 y 26 del D.L. N° 249, fueron consideradas en su oportunidad al evacuar el dictamen cuya reconsideración se solicita, especialmente en lo que dice relación con la derogación de la distinción entre obrero y empleado que hizo el D.L. N° 2.200, de 1978, según se expresó en dicho pronunciamiento, de suerte que resulta inoficioso entrar nuevamente a efectuar una revisión de ellas y, en general, de toda la normativa legal por la cual se rige la Corporación Nacional Forestal en la materia que nos ocupa, que ha sido analizada ampliamente en diversos dictámenes emitidos por este Servicio. (Ordinarios N°s. 7.876/390, de 26.12.97, 396/022, de 20.01.99 y 1.269/072, de 9.03.99).

En lo que concierne a la solicitud subsidiaria de la recurrente y que se refiere a que el personal de guardaparques de sector o programa y guardaparques de mantención, en su concepto, debería regirse por la jornada de trabajo establecida en el Código del Trabajo en atención a que en su trabajo predominaría el esfuerzo físico sobre el intelectual, cabe manifestar que el estudio de los nuevos antecedentes con que cuenta este Servicio no hacen sino confirmar que en las labores que desarrolla este personal y, en general, todo el cuerpo de guardaparques que presta servicios a la recurrente, no concurre la situación alegada por esta última.

En efecto, de los mencionados antecedentes se ha podido determinar que en todos los cargos y niveles de este personal, incluidos los que no ocupan jefaturas o algún cargo específico, desarrollan un trabajo especializado que es producto, tanto de cursos de capacitación que la propia CONAF les proporciona, o que ellos han efectuado, como de autoformación con la experiencia transmitida por los guardaparques más antiguos hacia los más nuevos.

De los mismos antecedentes aparece, que en la actualidad la Ley de Caza ha permitido a la CONAF, capacitarlos para que ejerzan la función de inspectores de caza, de acuerdo a lo previsto en el artículo 39 de esta ley, capacitación que les ha significado estudiar la ley, aprender a distinguir los tipos de delitos que la misma establece, saber actuar frente al público en esta materia, saber completar los formatos de denuncias ante los tribunales y hacer los informes semestrales, etc.

Por otra parte, de dichos antecedentes se ha podido establecer, además, que la propia recurrente, a través de la Resolución N° 244, de 18.10.99, creó el Cuerpo de Guardaparques como un estamento formal, oficial y estructurado de la misma, dependiente de la Dirección Ejecutiva, conformado por el personal que cumple labores técnicas y administrativas en las unidades de las áreas silvestres administradas por la Corporación Nacional Forestal.

A su vez, cabe señalar que para optar al cargo de guardaparques, éstos deben cumplir entre otros, con un requisito de educación mínima de cuarto año medio aprobado, según aparece de documentos tenidos a la vista en que la Corporación invita a postular para el citado cargo en la Reserva Nacional Lago Peñuelas.

Asimismo, esta Dirección ha tenido a la vista antecedentes que demuestran la variedad de labores que desarrollan los guardaparques, entre las cuales pueden mencionarse, a vía de ejemplo,

el cobro de tarifas de ingreso a las Areas Silvestres Protegidas, atención y orientación de visitantes, control de la calidad de servicios a concesionarios, asistencia para proyectos de investigación científica, control de expediciones deportivas, supervisión de las normas de prevención de riesgo y seguridad del personal y de los visitantes, entrenamiento y capacitación en primeros auxilios y técnicas de rescate en diferentes condiciones y tipos de ambiente, interpretación de planos, mensura de áreas, distancias y pendiente, capacitación en flora y fauna silvestre, preparación y dictación de charlas a visitantes, estudiantes, delegaciones de profesionales y científicos, etc.

Todas las actividades mencionadas, a juicio de la suscrita, permiten afirmar que para este trabajo se requiere tener una preparación y entrenamiento especial, donde se pone en uso la capacidad intelectual de cada dependiente, de manera que no cabe sino concluir que en sus labores predomina dicho esfuerzo sobre el físico, y, por ende, tampoco resulta posible reconsiderar en este aspecto el dictamen de que se trata.

Por último, en lo que respecta a la segunda petición subsidiaria efectuada por la recurrente, en orden a aplicar a los trabajadores en comento las jornadas previstas en los artículos 38 inciso final y 39 del Código del Trabajo, cabe señalar que la aplicación de la normativa que se contiene en estos preceptos, se encuentra supeditada a la circunstancia de que los dependientes laboren en alguno de los establecimientos o faenas que taxativamente enumera el artículo 38 del Código del Trabajo, situación que no se da en la especie, toda vez que aquéllos, como se expresara en el dictamen cuya reconsideración se solicita, se encuentran legalmente afectados a un régimen que contempla como días de descanso los sábado, domingo y festivos, esto es, a un sistema –no exceptuado del descanso dominical– como lo exigen las disposiciones legales invocadas por la recurrente.

Las mismas consideraciones resultan válidas respecto de la norma contenida en el artículo 39 del citado cuerpo legal.

De consiguiente, en base a todo lo expuesto en los párrafos que anteceden no cabe sino concluir que no resulta procedente acceder a la solicitud de reconsideración solicitada.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración del dictamen de este Servicio N° 4.348/247, de 23.08.99, por las razones expresadas en el cuerpo del presente informe.

# CIRCULARES, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## 1.- Circulares.

**51, 10.05.00.**

**Depto. Fiscalización**

**Establece procedimiento de fiscalización y certificación conforme se establece en el N° 8 de la Circular Conjunta N° 223, de Ministerios de Educación y Trabajo y Previsión Social, de 22.02.2000, cumplimiento de deberes laborales y previsionales, que se consideran requisitos indispensables para dar curso al pago de estas subvenciones, a los establecimientos educacionales respecto de los cuales es aplicable la Circular Conjunta N° 223 (C.C.).**

Conforme a lo establecido en el N° 8 de la Circular Conjunta N° 223, de los Ministerios de Educación y Trabajo y Previsión Social, de fecha 22.02.2000, esta Superioridad ha estimado conveniente, para su implementación a nivel de sus Unidades Operativas, establecer el procedimiento administrativo que se expone a continuación, teniendo en consideración fundamentalmente la capacidad de fiscalización del Servicio, la calidad y organización de los trabajadores directamente beneficiados con lo dispuesto en la circular conjunta, los sistemas comunicacionales vigentes y las medidas en tal sentido adoptadas paralelamente por el Depto. de Fiscalización –que se señalan más adelante– y las acciones tanto de este Servicio como de la Autoridad de Educación frente a la constatación de incumplimiento de deberes laborales y previsionales, que se consideran requisitos indispensables para dar curso al pago de estas subvenciones, a los establecimientos educacionales respecto de los cuales es aplicable la Circular Conjunta N° 223 (C.C.).

### **BASE DE DATOS DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES PARTICULARES SUBVENCIONADOS**

De acuerdo con el N° 9 de la C.C., la Autoridad de Educación, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, deberá proporcionar, a lo menos una vez al año, la individualización de los establecimientos de educación particular subvencionados.

Esta base de datos, a nivel de Inspección del Trabajo, servirá para la comunicación directa entre ésta y los sostenedores de los establecimientos, cuando se recepcione denuncia en contra de ellos por parte de docentes, de sus organizaciones (sindicales y/o gremiales, nacionales, regionales, provinciales, comunales o de empresa) o de las provinciales de educación.

### **PROCEDIMIENTO DE REVISION, OPORTUNIDAD, LUGAR, COORDINACION Y REQUERIMIENTO**

#### **Procedimiento de revisión.**

El procedimiento está dado en el Anexo N° 2, de la C.C., que se ha considerado como el básico, sin perjuicio que se pueda elaborar otro distinto a nivel de Unidades Operativas siempre

que con él se permita arribar al mismo producto, cuyo conocimiento es fundamental para las Autoridades de Educación al momento de denegar el pago de la subvención o de hacer retenciones de la misma.

Respecto de las consecuencias que por conceptos de infracciones se produzcan, se aplicarán los procedimientos generales de fiscalización en actual vigencia.

En el aspecto previsional y concordante con otras disposiciones que dicen relación con certificados, **la sola declaraciones de cotizaciones de previsión, sin pago, (A.F.P., I.N.P., C.C.C.A.F. ISAPRES y MUTUALES), se considerarán deudas previsionales y por lo tanto inexistencia de un requisito para impetrar la subvención.**

#### **Oportunidad de la revisión.**

Atendida las fechas de pago de remuneraciones de los docentes, que no pasan generalmente de los días 30 de cada mes, se puede asumir que ante la mora de dicho pago, se efectuarán las denuncias pertinentes antes del 15 del mes siguiente.

Para cumplir con la C.C. se fiscalizarán las denuncias interpuestas, las cuales se diligenciarán entre los días 15 y 20 de cada mes.

Respecto del aspecto previsional, este deberá ser revisado siempre, lo contenga o no la denuncia y será, en término de oportunidad, aplicable lo señalado para las remuneraciones.

El período a revisar será normalmente el mes inmediatamente anterior, salvo que la denuncia o petición de educación señale otros, en cuyo caso se ampliará según sea lo solicitado.

#### **Lugar de la revisión.**

La revisión será de carácter documental y mediante citación a la Inspección del Trabajo, independiente que la realidad aconseje en algún momento efectuar visita a terreno.

#### **Coordinación.**

La coordinación contemplará dos interlocutores, Departamentos Provinciales de Educación y organizaciones de docentes.

Principalmente la coordinación se referirá a la forma de recibir y remitir, en forma recíproca, información, ya se trate de denuncias, certificado de revisión de antecedentes, gestiones de visita conjunta, etc.... usando para ello tanto los medios formales como aquellos aún no regulados, pero que son de una expedición mayor, como el correo electrónico o fax, por ejemplo.

Todas las D.R.T. deberán informar a las organizaciones gremiales y sindicales de su jurisdicción, o a sus delegados, sobre la posibilidad de uso de los sistemas de comunicación, tanto fax de las Inspecciones del Trabajo, como los correos electrónicos, como alternativas para informar los incumplimientos laborales y/o previsionales que son requisitos indispensables para que las autoridades de educación den curso al pago de las subvenciones.

### **Requerimiento y aviso de denuncia.**

Recibida denuncia en contra de un establecimiento educacional, por no pago de remuneraciones o de cotizaciones previsionales, se pondrá en forma inmediata en conocimiento de éste a objeto que se presente con la documentación que se señala en la C.C., en los plazos que en la misma se indican, usando el formulario del Anexo N° 1 llenado por el sostenedor conforme a instrucciones del Anexo N° 1-A.

En este caso es fundamental el uso de la base de datos de sostenedores, que si no contempla el número telefónico, fax o correo electrónico, se deberán ir agregando con el objeto de optimizar la comunicación.

Además se pondrá la situación, en forma inmediata, en conocimiento de la Autoridad de Educación a objeto que ésta adopte las medidas pertinentes (evitar pago de próximas subvenciones).

Cuando se detecten infracciones al pago de remuneraciones y/o de cotizaciones de previsionales, se instruirá su inmediata corrección la que, al acreditarse, permitirá confeccionar y entregar al empleador un certificado destinado a enervar los efectos del aviso de denuncia notificado previamente a la respectiva autoridad educacional, permitiendo el pago de la subvención.

Importante en estos casos es el cumplimiento de los plazos para efectuar la revisión y entrega o no de la certificación.

### **COBERTURA DE LA FISCALIZACION**

De acuerdo a lo expuesto, la fiscalización de los establecimientos educacionales subvencionados se restringirá a aquéllos respecto de los cuales se hayan recibido denuncias por no pago de remuneraciones y/o cotizaciones previsionales y a aquéllos por los cuales expresamente lo solicite el Depto. Provincial de Educación respectivo.

### **CERTIFICACION**

El Anexo N° 2 de la C.C. contempla el modelo de la certificación, mismo que se deberá entregar directamente al sostenedor o a quien lo represente, salvo que se acuerde cosa distinta con la Autoridad de Educación Departamental respectiva.

Dicha certificación deberá llevar nombre, firma y RUT del fiscalizador que ha practicado la revisión y no tendrá cobro alguno.

Podrá llenarse en forma manuscrita, pero jamás podrá tener enmendaduras.

La revisión tendrá el carácter de empresa fiscalizada para los efectos estadísticos y su ingreso al sistema será a través de la denuncia de público o de requerimiento de autoridades, Departamento Provincial de Educación en este caso.

**223, 22.02.00.**

**Circular Conjunta de los Ministerios de Educación y del Trabajo y Previsión Social.**

Teniendo presente:

- a) Las disposiciones en materia de pago de subvenciones a los establecimientos educacionales reconocidos oficialmente, contenidas en el D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, particularmente lo establecido en la letra f) de su artículo 6° que dispone que para impetrar la subvención se deben encontrar al día en los pagos por concepto de remuneraciones y de cotizaciones previsionales respecto de su personal.
- b) Las disposiciones de similar naturaleza contenidas en el inciso tercero del artículo 43 del D.F.L. N° 2, de 30 de mayo de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y
- c) Que, la fiscalización del cumplimiento de los requisitos remuneracionales y previsionales citados, corresponde ejercerla a funcionarios dependientes de los Ministerios de Educación y del Trabajo y Previsión Social, por lo que se ha resuelto emitir la presente Circular Conjunta que tiene por objeto generar una coordinación entre los dos Ministerios que aumente la capacidad de fiscalización y a su vez lograr una racionalización de los procedimientos que permita un mejor uso de los recursos y evite duplicidad de acciones fiscalizadoras, conforme a lo que se instruye a continuación:
  - 1. Todos los establecimientos educacionales particulares subvencionados deberán presentar, en las Unidades de Inspección y Control de Subvenciones de los respectivos Departamentos Provinciales de Educación, entre los días 10 y 15 de cada mes, la documentación laboral, previsional y de salud correspondiente a todo el personal que cumple funciones en el establecimiento educacional, incluyendo docentes, administrativos y servicios menores, del mes inmediatamente anterior a aquél por el cual se cobra subvención.

Esta documentación deberá ser entregada entre los días antes mencionados conforme a una calendarización que previamente será fijada por las unidades operativas, y que será informada a los sostenedores, a lo menos, con 15 días de anticipación, contados desde la entrada en vigencia de la presente, por la autoridad de Educación respectiva.

La documentación a presentar será la siguiente:

- a) Planillas de cotizaciones previsionales y de salud, en original o copias autorizadas de las mismas, debidamente pagadas. La sola declaración de las cotizaciones previsionales se considerará incumplimiento a lo dispuesto en el Art. 6°, letra f), del D.F.L. N° 2, de Educación.
- b) Libro auxiliar de remuneraciones, en los casos de aquellos establecimientos que cuenten con 5 o más trabajadores, de conformidad con lo previsto en el artículo 62 del Código del Trabajo y su reglamento.
- c) Comprobante de pago de remuneraciones, en original o copias autorizadas, debidamente suscritos por los trabajadores, cuando legalmente no corresponda presentar Libro Auxiliar de Remuneraciones.

2. La documentación requerida en punto anterior, deberá ser presentada conjuntamente con el formulario "Presentación de Documentación Laboral y Previsional" que deberá ser llenado por el sostenedor y entregado en original y copia, devolviéndose esta última como comprobante al interesado. Se adjunta modelo de este formulario en Anexos N°s. 1 y 1-A de la presente.
3. Los antecedentes serán revisados por personal de fiscalización del Ministerio del Trabajo y Previsión Social o del Ministerio de Educación, hasta el día 20 de cada mes, conforme a procedimientos, turnos, calendarios de trabajo y otros que sean preestablecidos y cada situación amerite. Para tal coordinación las unidades operativas, dos o más según sea la jurisdicción en común que tengan ambos Servicios, se reunirán las veces que estimen convenientes, de suerte que al momento de entrada en vigencia de la presente, tengan un programa y procedimiento concordado, que deberán informar a los sostenedores de las correspondientes jurisdicciones.
4. Los Servicios del Trabajo, sobre la base de la información proporcionada por el sostenedor en el Anexo N° 1 y de la revisión de los antecedentes documentales que se le presente, informarán la situación de remuneraciones del personal y su correspondiente situación previsional del mes sujeto a revisión.
5. En el caso que, con ocasión de la presentación de los antecedentes se detecte el no pago de las remuneraciones al personal, la subvención no será pagada hasta el entero pago de los valores adeudados por este concepto, conforme lo dispone el artículo 6º, letra f), del D.F.L. N° 2, de Educación de 1998. Asimismo, para el caso de verificarse deudas en el pago de las cotizaciones previsionales, se procederá a efectuar la retención de los valores adeudados, conforme lo dispone el artículo 7º de la Ley N° 19.609, de 2.06.99, procediéndose a la entrega de los montos retenidos con posterioridad al pago de la subvención y siempre se acredite haber subsanado la objeción.
6. Corresponderá a los Departamentos Provinciales de Educación y a las Direcciones Regionales del Trabajo, coordinar las acciones tendientes a dar cumplimiento con lo establecido en la presente circular, pudiendo disponer las medidas que estimen convenientes y oportunas; pudiendo incluso modificar el punto 1, de la presente, en aquella parte que fija el lugar de presentación de documentación si así lo estimaren apropiado y otras medidas tales como: programar y disponer capacitación mutua y visitas conjuntas a los establecimientos de educación particular subvencionados, con el objeto de fiscalizar aquellas materias que le son propias.
7. En aquellos casos en que, habiéndose coordinado la participación de cada Servicio en la revisión de los antecedentes aportados por los sostenedores, no fuere posible la revisión total de los mismos por funcionarios de la Dirección del Trabajo, la revisión del excedente la asumirá el correspondiente Departamento Provincial de Educación.
8. No obstante, lo señalado en los números anteriores, las instancias superiores de cada Servicio involucrado en la fiscalización o revisión de antecedentes, podrán establecer los procedimientos administrativos que se estimen convenientes, en forma separada o conjunta, y que sirvan para completar las instrucciones precedentes, pero sin alterar el fondo de las mismas.
9. La Dirección Regional del Trabajo y sus Unidades Operativas proporcionarán la información sobre la conducta laboral y previsional de los sostenedores de los colegios particu-

res subvencionados que le soliciten los Departamentos Provinciales de Educación. A su vez, la autoridad de Educación, en el nivel central, proporcionará a la Dirección del Trabajo, a través de medios magnéticos, a lo menos una vez al año, la información que sobre la individualización de los establecimientos de educación particular subvencionado y de sus sostenedores se le requiera.

10. Los Secretarios Regionales Ministeriales de Educación y los Directores Regionales del Trabajo tendrán la función de supervisar el cumplimiento de la presente circular, debiendo preocuparse que se cumpla y se coordinen los niveles operativos correspondientes. También, deberán informar sobre la marcha del proceso conjunto de fiscalización a las autoridades superiores de cada ministerio, para impulsar innovaciones y adecuaciones que sean necesarias para el éxito y continuidad anual del Programa de Fiscalización.
11. La presente circular comenzará a regir a partir del 15 de marzo de 2000 y deberá remitirse, por parte de los Secretarios Regionales Ministeriales de Educación, copia íntegra de ella a los establecimientos de la jurisdicción.

JOSE PABLO ARELLANO MARIN  
Ministro de Educación

GERMAN MOLINA VALDIVIESO  
Ministro del Trabajo y Previsión Social

## ANEXO Nº 1

MINISTERIO DE EDUCACION  
DEPARTAMENTO PROVINCIAL DE EDUCACION

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
DIRECCION DEL TRABAJO

## FORMULARIO PRESENTACION DE DOCUMENTACION LABORAL Y PREVISIONAL

1. REMUNERACIONES DEL MES: \_\_\_\_\_ AÑO: \_\_\_\_\_

2. RAZON SOCIAL \_\_\_\_\_

3. DOMICILIO \_\_\_\_\_ Nº \_\_\_\_\_

4. NOMBRE SOSTENEDOR: \_\_\_\_\_ RUT.: \_\_\_\_\_

5. R.B.D. \_\_\_\_\_ FONO: \_\_\_\_\_ COMUNA: \_\_\_\_\_

6. TOTAL TRABAJADORES  DOCENTES  NO DOCENTES  AUXILIARES

7. TOTAL REMUNERACIONES DEL MES  REMUNERACIONES DE DOCENTES

8. HORAS DOCENTES \_\_\_\_\_ REMUNERACIONES SOBRE MAXIMO IMPONIBLE. \_\_\_\_\_  
CONTRATADAS AL MES  Nº TRABAJADORES  MONTO QUE EXCEDE

9. DOCUMENTOS PRESENTADOS

DOCUMENTO	CANTIDAD	DOCUMENTO	CANTIDAD
CONTRATOS DE TRABAJO	_____	FINIQUITOS DE TRABAJO	_____
COMPROB. PAGO REMUNERAC.	_____	LICENCIAS MEDICAS	_____
PERMISOS S/GOCE REMUNERAC.	_____	BOLETAS HONORARIOS	_____
LIBRO AUXIL. REMUNERACIONES	_____	CONTRATOS HONORARIOS	_____

10. DETALLE DE PLANILLAS DE COTIZACIONES PREVISIONALES (MONTO AFECTO A IMPOSICIONES)

INSTITUCION	Nº PLANILLAS	REM. IMPONIBLES	INSTITUCION	Nº PLANILLAS	REM. IMPONIBLES
I.N.P.	_____	_____	FONASA (SISTEMA PUBLICO SALUD)	_____	_____
A.F.P.	#####	_____	ISAPRE (SISTEMA PRIVADO SALUD)	_____	_____
TOTAL	_____	<input type="checkbox"/>	TOTAL	_____	<input type="checkbox"/>
APORTA	_____	_____	BANMEDICA	_____	_____
BANSANDER	_____	_____	CONSALUD	_____	_____
CUPRUM	_____	_____	CRUZ BLANCA	_____	_____
FOMENTA	_____	_____	COLM. G. CROSS	_____	_____
HABITAT	_____	_____	LA CUMBRE	_____	_____
MAGISTER	_____	_____	ISPEN	_____	_____
PLANVITAL	_____	_____	LUIS PASTEUR	_____	_____
PROTECCION	_____	_____	ORG. INTERCLIN.	_____	_____
PROVIDA	_____	_____	PROMEPART	_____	_____
QUALITAS	_____	_____	SUDAMERICA	_____	_____
STA. MARIA	_____	_____	_____	_____	_____
SUMMA	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	ORG. AUXILIARES	_____	#####
_____	_____	_____	C.C.A.F.	#####	_____
_____	_____	_____	MUTUAL	#####	_____
MONTO					
TRABAJ. PENSIONADOS QUE NO COTIZAN A FONDO PENSIONES Nº <input type="checkbox"/> REMUNERAC. <input type="checkbox"/>					
11.	LIBRO AUXIL. REMUNERAC.	Nº TRABAJADORES	<input type="checkbox"/>	REMUNERAC. TOTALES \$	<input type="checkbox"/>
12.	HONORARIOS.	Nº TRABAJADORES	<input type="checkbox"/>	HONORARIOS PAGADOS \$	<input type="checkbox"/>

NOMBRE FIRMA SOSTENEDOR

TIMBRE Y FECHA RECEPCION

**ANEXO N° 1-A**

**INSTRUCTIVO LLENADO FORMULARIO PRESENTACION DE DOCUMENTACION LABORAL Y PREVISIONAL**

El formulario se deberá llenar por el sostenedor con letra imprenta, a máquina, con sistema informatizado, etc, de forma que la escritura sea completamente legible.

- LINEA 1.- Mes y año a que corresponde la remuneración objeto de revisión.
- LINEA 2.- Corresponde al nombre o razón social del establecimiento educacional. Mismo que aparece en el Rol Unico Tributario y en planillas de cotizaciones previsionales.
- LINEA 3.- Nombre de la calle y número en que se ubica el establecimiento educacional.
- LINEA 4.- Nombre completo y Rol Unico Tributario del sostenedor.
- LINEA 5.- Corresponde al Rol Base de Datos registrado en el Ministerio de Educación, teléfono del establecimiento educacional y la comuna en donde se ubica.
- LINEA 6.- Primer espacio el total de trabajadores del establecimiento. Segundo espacio sólo el total de docentes contratados como tales. Tercer espacio el total de paradocentes y administrativos. Cuarto espacio el total del personal auxiliar.
- LINEA 7.- Primer espacio el total de remuneraciones que se pagan en el establecimiento sea que en algunos casos se exceda o no el máximo imponible mensual. Segundo espacio el total de remuneraciones que se pagan al personal docente del establecimiento, sea que se exceda o no el máximo imponible mensual.
- LINEA 8.- Primer espacio, el total de horas docentes mensuales contratadas en el establecimiento. Segundo espacio el total de trabajadores que ganan remuneraciones por sobre el máximo imponible. Tercer espacio el monto de las remuneraciones que excede el máximo imponible.
- LINEA 9.- Se deberán consignar en el espacio correspondiente la cantidad de documentación presentada.
- LINEA 10.- Detalle de la cantidad de planillas presentadas por institución y el monto de la remuneración imponible por cada una de ellas. En este caso se deberá considerar SOLO HASTA EL MAXIMO imponible mensual por trabajador.
- I.N.P.- Cantidad de planillas y sumatoria del monto de las remuneraciones imponibles de los trabajadores afectos al sistema antiguo de pensiones.
- A.F.P.- La sumatoria del monto de las remuneraciones mensuales imponibles de cada trabajador afiliado al nuevo sistema de pensiones.
- TOTAL.- La sumatoria de las remuneraciones de las dos líneas anteriores.
- A.F.P.- El detalle de la cantidad de planillas por cada Administradoras de Fondos de Pensiones y la sumatoria del monto de la remuneración imponible de cada uno de sus afiliados. Existen espacios en blanco para nuevas Administradoras de Fondos de Pensiones.
- INSTITUCIONES DE SALUD.
- FONASA.- La sumatoria del total de las remuneraciones de los trabajadores afectos al sistema público de salud.
- ISAPRE.- La sumatoria del total de las remuneraciones de los trabajadores afiliados al sistema privado de salud.
- TOTAL.- La sumatoria de las remuneraciones de las dos líneas anteriores.
- ISAPRE.- El detalle de la cantidad de planillas de cada Institución de Salud Previsional y la sumatoria del monto de la remuneración imponible o el monto del valor pactado de cada uno de sus afiliados. Existen espacios en blanco para nuevas ISAPRE.
- ORGANISMOS AUXILIARES.- La cantidad de planillas por cada uno de ellos si se encuentra afiliado el establecimiento educacional. En el caso de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar y de Mutual, sólo el monto de las remuneraciones mensuales imponibles de los trabajadores.
- TRABAJADORES PENSIONADOS.- Se consignará el total de trabajadores pensionados que siguen en actividad y que han optado por no seguir cotizando al fondo de pensiones. Su monto imponible se considera para los efectos de la cotización en salud.
- LINEA 11.- LIBRO AUXILIAR DE REMUNERACIONES.- Primer espacio el total de los trabajadores del establecimiento educacional. Segundo espacio el monto total de las remuneraciones pagadas, considerando aquel monto que excede del tope imponible. No considera monto pagado por concepto de honorarios.
- LINEA 12.- HONORARIOS.- Primer espacio, la cantidad de trabajadores bajo el régimen de honorarios del mes. Segundo espacio el total del pago que se hace por efecto de trabajos a honorarios, cuando proceda.

**ANEXO Nº 2**

**CERTIFICADO REVISION DE ANTECEDENTES**

RAZON SOCIAL: \_\_\_\_\_ RUT \_\_\_\_\_  
SOSTENEDOR: \_\_\_\_\_ RUT \_\_\_\_\_ R.B.D. \_\_\_\_\_  
MES: \_\_\_\_\_

**RESULTADO REVISION**

1.- REMUNERACIONES IMPONIBLE DEL MES \$

**(INDICAR CON "X")**

2.- REMUNERACIONES PAGADAS TOTAL  PAGADAS PARCIAL  IMPAGAS TOTAL

3.- IMPOSICIONES PAGADAS TOTAL  PAGADAS PARCIAL  IMPAGAS TOTAL

**MONTO DE REMUNERACIONES POR LOS QUE SE ADEUDAN IMPOSICIONES:**

(INDICAR MONTOS)

4.- SISTEMA ANTIGUO  5.- SISTEMA A.F.P.

6.- SISTEMA ISAPRE  7.- C.C.A.F.

8.- MUTUAL

\_\_\_\_\_  
NOMBRE FIRMA REVISOR

**INSTRUCCIONES DE LLENADO**

- 1.- Dato se obtiene del libro auxiliar de remuneraciones.
- 2.- Información se obtiene del total de comprobantes de pago de remuneraciones, que tienen que ser igual en número a los trabajadores docentes, no docentes y auxiliares. Sumatoria de los comprobantes, no de las remuneraciones contenidas en los comprobantes. Se asume que si hay deuda por este concepto se recibirán denuncias en la Inspección respectiva. Si es coincidente la cantidad o no es coincidente o no presenta comprobantes de pago, se indicará con X la alternativa que corresponda.
- 3.- De la hoja de cuadratura previsional versus libro auxiliar de remuneraciones e información proporcionada por el sostenedor en el formulario presentación de documentación, consignando en la alternativa lo que se detecte.
- 4.- De la hoja de cuadratura previsional.
- 5.- De la hoja de cuadratura previsional.
- 6.- De la hoja de cuadratura previsional.
- 7.- De la carátula de la planilla de la C.C.A.F. versus libro auxiliar de remuneraciones.
- 8.- De la carátula de la planilla de la mutual, versus libro auxiliar de remuneraciones.

**78, 12.07.00.**

**Depto. Fiscalización**

**Imparte instrucciones respecto de los Dirigentes Sindicales y Delegados del Personal.**

En consideración a las inquietudes manifestadas por algunas organizaciones sindicales, en el sentido de las dificultades que habrían tenido dirigentes sindicales cuando han representado o acompañado a los trabajadores, tanto en los comparendos de conciliación como en otras actuaciones en algunas Inspecciones del Trabajo, se ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones:

1. Los Dirigentes Sindicales o Delegados del Personal, se encuentran plenamente habilitados para representar o acompañar a los asociados o trabajadores en la solución de sus problemas laborales, o en aquellas actuaciones propias del Servicio que implique una actitud de asesoramiento a los intereses de éstos, para lo cual basta que se acredite poder simple otorgado por los trabajadores.

Lo anterior se fundamenta básicamente en los números 1, 3 y 4 del artículo 220 del Código del Trabajo, relacionado con los fines de las organizaciones sindicales. Además, si los empleadores pueden hacerse representar o acompañar con sus respectivos asesores, la misma disposición debe darse con los trabajadores, que pueden hacerse asesorar por directores sindicales y delegados.

2. En mérito de lo anterior, las Direcciones Regionales e Inspecciones del Trabajo del país, deberán otorgar amplias facilidades a todos los Dirigentes Sindicales y Delegados del Personal, que en concordancia con las funciones que les son propias, representen, acompañen o asesoren a los trabajadores en los trámites o actuaciones del Servicio.

Las presentes instrucciones deberán ser dadas a conocer a todos los funcionarios de cada unidad operativa y, en especial, a comparentistas, fiscalizadores de terreno y turno.

## **2.- Orden de Servicio.**

**5, 16.07.00 (extracto).**

**Relaciones Laborales**

**Instruye respecto de ampliación del proceso de descentralización de funciones operativas del Departamento de Relaciones Laborales.**

## **3.- Resolución.**

**728 exenta, 13.07.00 (extracto).**

**Dirección Nacional**

**Designa a Directores Regionales en carácter de Unidades Técnicas ejecutivas de proyectos de operación con el Fondo Nacional de Desarrollo Regional.**

# **SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL**

## Selección de Circulares

**1.822, 11.07.00.**

**Exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada de la Ley N° 16.744. Imparte instrucciones para la aplicación del D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.**

En el Diario Oficial de 7 de marzo de 2000 fue publicado el Decreto Supremo N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada del Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Boletín Oficial N° 135, abril de 2000).

El referido decreto establece un sistema automático de exenciones, rebajas y recargos de las tasas de cotización adicional, de aplicación obligatoria y simultánea por parte de los Servicios de Salud y de las Mutualidades de Empleadores respecto de todas las entidades empleadoras.

Con el fin de asegurar la correcta aplicación de las normas del citado D.S. N° 67, esta Superintendencia ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones.

### **1. CONCEPTO DE SINIESTRALIDAD EFECTIVA**

En el artículo 1° del Decreto Supremo N° 67 se introduce el concepto de siniestralidad efectiva, entendida como las incapacidades y muertes provocadas por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Al efecto, en cuanto a incapacidades se distingue entre las temporales y permanentes. En las primeras, se consideran los días perdidos sujetos a pago de subsidio, sea que éste se pague o no, originados en accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. En las incapacidades permanentes, se incluyen aquellas iguales o superiores al 15% originadas por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

Se excluyen las incapacidades y muertes originadas por los accidentes de trayecto y los accidentes del trabajo sufridos por los dirigentes sindicales, a que se refieren los incisos segundo y tercero del artículo 5° de la Ley N° 16.744.

Asimismo, se excluyen las incapacidades y muertes causadas por accidentes del trabajo ocurridos en una entidad empleadora distinta de la evaluada, o por enfermedades profesionales contraídas como consecuencia del trabajo realizado en una entidad empleadora distinta de la evaluada, cualquiera fuese la fecha del diagnóstico o del dictamen de incapacidad. Estas incapacidades y muertes deberán considerarse en la evaluación de la entidad empleadora en que ocurrió el accidente del trabajo o se contrajeron las enfermedades profesionales, siempre que ello haya ocurrido dentro de los cinco años anteriores al 1° de julio del año en que se efectúe el Proceso de Evaluación.

Para los efectos anteriores, las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores en las resoluciones en que fijen el grado de incapacidad de origen profesional de un trabajador, deberán dejar constancia de la fecha en que se produjo el accidente o se contrajo la enfermedad y la identificación de la entidad empleadora en la que laboraba el trabajador a dicha data.

Se excluyen además, las incapacidades permanentes causadas por accidentes del trabajo ocurridos con anterioridad al 1º de abril del año 2000.

## **2. PERIODO DE EVALUACION**

Corresponde a los tres Período Anuales inmediatamente anteriores al 1º de julio del año en que se realice la evaluación.

Período Anual es el lapso de 12 meses comprendidos entre el 30 de junio de un año y el 1º de julio del año precedente, esto es, desde el 1º de julio de un año hasta el 30 de junio del año siguiente.

Tratándose de entidades empleadoras que hubieren estado afectas al seguro de la Ley N° 16.744 por menos de tres años, se considerarán sólo dos últimos Períodos Anuales.

## **3. DETERMINACION DE LAS TASAS DE SINIESTRALIDAD**

En el artículo 2º de D.S. N° 67 ya citado, se definen las nuevas tasas a considerar para determinar la siniestralidad efectiva de una entidad empleadora:

### **3.1. Tasa de Siniestralidad Total**

De acuerdo con lo señalado en el artículo 4º, la magnitud de la siniestralidad efectiva existente en la entidad empleadora se medirá en función de la Tasa de Siniestralidad Total. Dicha tasa se obtiene de la suma de la Tasa Promedio de Siniestralidad por incapacidades Temporales y la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes.

### **3.2. Tasa de Siniestralidad por Incapacidades Temporales**

Es el cociente entre el total de Días Perdidos en un Período Anual y el Promedio Anual de Trabajadores, multiplicado por cien y expresado con dos decimales, elevando el segundo de éstos al valor superior si el tercer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el tercer decimal si fuere inferior a cinco.

Para el cálculo de la Tasa de Siniestralidad Total se considerará la Tasa Promedio de Siniestralidad por Incapacidades Temporales, que es el promedio de las Tasas de Siniestralidad por Incapacidades Temporales de los Períodos Anuales considerados en el Período de Evaluación, expresado sin decimales, elevado al entero inmediatamente superior si el primer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el primer decimal si fuere inferior a cinco.

Para los efectos anteriores y de lo señalado en el punto 3.3. siguiente, el Promedio Anual de Trabajadores será el que resulte de la suma del número de trabajadores, con remuneración o renta sujeta a cotización, de cada uno de los meses de un Período Anual, dividida por doce y expresado con dos decimales, elevando el segundo de éstos al valor superior si el tercer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el tercer decimal si fuere inferior a cinco.

De acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 9º del D.S. N° 67, para la determinación de las tasas de siniestralidad, se deberá considerar que, si la entidad empleadora no declarase sus cotizaciones en uno o más meses del Período Anual, el Promedio Anual de Trabajadores se obtendrá dividiendo por doce el número total de trabajadores declarados en los restantes meses del Período.

### 3.3. Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes

Es el valor que según la tabla del número 4 de la letra j) del artículo 2º del citado D.S., corresponde al promedio de Factores de Invalideces y Muertes considerados en el Período de Evaluación. Para tales efectos, para cada Período Anual considerado en el Período de Evaluación, se asigna a cada incapacidad, según su grado, el valor que le corresponda de acuerdo con la siguiente tabla:

<b>Grado de Invalidez</b>	<b>Valor</b>
15,0% a 25,0%	0,25
27,5% a 37,5%	0,50
40,0% a 65,0%	1,00
70,0% o más	1,50
Gran Invalidez	2,00
<b>Muerte</b>	<b>2,50</b>

En segundo lugar, se suman los valores correspondientes a cada incapacidad permanente y muerte de cada Período Anual. El resultado se multiplica por cien y se divide por el Promedio Anual de Trabajadores. El factor que se obtiene se denomina Factor de Invalideces y Muertes, el que debe expresarse con dos decimales, elevando el segundo de éstos al valor superior si el tercer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el tercer decimal si fuere inferior a cinco.

Luego, se promedian los Factores de Invalideces y Muertes de los Períodos Anuales considerados en el Período de Evaluación y el valor resultante, se expresa con dos decimales, elevando el segundo de éstos al valor superior si el tercer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el tercer decimal si fuere inferior a cinco.

Obtenido el Promedio de los Factores de Invalideces y Muertes del Período de Evaluación, se determina la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes, que corresponda de acuerdo con la siguiente tabla:

Promedio de Factores de Invalideces y Muertes	Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes
0,00 a 0,10	0
0,11 a 0,30	35
0,31 a 0,50	70
0,51 a 0,70	105
0,71 a 0,90	140
0,91 a 1,20	175
1,21 a 1,50	210
1,51 a 1,80	245
1,81 a 2,10	280
2,11 a 2,40	315
2,41 a 2,70	350
2,71 y más	385

#### 4. EFECTO DE LAS VARIACIONES DE LAS INCAPACIDADES PERMANENTES

Para la determinación de la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes se deberán considerar todas aquellas invalideces declaradas por primera vez en el Período de Evaluación siempre que sean iguales o superiores al 15%, es decir, se considerarán las incapacidades permanentes desde el momento que dan derecho a indemnización.

##### 4.1. Aumento del grado de incapacidad por un mismo siniestro

En caso de aumento del grado de incapacidad, se considerará en el respectivo Período Anual el nuevo grado de invalidez y al valor que le corresponda en la tabla pertinente deberá descontársele el valor correspondiente a la invalidez computada en un Período Anual anterior, sea éste del mismo Proceso de Evaluación o de uno anterior.

Si el aumento de grado de incapacidad se produjere cuando el trabajador se desempeña en una entidad empleadora distinta de aquélla en la que ocurrió el siniestro, dicho aumento deberá considerarse en la evaluación de esta última siempre que el siniestro se hubiese producido dentro de los cinco años anteriores al 1º de julio del año de la evaluación.

*Ejemplo:* en una entidad empleadora X se presenta en el Proceso de Evaluación del año 2001, el caso de un trabajador accidentado el 3 de mayo del año 2000, al cual en noviembre del mismo año se le diagnostica una incapacidad permanente del 25%. En este Proceso corresponde asignar a esta incapacidad, según la tabla del punto 1.- de la letra j) del artículo 2º, el valor de 0,25.

Si en marzo del año 2003, este trabajador es revisado por el mismo accidente, dictaminándose esta vez, que su incapacidad permanente es de un 40%, en el Proceso de Evaluación del año 2003, se deberá considerar el valor de 1,00 que le correspondería a ese grado de invalidez según la tabla señalada en el párrafo anterior, descontándosele a 1,00 el valor computado en el proceso anterior (0,25), resultando el valor 0,75 (1,00 - 0,25).

#### **4.2. Aumento del grado de incapacidad por nuevos siniestros**

Si el aumento del grado de incapacidad se produce por nuevos siniestros de origen profesional, ocurridos en una misma entidad empleadora, será aplicable lo señalado en el punto 4.1. anterior.

En caso que el aumento del grado de incapacidad se produzca como consecuencia de un nuevo siniestro de origen profesional en una entidad empleadora distinta a aquélla en que se originó la anterior incapacidad, el grado de invalidez profesional a considerar será el que resulte de la diferencia entre el nuevo grado de invalidez y el grado de invalidez anterior.

*Ejemplo:* En el Proceso de Evaluación del año 2001, a un trabajador se le ha dictaminado una incapacidad permanente con un grado de invalidez del 27,5%, durante el segundo semestre del año 2000. Este trabajador se cambia de trabajo durante el primer semestre del año 2001 y en la nueva entidad empleadora le ocurre otro accidente del trabajo en el mes de febrero de ese año y en el transcurso de ese semestre se le asigna una incapacidad del 50%.

En la primera entidad empleadora se deberá considerar, para el cálculo de la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes, el valor de 0,50, valor que corresponde al grado de invalidez 27,5%, dictaminado producto del primer accidente ocurrido al trabajador. En la segunda entidad empleadora, se deberá considerar el segundo accidente, es decir, sólo la diferencia entre los dos grados de invalidez dictaminados ( $50\% - 27\% = 22,5\%$ ), grados al que le corresponde el valor de 0,25 de la tabla del punto 1 de la letra j) del artículo 2º del Reglamento.

#### **4.3. Muerte con previa evaluación de incapacidad permanente**

El inciso final del artículo 3º dispone que la muerte se considerará siempre que no hubiere mediado una declaración de invalidez igual o superior al 15%, derivada del siniestro que la causó. Por consiguiente, no procede computar la muerte cuando en relación al siniestro que la causó, ha habido una evaluación previa de incapacidad de 15% o más, caso en el cual debe considerarse sólo el valor correspondiente a la invalidez en el Período Anual en que se declaró.

*Ejemplo:* En una entidad empleadora, un trabajador ha sufrido un accidente del trabajo producto del cual se le dictamina un grado de invalidez del 70%, durante el primer Período Anual a considerar para un determinado Proceso de Evaluación. Durante el Período Anual siguiente el trabajador muere a causa de ese siniestro. Esta muerte no deberá considerarse en el cálculo de la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes de dicha entidad empleadora. Sólo deberá considerarse en el primer Período Anual, el grado de invalidez dictaminado de un 70%, asignándole el valor de 1,50.

### **5. DETERMINACION Y VIGENCIA DE LA TASA DE COTIZACION ADICIONAL POR SINIESTRALIDAD EFECTIVA**

Una vez calculada la Tasa de Siniestralidad Total se determinará la Tasa de Cotización Adicional conforme a la siguiente tabla:

<b>Tasa de Siniestralidad Total</b>	<b>Cotización Adicional %</b>
0 a 32	0,00
33 a 64	0,34
65 a 86	0,68
87 a 118	1,02
119 a 150	1,36
151 a 182	1,70
183 a 214	2,04
215 a 262	2,38
263 a 310	2,72
311 a 358	3,06
359 a 406	3,40
407 a 454	3,74
455 a 502	4,08
503 a 550	4,42
551 a 620	4,76
621 a 690	5,10
691 a 760	5,44
761 a 830	5,78
831 a 900	6,12
901 a 970	6,46
971 y más	6,80

En el evento que en el Período de Evaluación hubieren ocurrido una o más muertes por accidentes del trabajo que, según la investigación realizada por el respectivo Organismo Administrador, se hubieren originado por falta de prevención por parte de la entidad empleadora, la tasa de cotización adicional determinada se elevará al porcentaje inmediatamente superior de la tabla precedente.

Para los efectos anteriores y sin perjuicio de la obligación de investigar que tienen los Organismos Administradores, corresponderá a los Servicios de Salud, al Instituto de Normalización Previsional y a las Mutualidades, según proceda, realizar las investigaciones tendientes a determinar si los accidentes del trabajo con resultado de muerte de trabajadores se originaron por falta de prevención por parte del respectivo empleador.

Las citadas investigaciones deberán efectuarse inmediatamente de ocurrido el accidente, con la debida agilidad, de modo que permita utilizar oportunamente dicha información en el Proceso de Evaluación.

Las tasas de Cotización Adicional fijadas conforme a lo dispuesto en este punto y en los anteriores, regirán entre el 1º de enero del año siguiente al del respectivo Proceso de Evaluación y el 31 de diciembre del año subsiguiente al de dicho Proceso, es decir, tendrán una vigencia de dos años. Ello no obstante la existencia de recursos pendientes en contra de las Resoluciones que han fijado dichas cotizaciones, los que una vez resueltos podrían dar origen a su recálculo.

## **6. PROCEDIMIENTO DE EVALUACION**

### **6.1. Entidades empleadoras sujetas a evaluación**

Los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores evaluarán cada dos años la siniestralidad efectiva ocurrida en las respectivas entidades empleadoras en el Período de Evaluación. Dicho proceso se realizará durante el segundo semestre del año calendario en que corresponda efectuar la evaluación.

Respecto de aquellas entidades empleadoras afiliadas al Instituto de Normalización Previsional, incluidas las Empresas con Administración Delegada, la evaluación que realicen los Servicios de Salud, se hará teniendo en cuenta el informe emitido por dicho Instituto en que éste proponga la tasa de cotización a aplicar y contenga los antecedentes en que se funde.

Para la emisión del informe por parte del Instituto de Normalización Previsional, los Servicios de Salud proporcionarán a aquél, semestralmente, la información respecto del número de días de subsidio otorgados por ellos conforme a la Ley N° 16.744, desglosado por entidad empleadora y dentro de ésta por trabajador, indicando en cada caso el período a que corresponde cada subsidio. La información anterior deberá incluir la correspondiente a las Empresas con Administración Delegada.

Sólo deberá evaluarse la siniestralidad efectiva en las entidades empleadoras que, al 1° de julio del año en que se realice la evaluación, hayan estado adheridas a algún Organismo Administrador de la Ley N° 16.744 o tengan la calidad de Administradores Delegados, por un lapso que en conjunto abarque, al menos, dos Períodos Anuales consecutivos. Las que no reúnan el tiempo mínimo indicado, continuarán sujetas a la tasa de cotización adicional a que estuvieren afectas, hasta el 31 de diciembre del año subsiguiente. En este último caso, los Servicios de Salud y las Mutualidades de empleadores deberán remitir una resolución fundada en que consten las causas por las que no procede la evaluación, la que deberán notificar a la correspondiente entidad empleadora, a más tardar en septiembre del año en que se realice la evaluación. Este procedimiento será aplicable también a los trabajadores independientes afectos a la Ley N° 16.744.

Si una entidad empleadora deriva de otra que podría ser evaluada y de la cual tenía carácter de sucursal o dependencia, será evaluada si mantiene la misma actividad, considerando los antecedentes estadísticos de los tres períodos anteriores al 1° de julio del año respectivo, correspondientes a esta última entidad.

### **6.2. Antecedentes a remitir a las entidades empleadoras**

Los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores remitirán por carta certificada a las respectivas entidades empleadoras, o por carta entregada personalmente al representante legal de ellas, a más tardar en septiembre del año en que se realice la evaluación, el Promedio Anual de Trabajadores y la nómina de sus trabajadores que durante el Período de Evaluaciones hubieren sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional. La nómina señalará respecto de cada trabajador, el número de días perdidos, las muertes y los grados de invalideces, según corresponda. Asimismo, en el evento que en el Período de Evaluación hubieren ocurrido una o más muertes por accidentes del trabajo en que se haya determinado que

se originaron por falta de prevención de la entidad empleadora, deberán informar a ésta que dicha circunstancia generará el aumento de la tasa de cotización adicional conforme con la siniestralidad efectiva determinada en el Proceso de Evaluación a la tasa inmediatamente superior de la tabla respectiva.

Además, en dicha carta los Servicios de Salud y las Mutualidades deberán informar a las entidades empleadoras respecto del inicio del Proceso de Evaluación y requerirles el envío antes del 31 de octubre siguiente de los antecedentes que correspondan.

### **6.3. Rectificaciones de antecedentes**

Las entidades empleadoras dispondrán de un plazo de 15 días contados desde la recepción de la carta certificada o de la notificación personal en que se les haya proporcionado los antecedentes a que se refiere el punto 6.2, para solicitar la rectificación de errores de hecho detectados en ellos. Para estos efectos, se entenderá que la carta certificada ha sido recibida al tercer día de su recepción por la Oficina de Correos de Chile.

### **6.4. Dictámenes de la Superintendencia**

Para la determinación de la Tasa de Siniestralidad Total que servirá de base para fijar la cotización adicional por siniestralidad efectiva, los Servicios de Salud y las Mutualidades deberán actualizar la información respectiva considerando los dictámenes de esta Superintendencia de Seguridad Social que incidan en ella, emitidos hasta el 31 de octubre del año en que se realice el Proceso de Evaluación. Para tales efectos, el Instituto de Normalización Previsional y las Mutualidades de Empleadores deberán formar un archivo separado con los dictámenes de esta Superintendencia que pudieren incidir en la materia.

### **6.5. Notificaciones**

Los Servicios de Salud o las Mutualidades de Empleadores notificarán por carta certificada dirigida al domicilio de la entidad empleadora o personalmente al representante legal de la misma, durante el mes de noviembre del año en que se realice la evaluación, la resolución mediante la cual hayan fijado la cotización adicional a la que quedarán afectas y les remitirán todos los antecedentes que hayan considerado para el cálculo de la Tasa de Siniestralidad Total.

Las citadas resoluciones deberán indicar el plazo de vigencia de la tasa de cotización fijada, los recursos que proceden en su contra y los plazos en que ellos se pueden interponer y las entidades llamadas a resolverlos.

Asimismo, los Servicios de Salud y las Mutualidades notificarán a las entidades empleadoras que no cumplan con alguno de los requisitos a que se refiere el artículo 8º para la procedencia de la exención o rebaja de la cotización, la resolución que señale cuál es el requisito no cumplido, indicándole que podrán acreditar su cumplimiento antes del 1º de enero siguiente para los efectos de acceder a la rebaja de la cotización en los términos señalados en el punto 7.

Si se hubiere notificado por carta certificada se tendrá como fecha de notificación el tercer día de recibida dicha carta en la Empresa de Correos de Chile.

### **6.6. Recursos de reconsideración y reclamación**

En contra de las resoluciones que fijen la tasa de cotización adicional procederá el recurso de reconsideración, el que deberá interponerse ante el Servicio de Salud o la Mutualidad que emitió la resolución, dentro de los quince días siguientes a su notificación, señalando las razones en que se fundamente. Dicho recurso deberá resolverse dentro de los treinta días siguientes a su interposición.

Lo anterior, es sin perjuicio del recurso de reclamación ante la Superintendencia de Seguridad Social, establecido en el inciso tercero del artículo 77 de la Ley N° 16.744. La Superintendencia podrá solicitar, si lo estima pertinente, informe del Servicio de Salud correspondiente, el que deberá informar en el plazo de quince días.

Si se solicitare la reconsideración de la resolución, el plazo de 90 días hábiles para interponer la reclamación correrá desde la notificación de la resolución que se pronuncie sobre la reconsideración.

### **6.7. Recálculo de Tasa de Cotización**

En el caso de recursos cuya resolución no haya alcanzado a ser considerada en la fijación de la Tasa de Cotización Adicional y que incidan en el Período de Evaluación, el Servicio de Salud o la Mutualidad de Empleadores, según corresponda, deberá proceder a efectuar en su oportunidad el recálculo pertinente, fijando la nueva tasa en reemplazo de la anterior con su misma vigencia, debiendo notificar de ello a la entidad empleadora. Igual recálculo procederá al momento de resolverse reconsideraciones o reclamaciones deducidas en contra de las resoluciones que fijen las tasas de cotización adicional.

Las diferencias de cotización producto del recálculo se restituirán o integrarán, según corresponda, durante el mes siguiente al de las notificaciones respectivas, sin reajustes, ni intereses, ni multas.

## **7. REQUISITOS PARA ACCEDER A EXENCIONES Y REBAJAS DE LA COTIZACION ADICIONAL**

De acuerdo con el artículo 8° del reglamento, para acceder a exenciones y rebajas de la cotización adicional, las entidades empleadoras deben acreditar ante el Instituto de Normalización Previsional o la Mutualidad que corresponda, el cumplimiento de los siguientes requisitos al 31 de octubre del año en que se realice el Proceso de Evaluación.

- a) Hallarse al día en el pago de las cotizaciones de la Ley N° 16.744. Se entenderá que se encuentra al día, la entidad empleadora que ha pagado las referidas cotizaciones correspondientes a remuneraciones de los meses de los dos últimos Períodos Anuales considerados en la evaluación, más las de julio, agosto y septiembre del año en que se realiza dicha evaluación.

No se requerirá que los empleadores acrediten estar al día en el pago de dichas cotizaciones, en la medida que los Organismos Administradores dispongan de la información pertinente.

- b) Tener en funcionamiento, cuando proceda, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, con arreglo a las disposiciones del D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para lo cual las entidades empleadoras deberán haber enviado los antecedentes requeridos en el artículo 10 de este decreto.

Para estos efectos, las entidades empleadoras deberán remitir copias de las actas de constitución de todos los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se hayan constituido por primera vez o renovado en los dos últimos Períodos Anuales en la entidad empleadora, y una declaración jurada ante Notario del representante legal de ésta, suscrita también por los miembros de dichos Comités, en que se certifique el funcionamiento de cada uno de los Comités Paritarios existentes en la entidad empleadora en los correspondientes Períodos Anuales.

- c) El cumplimiento, cuando procediere, de las disposiciones establecidas en los Títulos III, V y VI del Decreto Supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, mediante informe de la entidad empleadora respecto de las medidas adoptadas al efecto en los últimos dos Períodos Anuales considerados en el Proceso de Evaluación.

En lo que se refiere al Título III del citado D.S. N° 40, dicho informe deberá indicar la fecha a contar de la cual la entidad empleadora ha contratado el experto en prevención de riesgos, la categoría a la cual pertenece, el número de jornadas por las cuales está contratado, especificando los días en que las cumplirá, el número de registro de experto en el Servicio de Salud correspondiente y una copia del contrato de trabajo del mismo. Para acreditar el cumplimiento de las disposiciones de los Títulos V y VI, deberá presentar copia de la carta de ingreso de su Reglamento Interno de Higiene y Seguridad al Servicio de Salud correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior, las entidades empleadoras que no puedan acceder a la rebaja o exención de la cotización adicional por no haber dado cumplimiento a los referidos requisitos y que lo hagan con posterioridad pero antes del 1° de enero del año siguiente, tendrán derecho a que la tasa de cotización adicional determinada en el Proceso de Evaluación se les aplique a contar del 1° del tercer mes siguiente a aquél en que hayan acreditado el cumplimiento de todos los requisitos y hasta el 31 de diciembre del año siguiente.

Los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores notificarán, durante el mes de noviembre del año en que se realice la evaluación, a las entidades empleadoras que no cumplan con alguno de los requisitos ya señalados para la procedencia de la exención o rebaja de la cotización, la resolución que señale cuál es el requisito no cumplido.

## **8. RECARGOS DE LA TASA DE COTIZACION ADICIONAL POR INCUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD, PREVENCION E HIGIENE**

### **8.1. Causales para la aplicación del recargo**

El artículo 15 del D.S. N° 67 dispone que los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores, de oficio o por denuncia, podrán imponer recargos de hasta un 100% de las tasas de cotización adicional establecidas en el D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por las siguientes causales:

- a) La sola existencia de condiciones inseguras de trabajo.

- b) La falta de cumplimiento de las medidas de prevención exigidas por los respectivos Organismos Administradores del Seguro o por el Servicio de Salud correspondiente.
- c) La comprobación del uso en los lugares de trabajo de las sustancias prohibidas por la autoridad sanitaria o por alguna autoridad competente mediante resolución o reglamento.
- d) La comprobación que la concentración ambiental de contaminantes químicos ha excedido los límites permisibles señalados por el reglamento respectivo, sin la que entidad empleadora haya adoptado las medidas necesarias para controlar el riesgo dentro del plazo que le haya fijado el organismo competente.
- e) La comprobación de la existencia de agentes químicos o de sus metabolitos en las muestras biológicas de los trabajadores expuestos, que sobrepasen los límites de tolerancia biológica, definidos en la reglamentación vigente, sin que la entidad empleadora haya adoptado las medidas necesarias para controlar el riesgo dentro del plazo que le haya fijado el organismo competente.

Los recargos por las causales anteriores se impondrán sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan conforme con las disposiciones legales vigentes. En todo caso, los recargos deben guardar relación con la magnitud del incumplimiento y con el número de trabajadores de la entidad empleadora afectada por el respectivo incumplimiento.

## **8.2. Vigencia de los recargos**

Los recargos regirán a contar del 1º del mes siguiente al de la notificación de la respectiva resolución y subsistirán mientras la entidad empleadora no justifique ante el Servicio de Salud o Mutualidad a la que se encuentra adherida, que cesaron las causas que los motivaron. Para este último efecto, la entidad empleadora deberá comunicar por escrito a la entidad competente las medidas que ha adoptado. El Servicio de Salud o la Mutualidad, según corresponda, emitirá y notificará la resolución que deje sin efecto el recargo de la cotización adicional.

Cuando la entidad empleadora se haya cambiado de Organismo Administrador con posterioridad a la aplicación del recargo por incumplimiento de las medidas de seguridad, prevención e higiene, deberá justificar ante el nuevo Organismo Administrador que cesaron las causas que motivaron el recargo y será éste quien deberá emitir la resolución que lo deje sin efecto.

En todo caso, estos recargos subsistirán hasta dos meses después de haberse acreditado que cesaron las causas que le dieron origen. Para estos efectos, dicho plazo se contará a partir de la fecha en que el Servicio de Salud o Mutualidad reciba la comunicación escrita de la entidad empleadora respecto de las medidas adoptadas.

## **8.3. Límite máximo de la Cotización Adicional**

Las variaciones que experimente la cotización adicional de una entidad empleadora como consecuencia de la evaluación de su siniestralidad efectiva, no afectará al recargo impuesto por incumplimiento de las medidas de seguridad, prevención e higiene conforme al

artículo 15 del D.S. N° 67. Aquella cotización se sumará a este recargo, pero si la suma excede el 6,8% se rebajará dicho recargo hasta alcanzar ese porcentaje. En caso que la sola cotización adicional por siniestralidad efectiva alcance el 6,8% quedará sin efecto el recargo impuesto de acuerdo con el artículo 15.

## **9. CAMBIO DE ORGANISMO ADMINISTRADOR**

Las entidades empleadoras no podrán cambiar de Organismo Administrador durante el segundo semestre del año en que se realice el Proceso de Evaluación.

Las entidades empleadoras a las que, como resultado de dicho Proceso de Evaluación, se les haya recargado la tasa de Cotización Adicional a tasas superiores a las que les correspondrían en conformidad con el D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, no podrán cambiarse de Organismo Administrador entre el 1° de enero y el 31 de marzo del año siguiente al del Proceso de Evaluación. Esta restricción no afectará a las entidades empleadoras cuando el recargo obedezca al incumplimiento de las medidas de seguridad, prevención e higiene.

Cuando una entidad empleadora cambie de Organismo Administrador, el anterior Organismo Administrador deberá proporcionar al nuevo, los antecedentes estadísticos necesarios para el siguiente Proceso de Evaluación y la tasa de cotización adicional a que se encuentra afecta, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que ellos le sean requeridos.

## **10. PRIMER PROCESO DE EVALUACION**

El primer Proceso de Evaluación de la magnitud de la siniestralidad efectiva se regirá por las normas señaladas en los puntos precedentes y por las especiales que a continuación se indican. Se hará a contar del 1° de julio del año 2001, sobre la base de los tres Períodos Anuales inmediatamente anteriores, es decir, de los comprendidos entre el 1° de julio de 2000 y el 30 de junio del año 2001, entre el 1° de julio de 1999 y el 30 de junio de 2000 y entre el 1° de julio de 1998 y el 30 de junio de 1999. En caso que el Período de Evaluación deba considerar sólo dos Períodos Anuales, éstos corresponderán a los dos primeros indicados.

En el cálculo de la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes, deben excluirse las invalideces y muertes causadas por enfermedades profesionales evaluadas en su caso con menos de un 40% de incapacidad antes del 1° de abril de 2000. De esta forma, si con posterioridad al 30 de junio de 2000, se evalúa dicha incapacidad en 40% o más, habrá que incluirla con la totalidad del nuevo grado de incapacidad en el Período Anual que corresponda de este primer Proceso de Evaluación.

Las cotizaciones adicionales a que dé lugar el primer Proceso de Evaluación regirán a partir del 1° de enero del año 2002.

Las entidades empleadoras a las que, como resultado del primer Proceso de Evaluación, se les haya recargado la Tasa de Cotización Adicional a tasas superiores a las que les correspondrían en conformidad con el citado D.S. N° 110, de 1968, no podrán cambiar de Organismo Administrador hasta el segundo semestre del año siguiente, es decir, hasta el 1° de julio del año 2002.

## 11. VIGENCIA DEL REGLAMENTO

El citado D.S. N° 67, excepto el inciso primero de su artículo 9º, regirá a contar del 1º de julio del año 2001, fecha a contar de la cual se deroga el D.S. N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Las resoluciones sobre la fijación de la cotización adicional dictadas por los Servicios de Salud y Mutualidades de Empleadores conforme al D.S. N° 173 en consideración a la tasa de riesgo, que se encuentren vigentes al 1º de julio del año 2001, regirán hasta el 31 de diciembre de dicho año.

En atención a lo expuesto, se solicita a Ud. arbitrar las medidas necesarias a fin de dar estricto cumplimiento a las presentes instrucciones.

**1.826, 26.07.00.**

**Menores entregados por resolución judicial al cuidado de personas naturales, incluido el caso en que se decreta dentro del proceso de adopción. Causantes de Asignación Familiar. Imparte instrucciones.**

Con el objeto de aclarar dudas que nos han planteado algunos particulares respecto de las modificaciones introducidas al Sistema Unico de Prestaciones Familiares por la Ley N° 19.620, sobre Adopción de Menores, que entró en vigencia el 27 de octubre de 1999, este Organismo viene en impartir las siguientes instrucciones:

### 1. INCORPORACION DE NUEVOS BENEFICIARIOS

El artículo 46 N° 3, de la Ley N° 19.620, agregó una letra g) al artículo 2º del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de modo que pasaron a ser beneficiarios de asignación familiar las personas naturales que tengan menores a su cargo, en virtud de lo establecido en el N° 4, del artículo 29 de la Ley N° 16.618.

El citado artículo 29 N° 4 señala que el juez podrá confiar al menor al cuidado de alguna persona, a fin de que viva con su familia, y que el juez considere capacitada para dirigir su educación.

Por ende, a contar de la vigencia de la Ley N° 19.620, esto es, el 27 de octubre de 1999, pueden ser beneficiarios del Sistema Unico de Prestaciones Familiares las personas naturales que tengan menores bajo su cuidado en virtud de una resolución judicial.

Para efectos del cobro del beneficio en su caso el artículo 46, N° 7 agregó un inciso segundo al artículo 8º del D.F.L. N° 150 "Las personas a que se refiere la letra g) del artículo 2º ejercerán el referido derecho ante los organismos indicados en el artículo 27, y en caso de no estar afectos a ellos lo ejercerán en los términos señalados en el inciso primero de este artículo".

Conforme a ello, los beneficiarios deberán invocar la asignación familiar de acuerdo a las reglas generales, ante el empleador u organismo previsional correspondiente, previo reconoci-

miento de la carga y en el evento que no estén afectos al Sistema, ante el Instituto de Normalización Previsional.

## **2. INCORPORACION DE NUEVOS CAUSANTES DE ASIGNACION FAMILIAR**

**2.1.** El artículo 46, N° 6, de la Ley N° 19.620, agregó una letra g) al artículo 3° del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, conforme a la cual serán causantes los menores, en los mismos términos que establece la letra b) de este artículo, que hubiesen sido confiados al cuidado de personas naturales en virtud de lo establecido en el N° 4 del artículo 29 de la Ley N° 16.618, mediante resolución judicial.

Dichos causantes lo son en los mismos términos que los hijos, es decir, se les aplican los mismos requisitos y condiciones, respecto de edad, estudios, etc.

### **2.2. El juez puede decretar confiar cuidado de un menor a quien manifiesta voluntad de adoptarlo**

En el artículo 19 de la Ley N° 19.620, ubicado dentro del Título II de la misma "De los procedimientos previos a la adopción", dispone que el juez ante el cual se siga alguno de los procedimientos regulados en ese título, en cualquier momento en que el interés del menor lo aconseje, podrá confiar su cuidado personal a quien ha manifestado al Tribunal su voluntad de adoptarlo y cumpla con los requisitos señalados en los artículos 20, 21 y 22 de dicha ley y que aplicará especialmente esta regla tratándose de las personas interesadas en adoptar que proponga el Servicio Nacional de Menores o un organismo acreditado ante éste en las gestiones que patrocinen.

El inciso segundo agrega que los menores cuyo cuidado personal se confíe a quienes hayan manifestado al Tribunal su voluntad de adoptarlos serán causantes de asignación familiar, y en esta calidad podrán acceder a los beneficios previstos en las Leyes N°s. 18.469 y 18.933, según el caso, y los otros que les correspondan.

**3.** De las normas analizadas se puede establecer que las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.620, al Sistema de Prestaciones Familiares, regulado en el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social al agregar las letras g) a los artículos 2° y 3° del último cuerpo legal citado, está referido a los menores que hayan sido judicialmente confiados al cuidado de personas naturales, incluida la situación señalada en el artículo 19 de la misma Ley N° 19.620, para el caso específico de que el cuidado personal del menor haya sido decretado por el juez a quien manifestó su voluntad de aceptarlo.

Por ende, las modificaciones de la Ley N° 19.620 *no se extienden* a quienes tienen menores bajo *tutela o curaduría*.

**4.** Para acreditar la circunstancia de que el menor fue entregado al cuidado personal de una persona natural, dentro o fuera de un proceso de adopción, deberá acompañarse copia autorizada de la resolución que lo haya declarado.

Finalmente, se solicita a ese Organismo dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su afiliación.

# **SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES**

## **Selección de Dictámenes**

**J/916, 11.99.**

**Se pronuncia acerca de consultas relativas a entero de cotizaciones.**

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

1. ¿Existe la prescripción judicial de las deudas previsionales?
2. ¿Se presume que existe la obligación por parte de la empresa por el solo hecho de reclamar el trabajador?
3. ¿Constituye respaldo legal suficiente para el empleador, para los efectos de enterar cotizaciones previsionales, la declaración que hace el trabajador en el Contrato de Trabajo, donde indica el sistema (A.F.P. o I.N.P.) en que se encuentra afiliado?
4. ¿Están facultadas las Administradoras de Fondos de Pensiones para enviar la deuda previsional a DICOM, sobrepasando la probable resolución judicial de prescripción de la obligación de pago?

En lo que dice relación con la primera consulta, cabe señalar lo siguiente:

El inciso decimonoveno, del artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980, dispone que "La prescripción que extingue las acciones para el cobro de cotizaciones previsionales, multas, reajustes e intereses, será de cinco años y se contará desde el término de los respectivos servicios". Ahora bien, tal como lo indica la norma contenida en el artículo 2493 del Código Civil, la prescripción debe ser alegada en juicio por aquel que la invoque como forma de extinguir una obligación y no puede el juez declararla de oficio.

Se debe tener presente que con ocasión de la dictación de la Ley N° 19.631, publicada en el Diario Oficial del día 28 de septiembre de 1999, oponer la prescripción como excepción perentoria en un juicio ejecutivo de cobro de cotizaciones previsionales, será prácticamente improcedente, ya que de conformidad a las modificaciones introducidas al artículo 162 del Código del Trabajo, para proceder al despido de un trabajador, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no produciría el efecto de poner término al contrato de trabajo.

A mayor abundamiento, el actual inciso séptimo del citado artículo 162, del Código del Trabajo, dispone que el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y a la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.

Por su parte, la mencionada Ley N° 19.631 introdujo también un inciso final nuevo a la disposición contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, señalando al efecto, que la Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo ya comentado.

En consecuencia, de conformidad a las normas comentadas, cabe concluir que la situación en que pudiera proceder la alegación de la prescripción, resultará muy excepcional, ya que en tanto el empleador no pague las cotizaciones de sus trabajadores no procederá el despido, y consecuentemente continuará afecto a la obligación de pagar las cotizaciones de su trabajador, en tanto no acredite haber cumplido con dicha obligación. Lo anterior, impide naturalmente, que se configure el período necesario para alegar la prescripción.

En relación a la consulta formulada en el N° 2, cabe señalar que no se presume que exista una obligación de pago de una deuda previsional del empleador, por el solo hecho de que el trabajador formule un reclamo en tal sentido. Respecto de esto cabe precisar que al utilizar el requirente la expresión "reclamo", entendemos que se está refiriendo a aquel que presente el trabajador, ante la respectiva Administradora de Fondos de Pensiones o ante la Inspección del Trabajo que corresponda, en cuyo caso corresponde al empleador acreditar ante dichas entidades, que los períodos previsionales que se le imputan impagos, los tiene efectivamente pagados, circunstancia que puede determinar el término del cuestionamiento.

Sin embargo, sobre la materia se debe tener en cuenta que el reclamo presentado por el trabajador puede dar origen a una resolución emitida por la A.F.P. en virtud del cual se determina el monto de la deuda previsional y que de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N° 17.322, tiene el carácter de título ejecutivo suficiente, en mérito del cual se cobra en un juicio ejecutivo las cotizaciones adeudadas.

Lo anterior, no significa que en dicho juicio el empleador esté impedido de acreditar el pago de las cotizaciones previsionales adeudadas, circunstancia que determina el término del juicio, o bien que dándose los supuestos para alegar la prescripción, la invoque como excepción perentoria, siempre y cuando la situación de que se trate no contravenga la norma transitoria de la Ley N° 19.631.

Se debe hacer presente que los procedimientos de reclamo de cotizaciones previsionales adeudadas, están reguladas por la Circular N° 650, de esta Superintendencia, y que por su extensión no es del caso comentar para los efectos de este informe.

Respecto de la consulta formulada en el número 3, cabe señalar que efectivamente es suficiente respaldo para el empleador, enterar las cotizaciones de un trabajador en la Administradora de Fondos de Pensiones en la cual manifieste estar incorporado, ya sea en el respectivo contrato de trabajo, como asimismo, en la que el trabajador informe haberse traspasado con posterioridad. En consecuencia, el empleador cumple con la obligación que le impone la ley, efectuando el pago de las correspondientes cotizaciones previsionales de sus trabajadores en la Administradora de Fondos de Pensiones que se le haya informado, siendo inimputable al empleador el error que pueda presentarse con ocasión de haber existido un traspaso a otra Administradora suscrito por el trabajador y no habérselo comunicado oficialmente a su respectivo empleador.

Finalmente, en lo que dice relación a la facultad que tienen las Administradoras de Fondos de Pensiones, para remitir a DICOM, información relativa a deudas previsionales que registren algunos

empleadores, aun cuando éstas pudieran ser declaradas prescritas en un juicio, cabe hacer presente, en primer término, que en tanto no se declare prescrita una obligación por el correspondiente Tribunal, la deuda existe jurídicamente, ello en el entendido y bajo el supuesto de que la única excepción que puede interponer el empleador sea, justamente la prescripción. Lo anterior, significará en consecuencia, que el empleador es moroso, en tanto el Tribunal no declare prescrita la obligación.

En este mismo orden de ideas, es preciso dejar establecido que las Administradoras de Fondos de Pensiones, no son las entidades que proporcionan a DICOM, información relativa a deudores previsionales morosos. En efecto, en virtud de la Circular N° 347 de esta Superintendencia las A.F.P. tienen la obligación de enviar a la Dirección del Trabajo, con la periodicidad y en la forma establecida en dicha circular, la información relativa a los empleadores que no hayan enterado las cotizaciones previsionales de sus trabajadores incorporados a ellas, con el objeto de que ese Organismo los incluya en el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional que edita periódicamente.

Por otra parte, es conveniente hacer presente que el criterio que en forma sostenida ha tenido esta Superintendencia sobre la materia va más allá incluso, de la procedencia de incluir en la referida información, deudas previsionales eventualmente prescritas. En efecto, este Organismo ha impartido instrucciones a las A.F.P., para que deudas declaradas prescritas mediante una sentencia judicial, sean igualmente incorporadas en la información que periódicamente se proporciona a la Dirección del Trabajo, para que se incluya en el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional. No obstante lo anterior, en estos casos, se debe especificar que respecto de estos deudores, se ha extinguido la acción de cobro de las mismas, en virtud de sentencia judicial que ha declarado admisible la excepción de prescripción alegada por ellos.

**J/961, 12.99.**

**Improcedencia de considerar beneficiario de pensión de sobrevivencia a hijo que está por nacer, sin que se acredite su filiación.**

Una persona ha solicitado a esta Superintendencia que se otorgue a su hijo que está por nacer, la condición de beneficiario de pensión de sobrevivencia del afiliado fallecido que individualiza, quien se encontraba incorporado a A.F.P. Habitat S.A. Fundamenta su solicitud en mérito de la nueva Ley de Filiación N° 19.585, cuyas disposiciones entraron en vigencia el día 27 de octubre del presente año.

Agrega que con fecha 12 de octubre de 1999, falleció en el Hospital Regional de Iquique, su conviviente, de quien espera un hijo, señalando que tiene ocho meses de embarazo a la fecha de su presentación ante este Organismo.

Expresa además que concurrió a A.F.P. Habitat S.A. solicitando pensión de sobrevivencia para ella y el hijo que está por nacer, acompañando al efecto los documentos civiles del afiliado y una declaración jurada de que a la fecha de su fallecimiento vivía a sus expensas. Sin embargo, sostiene que A.F.P. Habitat S.A. le habría manifestado que ni ella ni su hijo por nacer, tienen derecho alguno respecto de las pensiones de sobrevivencia que se originen con ocasión del fallecimiento del afiliado.

Sobre el particular, es necesario formular algunas precisiones respecto de las modificaciones que la Ley N° 19.585, ha introducido al Código Civil, especialmente en lo relativo a las normas sobre filiación que se han incorporado a nuestra legislación.

Efectivamente y tal como lo señala en su presentación, la nueva ley de filiación termina con la distinción entre hijos legítimos, naturales y simplemente ilegítimos, otorgándoles a todos los hijos iguales condiciones de parentesco y derechos patrimoniales, hereditarios y de alimentos, entre otros. Conforme a las nuevas disposiciones la filiación de los hijos puede ser matrimonial o no matrimonial según exista o no matrimonio de sus padres, circunstancia que no determina diferencia en los derechos de los unos y los otros.

Ahora bien, las disposiciones relativas a la filiación que consagra la Ley N° 19.585, suponen naturalmente, hechos que acrediten justamente, la filiación, ya sea matrimonial o no matrimonial, circunstancia que no pudieron darse a su respecto, toda vez que el afiliado falleció antes del nacimiento de su hijo, y por ende no existió ninguno de aquellos actos que el artículo 187 del Código Civil exige para efectos de reconocimiento de hijo de filiación no matrimonial.

Dejando establecido que no está determinada la filiación de su hijo por nacer, no puede sostenerse que le asistan derechos previsionales, como lo es el derecho a pensión de sobrevivencia del hijo del afiliado, y en su caso, la condición de madre de hijo no matrimonial.

Lo anterior, no implica sin embargo, que usted no esté en condiciones de iniciar ante los Tribunales de Justicia, acciones de reclamación de paternidad. En efecto, si bien es cierto que el inciso tercero del artículo 5° transitorio de la Ley N° 19.585, dispuso que no puede reclamarse la paternidad o maternidad respecto de personas fallecidas con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley, se contempló una excepción referida al hijo póstumo, que es la situación analizada.

Al respecto, es necesario tener presente que el inciso cuarto del citado artículo 5° transitorio, dispone que pueden interponerse las acciones contempladas en los artículos 206 y 207 del Código Civil dentro del plazo de un año, contado desde la fecha de entrada en vigencia de la ley, siempre que no haya habido sentencia judicial ejecutoriada que rechace la pretensión de paternidad o maternidad. Agrega la disposición, que en este caso, la declaración de paternidad o maternidad producirá efectos patrimoniales a futuro y no podrá perjudicar derechos adquiridos con anterioridad por terceros.

A su turno, el artículo 206 del Código Civil dispone que: "Si el hijo es póstumo, o si alguno de los padres fallece dentro de los 180 días siguientes al parto, la acción podrá dirigirse en contra de los herederos del padre o de la madre fallecidos, dentro del plazo de tres años, contado desde su muerte o, si el hijo es incapaz, desde que éste haya alcanzado la plena capacidad".

En lo que dice relación a quien corresponde ejercer las acciones de reclamación de paternidad, cabe tener presente lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 205, en virtud del cual se establece que puede reclamar la filiación el representante legal del hijo incapaz, en interés de éste. En consecuencia, corresponde a usted iniciar la acción de reclamación de filiación de su hijo.

Finalmente, para efectos de iniciar acciones de reclamación de paternidad, es conveniente considerar la norma contenida en el artículo 210, que dispone que: "El concubinato de la madre con el supuesto padre, durante la época en que ha podido producirse legalmente la concepción, servirá de base para una presunción judicial de paternidad".

En razón de lo señalado precedentemente y en mérito de las disposiciones legales invocadas, resulta improcedente que esta Superintendencia resuelva en contrario a lo manifestado por la A.F.P. Habitat S.A., toda vez que carece de facultades para tales efectos, correspondiendo sólo a los Tribunales de Justicia pronunciarse acerca de la filiación de su hijo, con respecto al afiliado, para lo cual deberá iniciar las acciones legales de reclamación de paternidad a las que antes se ha hecho referencia.

**J/991, 12.99.**

**Se pronuncia acerca de alcances que indica, de las disposiciones de la Ley Nº 19.585, que modifica el Código Civil y otros cuerpos legales en materia de filiación.**

Con fecha 27 de octubre del año en curso, entró en vigencia la Ley Nº 19.585 publicada en el Diario Oficial del día 26 de octubre de 1998, que introduce modificaciones sustanciales al Código Civil y a otros cuerpos legales en materia de filiación.

Entre las disposiciones que establece la Ley Nº 19.585, se encuentran entre otras, normas relativas a la patria potestad de los hijos menores que afectan las disposiciones contenidas en el D.L. Nº 3.500, de 1980, por cuanto, en la actualidad los hijos naturales menores, hoy hijos de filiación no matrimonial, beneficiarios de pensiones de sobrevivencia perciben dichos beneficios a través de sus tutores o curadores según el caso de que se trate.

Sin embargo, en mérito de la norma contenida en el inciso primero del artículo 4º transitorio, del mencionado cuerpo legal, las guardas han cesado, circunstancia que en la actualidad se puede traducir en la suspensión del pago de dicha pensión, cuando dichos guardadores son personas distintas de la madre o padre del hijo natural, hoy hijo de filiación no matrimonial. En efecto, el referido artículo 4º, en su inciso primero dispone que: "La guarda a que estuviere sujeto el hijo natural expirará por la entrada en vigencia de esta ley, cuando de acuerdo con ella el hijo debiera estar sujeto a patria potestad. El respectivo padre o madre entrará de pleno derecho en el ejercicio de la patria potestad que le corresponde".

Como puede apreciarse de las normas transcritas, los hijos de filiación no matrimonial beneficiarios de pensión de sobrevivencia no pueden en la actualidad percibir dichas pensiones a través de sus guardadores o curadores cuando éstos son personas distintas, como antes se dijo, del padre o madre, toda vez que estas guardas han cesado inmediatamente con la entrada en vigencia de la Ley Nº 19.585, pasando de pleno derecho a ejercer la patria potestad, el padre o madre, según se trate, conforme lo dispone el actual artículo 244 del Código Civil.

Ahora bien, el problema que han planteado en general, las Administradoras de Fondos de Pensiones, con ocasión de esta nueva disposición, dice relación con la interpretación que otorgan a las disposiciones de los artículos 244 del Código Civil y artículos 4º y 6º transitorio de la Ley Nº 19.585, y que no es uniforme entre las Administradoras que conforman el Sistema. En efecto, algunas sostienen que aun cuando han cesado las guardas de los hijos menores de filiación no matrimonial, deben continuar efectuando el pago de pensión a quienes tenían el nombramiento de curador del menor, hasta que el padre o madre, alegue mejor derecho como titular de la patria potestad del menor.

Por su parte, otras Administradoras sostienen que en mérito de la norma contenida en el artículo 4º transitorio de la Ley N° 19.585, todas las tutelas y curatelas cesan por el solo ministerio de la ley y no procede que el guardador, sea incluso, padre o madre natural perciba en representación del hijo menor, la pensión de sobrevivencia a la cual tiene derecho ese menor, en tanto no se acredite suficientemente, mediante la subinscripción que corresponda, el hecho de estar sometido el menor a la patria potestad del padre o madre, según se trate.

Finalmente, la posición de las Administradoras en cuanto a si resulta procedente o improcedente pagar pensiones a guardadores distintos del padre o madre natural, es un tanto confusa, por cuanto algunas sostienen que ese guardador no puede recibir válidamente la pensión del menor, en tanto no se ratifique esa curatela, y otras señalan que dicho pago es válido, en virtud del artículo 6º transitorio, ya citado que señala que las disposiciones de la Ley N° 19.585, no afectan a las resoluciones dictadas con anterioridad al 27 de octubre de 1999, por el principio de cosa juzgada que dicha norma recoge.

Con el objeto de que entre las Administradoras de Fondos de Pensiones exista un criterio uniforme respecto de las normas de filiación, representación y patria potestad que consagra esta nueva ley sobre filiación, esta Superintendencia ha estimado necesario instruir a todas las Administradoras que conforman el Sistema a fin de que se apliquen, respecto de las situaciones descritas, los principios que han inspirado esta reforma y que sin pretender fijar el criterio doctrinario definitivo sobre la materia, por cuanto ello no es de competencia de esta Superintendencia, se den pautas de carácter general de manera que las disposiciones de la Ley N° 19.585, tengan efectiva aplicación y que se cumpla con el objetivo propuesto, cual es la de proteger a los menores y no perjudicar sus legítimos derechos, que en este caso se traducen en la posibilidad cierta de percibir las pensiones de sobrevivencia a las que tiene derecho.

En primer término, esta Superintendencia debe señalar que no comparte el criterio sostenido por algunas Administradoras de Fondos de Pensiones, en orden a que resulta necesario acreditar mediante subinscripción practicada al margen de la respectiva inscripción de nacimiento del menor, el hecho de que está sometido a patria potestad del padre o madre, ello por las razones que pasan a exponerse a continuación:

El número 1) del artículo 2º de la Ley N° 19.585, modifica el artículo 6º de la Ley N° 4.808, sobre Registro Civil, señalando al efecto lo siguiente: "Se subinscribirán al margen de la inscripción de nacimiento del hijo al que se refieran, los siguientes actos:

- 1º Los instrumentos por los cuales se le reconoce como hijo o por los cuales se repudia ese reconocimiento;
- 2º Las sentencias que dan lugar a la demanda de desconocimiento de la paternidad del nacido antes de expirar los ciento ochenta días subsiguientes al matrimonio;
- 3º Las sentencias que determinen la filiación, o que dan lugar a la impugnación de la filiación determinada;
- 4º Los acuerdos de los padres relativos al cuidado personal del hijo, o al ejercicio de la patria potestad;
- 5º Las resoluciones judiciales que disponen el cuidado personal del hijo, decretan la suspensión de la patria potestad o dan lugar a la emancipación judicial;

- 6º Las sentencias que anulan el acto de reconocimiento o el de repudiación, y
- 7º Los demás documentos que las leyes ordenen subinscribir al margen de la inscripción de nacimiento".

Asimismo, en materia probatoria de la filiación, cuidado personal y patria potestad de los menores se debe tener presente la norma contenida en el número 2) del citado artículo 2º, que reemplaza el inciso 1º del artículo 8º, de la Ley N° 4.808, ya citada, por el siguiente:

*"Las sentencias judiciales y los instrumentos que, en conformidad a esta ley, deben ser inscritos o subinscritos en los registros, no podrán hacerse valer en juicio sin que haya precedido la inscripción o subinscripción que corresponda".*

Como puede apreciarse de la disposición transcrita anteprecedente, no corresponde subinscribir al margen de la partida de nacimiento del menor de filiación no matrimonial la patria potestad a que está sometido, toda vez que la circunstancia de que la patria potestad la ejerza el padre o madre, no está contemplada dentro de las subinscripciones mencionadas. En segundo término, y tal como lo señala la propia ley, la patria potestad del menor en cuestión la ejerza de pleno derecho el padre y en ausencia de éste, la madre. A mayor abundamiento, cabe tener presente que el Servicio de Registro Civil no puede sino inscribir o subinscribir sólo aquello que le ordena la ley o un Tribunal competente, criterio que por lo demás está aplicando el mencionado Servicio.

En razón de lo anterior y sin perjuicio de lo señalado en los números señalados en el artículo 6º transcrito, sólo se subinscribirán al margen de la inscripción de nacimiento del menor, los acuerdos de los padres respecto del cuidado del menor y del ejercicio de la patria potestad.

En consecuencia, las Administradoras de Fondos de Pensiones, no podrán exigir al padre o madre, para efectos de proceder a pagar la pensión del menor, certificados que contengan subinscripciones que señalen quién ejerce la patria potestad del menor, resultando suficiente para tales efectos, el certificado de nacimiento del menor en el cual conste el reconocimiento del padre o madre, o ambos, según corresponda.

Ahora bien, en relación a aquellos menores sujetos a curadurías distintas del padre o madre, y que sus pensiones las perciben justamente, a través de estos curadores, cabe señalar, que tal como lo dispuso la ley en su artículo 4º transitorio de la Ley N° 19.585, dichas guardas han cesado inmediatamente con la entrada en vigencia de dicho cuerpo legal, por lo que en estricto derecho, los guardadores no pueden percibir válidamente el pago de la pensión de su pupilo, en tanto no se ratifique dicha guarda por el Tribunal competente, y que éste disponga a su vez, que el menor se encuentra sujeto al cuidado de una persona distinta de su padre o madre, o bien, si ello correspondiere, indicar que la patria potestad ha sido suspendida, circunstancias ambas, que dan origen a una subinscripción, conforme lo dispone el número 5 del artículo 6º de la Ley N° 4.808, antes citada.

No obstante lo anterior, y habida consideración que las pensiones de sobrevivencia que otorga el Nuevo Sistema de Pensiones tienen un carácter alimentario para los menores que gozan de dicho beneficio y que se conceden justamente, para suplir la ausencia de los recursos que en vida prestaba el padre o la madre, resulta necesario que dichas pensiones continúen pagándose en forma regular, por lo que esta Superintendencia solicita a todas las Administradoras de Fondos de Pensiones, requerir dentro del plazo de 30 días, contado desde la fecha del presente oficio, a los curadores de hijos menores de filiación no matrimonial, distintos del padre o madre, la ratificación de la curaduría que le fuere concebida, como asimismo, la solicitud al respectivo Tribunal de ordenar

la subinscripción al margen de la inscripción de nacimiento del menor, cualquiera de las circunstancias antedichas, como lo es el hecho de que el menor se encuentra sujeto al cuidado personal de una persona distinta de sus padres, y el hecho de que se haya suspendido la patria potestad del padre o la madre.

Teniendo en cuenta que cada vez que el Tribunal competente ha conferido el cuidado personal del menor a una persona distinta de su padre o madre, ha considerado el hecho de que el menor no puede estar al cuidado de la madre o padre, por distintas razones, la mayor de las veces porque existe impedimento moral, físico o ausencia de ellos, este Organismo tiene plena seguridad de que la ratificación de la designación del curador del menor, será de rápida tramitación, por lo que durante el período comprendido entre el día 27 de octubre de 1999 y la fecha en que se presente la resolución y subinscripción respectiva, las Administradoras de Fondos de Pensiones, pueden continuar pagando pensiones de sobrevivencia a los curadores de estos menores, *sólo bajo su estricta responsabilidad*, entendiendo este Organismo que dichos pagos se efectúan sobre la base de razones de equidad y del carácter alimentario que tienen estas pensiones. Lo anterior, en el entendido de que efectivamente se requiere de un período transitorio para la plena aplicación de la Ley N° 19.585.

# SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

## Selección de Dictámenes

**1.863, 22.05.00.**

**Tributación de pagos a favor de un trabajador que es trasladado al extranjero efectuados por su empleador para los efectos de mantener su continuidad en el sistema previsional y de salud chileno.**

1. Por presentación indicada en el antecedente, se solicita un pronunciamiento acerca de si los pagos por mandato que un trabajador trasladado al extranjero encomienda efectuar al empleador para los efectos de mantener su continuidad en el sistema previsional y de salud chileno, pueden ser considerados como presunción de rentas percibidas en el territorio nacional, y por tanto, ser gravadas con el impuesto a la renta, argumentando, en resumen basado en una serie de antecedentes de hecho y de derecho, que la solución jurídica que más se condice con la situación expuesta es la de considerar al trabajador como dependiente, sujeto a un acuerdo de suspensión de la relación laboral, cuyos aportes a los sistemas de seguridad social, se producirían bajo el imperio de un mandato que dichos trabajadores otorgarían a su empleador, para lo cual habrían de remitirle periódicamente los fondos necesarios, consultando precisamente si estos aportes que el empleador efectuaría periódicamente ante los institutos de seguridad social chileno si se hace presumir o no la percepción de una renta percibida en Chile y, por lo tanto, gravada en la Ley de la Renta.
2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar que el hecho gravado de la Ley de la Renta está basado precisamente en el concepto de renta que define dicho texto legal, disponiendo en su artículo 2º N° 1, que por tal expresión se entenderán todos los ingresos que constituyan utilidades o beneficios que rinda una cosa o actividad y todos los beneficios, utilidades e incrementos de patrimonio que se perciban o devenguen, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación.
3. Ahora bien, en el caso en consulta, y basado en los antecedentes que se entregan en el escrito, los pagos que el empleador efectuaría ante las instituciones de previsión y de salud en Chile por mandato del trabajador y financiados con los propios recursos de este último, no pueden ser considerados como una renta percibida por el empleado en el país, conforme al concepto de renta antes definido, ya que el citado trabajador no está desarrollando ninguna actividad en Chile en forma independiente o sujeto a una relación laboral efectiva con un empleador, que permita calificar que la renta proviene de fuente chilena para gravarla con los impuestos que correspondan en su calidad de chileno sin domicilio ni residencia en el país. Por lo tanto, en la especie al trabajador por los aportes que efectuaría a las instituciones de seguridad social en el país por intermedio de su ex empleador –materia esta última que no es de competencia de este Servicio– no podría presumírsele que está percibiendo una renta en el país, y por consiguiente, tales aportes no se afectarían con ningún impuesto de la Ley de la Renta, ya que no se derivan de ninguna actividad desarrollada en Chile.

**2.060, 25.05.00.****Alcance de las Circulares N<sup>os</sup>. 41 y 60, de 1999, que imparten instrucciones relativas al tratamiento tributario de becas de estudio.**

1. Por presentación indicada en el antecedente se ha solicitado a esta Dirección se pronuncie acerca del real efecto y alcance que pueden tener las Circulares N<sup>os</sup>. 41 y 60, de 1999, respecto de aquellos trabajadores beneficiados con Becas de Estudios estipuladas en contratos colectivos de trabajo.
2. Sobre el particular cabe señalar que de conformidad a lo expuesto, mediante las Circulares N<sup>os</sup>. 41 y 60, de 1999, el Servicio de Impuestos Internos procedió a modificar el criterio aplicado en el tratamiento tributario que se debe dar a las becas de estudio que las empresas otorguen a los hijos o cónyuges de los trabajadores. El nuevo criterio empleado implica no reconocer como gastos necesarios para producir la renta aquellos desembolsos, que sin perjuicio de poder ser calificados como becas de estudios, son erogados en beneficio de los hijos o cónyuges de los trabajadores o de cualquier otra persona extraña a la empresa misma, todo en consideración a no cumplirse los requisitos que la Ley sobre Impuesto a la Renta exige para que proceda dicha rebaja.

Conforme a lo anterior es posible apreciar que el nuevo tratamiento tributario, dispuesto para las becas de estudio, solamente afecta a las empresas que otorguen dichos beneficios, y no a sus beneficiarios, aceptándose como gastos necesarios para producir la renta sólo aquellas becas de estudio otorgadas en beneficio o provecho de los trabajadores de la empresa, y no así las que estén dirigidas a los cónyuges o hijos de éstos, u otras personas que no tengan ninguna relación con la empresa misma, ya que se trata de sujetos extraños o ajenos a la unidad generadora de la renta.

La no aceptación de los gastos en los casos antes mencionados, rige a contar de aquellos que se paguen o adeuden a partir del 1<sup>o</sup> de abril del año 2000.

3. Ahora bien acerca de los antecedentes de los alcances que las referidas circulares puedan tener respecto de los trabajadores que se ven beneficiados con el pago de becas de estudio, en este caso en virtud de contratos colectivos de trabajo, cabe señalar que el tratamiento tributario que afecta a los beneficiarios de las becas, esto es, a los becarios mismos, no ha sufrido cambio o modificación alguno, manteniéndose sin alteración el criterio que implica que para calificar si la beca consiste en un ingreso no constitutivo de renta, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 17, N<sup>o</sup> 8, de la Ley de la Renta, resulta irrelevante el hecho de que estas beneficien a todos o a algunos de los trabajadores de una empresa, o a los hijos de estos, sea o no en virtud de un contrato de trabajo celebrado entre las partes, como también, si las mencionadas becas importan o no un premio para su beneficiario en razón de sus méritos personales, siendo solamente relevante en la especie que las referidas sumas sean destinadas efectivamente a los fines para los cuales fueron concedidas, esto es, al financiamiento de los estudios motivo de la beca.
4. Respecto de la existencia del proyecto de ley al cual hace referencia la requirente es posible informar que éste ya fue enviado al Congreso, encontrándose actualmente radicado en el Senado.

Dicho proyecto de ley introduce una modificación al artículo 31 de la Ley de la Renta, agregando al efecto un número 6º bis, mediante el cual se reconocería en forma expresa la posibilidad de rebajar como gasto, por parte de la empresa, las becas de estudio que ésta otorgue a los hijos de sus trabajadores.

**2.066, 26.05.00.**

**Situación tributaria del Servicio de Gendarmería de Chile y sus respectivos Centros de Educación y Trabajo.**

1. Por ordinario indicado en el antecedente, señala que se ha informado a esa Superioridad, que el Director Regional de Puerto Montt de este Servicio, ha resuelto que el Art. 40 N° 1 de la Ley de la Renta, establece la exención del impuesto de Primera Categoría, entre otros, al Fisco, las instituciones fiscales y semifiscales de administración autónoma, las instituciones y organismos autónomos del Estado y las municipalidades.

Agrega que por Oficio N° 1.442, de 13 de abril de 1992, se informó la exención del impuesto de Primera Categoría que favorece al Servicio de Gendarmería de Chile y que alcanza también a las rentas obtenidas por los Centros de Educación y Trabajo mantenidos por dicha Institución.

En relación con lo anterior, solicita que dicho criterio sea aplicado uniformemente en todo el país para los diferentes Centros de Educación y Trabajo que mantiene Gendarmería de Chile.

2. Sobre el particular, cabe señalar que efectivamente este Servicio por Oficio N° 1.442, de fecha 13.04.99, estableció el tratamiento tributario que afecta al Servicio de Gendarmería de Chile y a sus respectivos Centros de Educación y Trabajo a que se refiere su presentación; normativa tributaria que es aplicable a todos los centros que posee dicha Institución a lo largo del país, en la medida que se cumplan con los requisitos y condiciones que se establecen en el citado oficio, (*cuya fotocopia se acompaña*) para su conocimiento y difusión a los demás Servicios que esa Dirección posee en otras ciudades del territorio nacional.

# CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

## Selección de Dictámenes

**16.049, 8.05.00.**

**Dirigentes de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, deben dar aviso oportuno a los jefes de Servicio de sus ausencias del Servicio o de sus retrasos debido al cumplimiento de sus labores gremiales.**

Contraloría Regional ha remitido una presentación del presidente de Asociación de Funcionarios Municipales, a través de la cual solicita la reconsideración del Dictamen N° 3.257, de 1999, de esa Sede Regional, por estimar que la conclusión de ese pronunciamiento pugna con lo manifestado por la jurisprudencia de esta entidad, particularmente con lo señalado en el Dictamen N° 21.100, de 1999.

Por su parte, la Contraloría Regional solicita, en el mismo sentido, se precisen los términos del Dictamen N° 21.100, de 1999, el cual concluyó, en lo que interesa, que un dirigente de una asociación de funcionarios no debe dar aviso previo para ausentarse de sus labores, en el ejercicio del derecho que le confiere el artículo 31 de la Ley N° 19.296; criterio que, según la opinión de esa Sede Regional, resulta contradictorio con lo resuelto sobre la materia, a través de otros dictámenes que se encuentran vigentes.

Como cuestión previa, es del caso señalar, que el dictamen cuya reconsideración se solicita concluyó, que los descuentos que la Municipalidad efectuara de las remuneraciones del ocurrente, fundándose para ello en la aplicación del artículo 69 de la Ley N° 18.883, se ajustaban a derecho, puesto que no constaba en antecedente alguno que los reiterados atrasos en que éste había incurrido desde 1996, tuvieran su origen en el desarrollo o práctica de la actividad gremial que realiza.

Enseguida, es dable manifestar, que de conformidad con lo establecido en el inciso primero del artículo 31 de la Ley N° 19.296, la jefatura superior de la respectiva repartición, deberá conceder a los directores de las asociaciones los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que deberán ajustarse a los márgenes horarios establecidos por dicha norma en las situaciones previstas.

Sobre la norma aludida, este Organismo de Control, en el ejercicio de sus facultades interpretativas, ha señalado, por una parte, que la jefatura superior de la repartición pertinente, está obligada a conceder los permisos necesarios a los directores de las asociaciones, para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, no encontrándose aquéllos obligados a justificar la actividad que van a realizar y, por otra parte, que el derecho consagrado en la norma legal en comento, permite a los dirigentes gremiales, diferir la hora de llegada o anticipar la de salida del Servicio. (Aplica criterio contenido en el Dictamen N° 516, de 1995).

En este contexto y tal como también lo ha expresado la jurisprudencia de esta Entidad de Control, si bien es cierto los dirigentes de asociaciones de funcionarios pueden diferir la hora de llegada al Servicio o anticipar la de salida, con el fin de atender las labores gremiales que su condición de tal les demande, sin que para ello sea menester contar con autorización formal o

expresa de la jefatura pertinente, puesto que tal franquicia no constituye una facultad discrecional de la autoridad, sino que emana de la propia ley, no es menos cierto, que para formalizar y en definitiva, gozar de tal prerrogativa, deben dar aviso oportuno a esta última de esa circunstancia, entendiéndose por aviso oportuno, a falta de expresión legal, toda comunicación destinada a poner en conocimiento de la autoridad el hecho de hacer uso del beneficio que nos ocupa, la que por cierto deberá darse con la debida antelación a objeto de no entorpecer al normal desarrollo de las labores propias de la repartición de que se trate. (Aplica Dictámenes N°s. 24.774, de 1996; 47.271, 47.716 y 25.187 todos de 1999).

En este punto, conviene dejar claramente asentado, que el hecho de dar aviso previo y oportuno no implica que el desarrollo de las actividades gremiales quede supeditada a la discrecionalidad de la autoridad, dado que como antes se indicara, ésta se encuentra obligada a conceder los permisos de que se trate y más aún a facilitar la labor gremial dentro de su repartición, sino que tiene por finalidad impedir que una disposición legal que privilegie a los dirigentes de una asociación de funcionarios, en los aspectos antes indicados, pueda ser utilizada como mecanismo de evasión, en este caso, del cumplimiento de la jornada de trabajo, sobre la base del ejercicio de actividades gremiales inexistentes, aprovechándose de una situación excepcionalísima con un propósito diverso de aquél en que la norma se fundamenta. De esta suerte entonces, si no existen actividades gremiales que justifiquen el hecho de diferir la hora de cualquiera de las franquicias establecidas en el inciso primero del artículo 31 de la Ley N° 19.296, falta, en definitiva, la justificación legal sobre la cual descansa la norma en comento.

Por otra parte, se hace necesario precisar que el aviso oportuno y previo, resulta ser un elemento de la máxima importancia para la autoridad respectiva, dado que le permite afrontar las alteraciones que se derivan de las ausencias temporales del dirigente, en beneficio y cumplimiento de las obligaciones legales que pesan sobre éstas relativas a los principios de eficiencia y continuidad del servicio público, contenidos en la Ley N° 18.575 –de Bases Generales de la Administración del Estado– el cual no puede interrumpirse ni paralizarse por la falta de un empleado.

De lo que se trata entonces, es que los directores utilicen la franquicia efectivamente, para los fines que el legislador las ha otorgado, de manera de no imputarlas a meras faltas administrativas, como los atrasos por ejemplo, situación que la autoridad no podría verificar si no existe un mínimo control, como es el aviso previo y oportuno. Lo anterior, atendido pues, que aunque los dirigentes gremiales por su condición de tales se encuentran en un status especial, conservan, no obstante su vinculación funcionaria y, por tanto, siguen afectos a las normas de sus respectivos estatutos, quedando expuestos, en caso de transgredirlas, a la responsabilidad administrativa consiguiente.

Ahora bien, en lo concerniente al caso de que se trata, de los antecedentes tenidos a la vista, particularmente de oficio de la Municipalidad, aparece que como medida de coordinación entre la Asociación de Funcionarios y el Municipio, se efectuó una reunión, a través de la cual quedó establecido que cada vez que los dirigentes gremiales hicieran uso de los permisos a que se refiere el inciso primero del artículo 31 de la Ley N° 19.296, debían comunicarlo oportunamente, situación esta última que, por lo demás, no ha sido controvertida por el recurrente, limitándose sólo a invocar los derechos que emanan de la norma precitada.

En razón de lo anterior, esto es, frente a la ausencia del aviso previo que el interesado estaba obligado a dar, en conformidad tanto a lo señalado por la jurisprudencia vigente sobre el particular, como al compromiso adquirido con la propia autoridad respectiva, la Municipalidad procedió a efectuar los descuentos por atrasos, en el entendido que correspondían simplemente al incumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo de aquél, resultando improcedente imputar tales atrasos al

desarrollo de labores gremiales, desde el momento que nunca se dio la comunicación pertinente. (Aplica criterio contenido en el Dictamen N° 38.104, de 1998).

En consecuencia, los descuentos efectuados al funcionario, en virtud de lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley N° 18.883, se han ajustado a derecho, en la medida que no consta que respondan a labores gremiales comunicadas oportunamente a la jefatura y, por ende, esta Contraloría General procede a desechar la solicitud de reconsideración por éste deducida, ratificando el Dictamen N° 3.257, de 1999, de la Contraloría Regional.

En consecuencia, habida consideración de lo expuesto, esta Contraloría General precisa y deja sin efecto, en lo pertinente, el Dictamen N° 21.100, de 1999.

La Contraloría Regional deberá remitir fotocopia al recurrente de lo resuelto en el presente dictamen.

**18.196, 19.05.00.**

**Artículo 58 de la Ley N° 18.575 no impide que a un funcionario se le contrate, conforme al artículo 10 de la Ley N° 18.834, a honorarios en el mismo Servicio a que pertenece, para que efectúe determinadas tareas después de su jornada laboral.**

Se ha solicitado un pronunciamiento que determine si lo dispuesto en el artículo 58 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado –incorporado por la Ley N° 19.653–, impide la contratación a honorarios de funcionarios del mismo Servicio, en conformidad al artículo 10 de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, con el objeto de que cumplan determinadas tareas a continuación de su jornada laboral.

En primer término, cabe recordar que el artículo 10 de la Ley N° 18.834 dispone que podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la Institución. Agregando que, además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.

Enseguida, resulta útil hacer presente que el artículo 58 de la citada Ley N° 18.575 reconoce el derecho de los servidores públicos para ejercer libremente cualquier profesión, industria, comercio u oficio conciliable con su posición en la Administración, siempre que con ello no se perturbe el fiel y oportuno cumplimiento de sus deberes funcionarios.

Además, el mismo precepto establece, en lo que interesa, que son incompatibles con el ejercicio de la función pública las actividades particulares de las autoridades o funcionarios que se refieran a materias específicas o casos concretos que deban ser analizados, informados o resueltos por ellos o por el organismo o servicio público a que pertenezcan.

Del análisis de la citada norma queda de manifiesto que ella no resulta aplicable a los empleados que, en virtud de un contrato a honorarios, desarrollan labores para el mismo organismo en que cumplen sus tareas, toda vez que dicho precepto se refiere a "las actividades

particulares de las autoridades o funcionarios", carácter que, por cierto, no poseen las funciones que, en virtud de esa clase de convenios, se presentan a una entidad del Estado, dado que, tal como lo ha precisado la jurisprudencia administrativa, contenido en los Dictámenes N°s. 13.575, de 1998 y 12.538, de 1999, entre otros, las personas de que se trata revistan la calidad de servidores estatales.

En consecuencia, cumple esta Contraloría General con informar que la norma en estudio no impide que, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 10 de la Ley N° 18.834, un funcionario sea contratado a honorarios en el mismo Servicio al que pertenece.

**23.541, 29.06.00.**

**Los dirigentes de Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, no pueden ser cambiados de la función que éstos cumplían al momento de su elección, mientras estén amparados por el fuero.**

Alcalde solicita la reconsideración del Oficio N° 5.449, de 29 de noviembre de 1999, de Sede Regional, pronunciamiento que, con ocasión de una presentación deducida por funcionaria grado 8 de la planta de jefaturas y presidenta de la Asociación de Funcionarios de ese Municipio, concluyó que el Decreto N° 862, de 1999, que la destinó desde la Dirección de Administración y Finanzas, donde se desempeñaba como Jefa de Personal, a la Dirección de Desarrollo Comunitario, para cumplir las labores de Encargada del Departamento de Acción Social, debía ser dejado sin efecto por cuanto el cambio de funciones dispuesto, sin su autorización por escrito, vulnera el derecho que le concede el artículo 25, inciso segundo, de la Ley N° 19.296, toda vez que, conforme lo concluido en el Dictamen N° 20.166, de 1998, la citada norma le garantiza el derecho a continuar desempeñando las mismas tareas que cumplía al ser electa.

El Municipio recurrente argumenta, que la destinación de la funcionaria, no vulnera el fuero gremial establecido en el artículo 25 de la Ley N° 19.296, por cuanto en conformidad con el artículo 56, de la Ley N° 18.695, el Alcalde es la máxima autoridad de la Municipalidad, y en tal calidad le corresponde su dirección y administración superior y la supervigilancia de su funcionamiento, lo que permite disponer la reasignación de funciones a fin de corregir y mejorar la gestión municipal.

Así, una de las áreas prioritarias a corregir y mejorar decía relación con la de personal, particularmente con las tareas desarrolladas por su jefatura y necesario contacto y relación con los funcionarios municipales, contemplándose, por tanto, el cambio de dependencia de la referida jefatura de la Dirección de Administración y Finanzas al Administrador Municipal, manteniéndose a la interesada como jefa de personal, por lo que, cuando resultó electa directora de la Asociación de Funcionarios, en los hechos, sus funciones se tornaron incompatibles con las responsabilidades que debía asumir en dicha asociación, particularmente si se tiene en cuenta los nuevos roles que para esa jefatura se habían considerado.

De esta manera, agrega el oficio municipal, no puede estimarse bajo ningún respecto que la destinación de la funcionaria haya afectado el fuero que la favorece, ello por cuanto la reasignación de funciones le respeta su cargo de jefatura, sin producirle, además, menoscabo patrimonial alguno, toda vez que mantiene su grado y jerarquía dentro de la planta de funcionarios del Municipio y sus nuevas funciones las seguirá desarrollando dentro del mismo edificio municipal.

En relación con la materia, en primer término, cabe señalar que el inciso primero, del artículo 25 de la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, dispone que desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en su mandato, los dirigentes de las asociaciones de funcionarios gozan de fuero, agregando en su inciso segundo, que durante el mencionado lapso no pueden ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización.

En este contexto, la jurisprudencia administrativa vigente sobre la materia, contenida entre otros en los Dictámenes N°s. 20.166 y 37.057, ambos de 1998, ha determinado que el término "*función*" empleado por el inciso segundo de la precitada disposición, hace referencia a las tareas que el dirigente de que se trate cumplía al momento de su elección, sin que sea comprensivo de cualquier labor que sea compatible con el cargo que aquél ocupa, ya que siempre un funcionario público debe desempeñar las funciones propias de su empleo y, por ende, si así lo entendiéramos, el precepto en análisis no tendría efecto jurídico.

Agregan los precitados pronunciamientos, que lo que el legislador pretendió fue otorgar a los dirigentes gremiales una protección especial, que la legislación no les confiere en virtud de su sola condición de funcionarios públicos, consistente en garantizarles el derecho a continuar desarrollando las mismas tareas que cumplían a la fecha de la correspondiente elección.

Ahora bien, en relación con el argumento de que las funciones como Jefa de Personal, se tornaron incompatibles con las que debía asumir en la Asociación de Funcionarios del Municipio, es útil manifestar que el artículo 5° de la ya citada Ley N° 19.296 prescribe, que no se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una asociación de funcionarios. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar o perjudicarlo en cualquier forma por causa de su afiliación o de su participación en actividades de la asociación.

En este contexto, la jurisprudencia administrativa contenida en el Dictamen N° 24.156, de 1996, concluyó que el desempeño de un determinado empleo, no puede verse afectado por la calidad de director de una asociación de funcionarios que posea la persona que ocupa dicha plaza y que sólo se producirá una vulneración al principio de probidad administrativa, establecido en el artículo 54 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, según el cual los funcionarios de la Administración Pública, deben observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, cuando con su conducta incurra en alguna de las acciones previstas en la citada norma.

Agrega, que sin el cumplimiento de la función pública la persona que ocupa un cargo directivo en una asociación de funcionarios tuviere el convencimiento que puede producirse un conflicto de intereses, en virtud de lo preceptuado en los artículos 54 de la Ley N° 18.575 y 58, letra g) de la Ley N° 18.883, deberá dar preeminencia con su conducta al interés público por sobre el organismo gremial al que pertenece, ello bajo sanción de incurrir en responsabilidad administrativa, lo cual no implica que deba renunciar al cargo que ocupa en el Servicio de que se trate, ni a su calidad de dirigente gremial.

De esta manera entonces, es del caso concluir que la dirigente de la Asociación de Funcionarios de Municipalidad, se encuentra amparada por el fuero establecido en el artículo 25 de la Ley N° 19.296, por lo que no ha podido ser destinada a cumplir tareas distintas de aquellas que desempeñaba a la época de su elección, esto es, de Jefe de Personal de la referida entidad edilicia, sin que ello importe por sí solo una transgresión al principio de probidad administrativa establecido

en los artículos 54 de la Ley N° 18.575 y 58 letra g), de la Ley N° 18.883, sin perjuicio, por cierto de la correspondiente responsabilidad administrativa que pudiera afectarle, si alguna de sus actuaciones puedan implicar una vulneración del mismo, lo que, en todo caso, deberá ser determinado en el respectivo proceso sumarial.

Finalmente, cabe señalar que si bien conforme lo establece el artículo 63, letra b), de la Ley N° 18.695, el Alcalde tiene la atribución de establecer la organización interna de la Municipalidad, para lo cual, conforme lo dispone el artículo 31 del citado texto, las funciones específicas que se asignen a las unidades respectivas, su coordinación o subdivisión, deberán ser reguladas mediante un reglamento municipal dictado por el Alcalde, con acuerdo del Concejo conforme lo dispone la letra j), del artículo 65, ello no puede significar que a través del citado reglamento se asignen al Administrador Municipal ciertas facultades relacionadas con el personal, por cuanto éstas de ningún modo pueden restringir o alterar las atribuciones que le corresponde a la Unidad de Administración y Finanzas conforme lo establecido en el artículo 27, letra a), de la citada Ley N° 18.695, toda vez que lo que ha querido el legislador es que dichas labores sean realizadas por la referida unidad. (Aplica criterio contenido en Dictamen N° 10.769, de 1998).

Sostener lo contrario, implicaría que el Alcalde a través del reglamento municipal podría otorgarle al Administrador Municipal facultades que son propias de otras Unidades Municipales, cuyas atribuciones se encuentran expresamente establecidas en la Ley Orgánica de Municipalidades.

Por tanto, en mérito de lo expuesto, esta Contraloría General complementa y ratifica lo resuelto por la Contraloría Regional mediante el Oficio N° 5.449, de 1999, por lo que la Municipalidad deberá adoptar las medidas pertinentes para regularizar la situación funcionaria de la afectada.

# INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asociaciones de Funcionarios. Directores. Compatibilidad.</li> <li>- Estatuto de Salud. Directores. Compatibilidad.</li> </ul>	3.108/236	27.07.00	71
Bonificación Ley Nº 19.649. Trabajadores con más de un empleador.	2.933/222	14.07.00	44
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bonificación Ley Nº 19.649. Trabajadores con más de un empleador.</li> <li>- Bonificación Ley Nº 19.595. Trabajadores con más de un empleador.</li> <li>2. Bonificación Ley Nº 19.485. Trabajadores con más de un empleador.</li> </ol>	2.934/223	14.07.00	45
Contrato individual. Existencia.	3.008/231	19.07.00	59
Contrato individual. Existencia. Sociedades de personas.	3.143/243	28.07.00	95
Descanso compensatorio. Número de días.	2.938/227	14.07.00	53
Dirección del Trabajo. Competencia. Relación laboral extinguida.	3.141/241	28.07.00	91
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Empresa. Facultades de administración.</li> <li>- Cláusula tácita.</li> <li>2. Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Cumplimiento.</li> </ol>	3.090/235	25.07.00	68
Horas extraordinarias. Existencia.	3.044/232	21.07.00	62
Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo.	2.937/226	14.07.00	51
Jornada bisemanal. Horas extraordinarias.	2.962/228	17.07.00	54
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jornada de trabajo. Existencia. Cambio.</li> <li>- Jornada de trabajo. Existencia. Aseo personal.</li> </ul>	2.936/225	14.07.00	49
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jornada de trabajo. Guardaparques. Corporación Nacional Forestal.</li> <li>2. Descanso semanal. Guardaparques. Corporación Nacional Forestal.</li> <li>- Horas extraordinarias. Guardaparques. Corporación Nacional Forestal.</li> </ol>	3.144/244	28.07.00	97
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Libertad de trabajo.</li> <li>2. Libertad de trabajo.</li> </ol>	3.139/239	28.07.00	84

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
1. Negociación Colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Procedencia.			
2. Dirección del Trabajo. Dictamen. Efectos en el tiempo.			
3. Organizaciones sindicales. Cuota sindical. Monto.	3.007/230	19.07.00	57
1. Negociación Colectiva. Extensión de beneficios. Procedencia.			
2. Negociación Colectiva. Extensión de beneficios. Procedencia.	2.829/221	10.07.00	42
1. Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Cumplimiento.			
2. Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Negociación individual.	3.129/238	27.07.00	81
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpretación.	2.935/224	14.07.00	47
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Terminación contrato individual. Efectos.	3.062/233	24.07.00	64
– Organizaciones sindicales. Actuación sindical. Validez.			
– Negociación Colectiva. Extensión beneficios. Aporte sindical. Cuota sindical.	3.089/234	25.07.00	65
1. Organizaciones sindicales. Sindicato de empresa. Transformación en interempresa.			
2. Organizaciones sindicales. Sindicato de empresa. Transformación en interempresa.	3.006/229	19.07.00	55
Reglamento Interno. Disposiciones. Legalidad.	3.140/240	28.07.00	86
– Remuneración. Días no laborados. Actividad pesquera.			
– Semana corrida. Procedencia. Trato.	3.142/242	28.07.00	93
Terminación contrato individual. Cotizaciones previsionales.	3.109/237	27.07.00	73

# INDICE DE MATERIAS

Páginas

## ENTREVISTA

- Yerko Ljubetic, Subsecretario del Trabajo: "LAS REFORMAS LABORALES CONSTITUYEN UN DESAFIO INELUDIBLE COMO PAIS" ..... 1

## NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Decreto N° 649, de 2000, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga los siguientes Convenios de la Organización Internacional del Trabajo: ..... 7
  - Convenio N° 131: Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo. .... 8
  - Convenio N° 135: Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa. .... 12
  - Convenio N° 140: Convenio relativo a la licencia pagada de estudios. .... 15
- Resolución N° 71, de 2000, de la Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción. Establece empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones del artículo 384 del Código del Trabajo ..... 20

## CARTILLA

- Finiquito de Trabajo ..... 22

**DEL DIARIO OFICIAL** ..... 26

**NOTICIAS** ..... 28

**DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.** Departamento Jurídico ..... 42

### 2.829/221, 10.07.00.

- 1) El trabajador que se desafilia del sindicato con posterioridad a la negociación de que fue parte y que no se afilia a otra organización sindical, dentro de la empresa, deberá continuar cotizando a la organización respectiva el aporte previsto en el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo, mientras subsista el instrumento colectivo que fue gestionado por dicha organización.
- 2) Por el contrario, el trabajador que se desafilia del sindicato en las mismas circunstancias señaladas en el número anterior, pero que luego ingresa a otra organización sindical dentro de la empresa, no se encuentra obligado a continuar haciendo el aporte establecido en dicha norma, a partir del momento que en su

calidad de socio de su nuevo sindicato, debe enterar la cotización mensual correspondiente a la cuota ordinaria contemplada en los respectivos estatutos, salvo que existiera un acuerdo en orden a seguir pagando dicho aporte, en cuyo caso deberá estarse a los términos convenidos. ....	42
<b>2.933/222, 14.07.00.</b>	
Los bonos especiales establecidos en el artículo 31 de la Ley N° 19.649, pudieron ser percibidos por el trabajador respecto de un solo empleador. ....	44
<b>2.934/223, 14.07.00.</b>	
1) Los bonos especiales establecidos en el artículo 31 de la Ley N° 19.649, y el bono especial previsto en el artículo 32 de la Ley N° 19.595 pudieron ser percibidos por el trabajador respecto de un solo empleador.	
2) El bono especial no imponible concedido por el artículo 2° de la Ley N° 19.485, pudo ser percibido por el trabajador respecto de todos sus empleadores. ....	45
<b>2.935/224, 14.07.00.</b>	
A la luz de lo informado por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, en la especie debe entenderse incorporada la pensión de vejez anticipada, dentro de las causales que dan derecho al pago del beneficio contemplado en la letra f) de la cláusula cuarta del convenio colectivo vigente entre la empresa Manufacturas ... y los trabajadores afiliados al Sindicato N° 2 de Empleados de la citada empresa. ....	47
<b>2.936/225, 14.07.00.</b>	
El tiempo destinado a las actividades de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituirá jornada de trabajo cuando el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente la realización de las mismas por razones de higiene y seguridad, independientemente de si ellas se encuentran consignadas como obligaciones del trabajador en el respectivo reglamento interno. Igualmente, deberá ser calificado como tal, el lapso utilizado por los trabajadores en cambio de vestuario, cuando dicho cambio sea requerido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes o por otras similares, consignadas en el citado reglamento.	
Reconsidera doctrina contenida en Ordinarios N°s. 3.707, de 23.05.91, 1.445/81, de 17.03.99, 1.127/103, de 22.03.2000, 1.421/114, de 10.04.2000 y toda otra que resulte incompatible con la sustentada en el presente dictamen. ....	49
<b>2.937/226, 14.07.00.</b>	
Las regalías de agua potable, uso de teléfono celular y estacionamiento exclusivo para ejecutivos, son beneficios que deben incluirse en el concepto "última remuneración mensual" del artículo 172 del Código del Trabajo. ....	51
<b>2.938/227, 14.07.00.</b>	
El día festivo no trabajado por encontrarse el dependiente haciendo uso de descanso compensatorio no da derecho a un nuevo día de descanso. ....	53
<b>2.962/228, 17.07.00.</b>	
Se deniega la reconsideración de las instrucciones impartidas por la funcionaria fiscalizadora doña M. C. O. G., por ende, la empresa ... debe pagar a sus dependientes	

las horas extraordinarias correspondientes al período septiembre de 1999 a febrero del año 2000. ....	54
 <b>3.006/229, 19.07.00.</b>	
1) La transformación de un sindicato de empresa en una organización interempresa no implica el nacimiento de una nueva organización, manteniéndose vigentes sus estatutos acordes con las rectificaciones introducidas.	
2) El Sindicato Interempresas Nacional de Telecomunicaciones, SINATE, deberá en la próxima elección de Directorio dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 235, inciso 3º y 236 del Código del Trabajo y artículo 35 de sus Estatutos. ....	55
 <b>3.007/230, 19.07.00.</b>	
1) El trabajador que se desafilia del sindicato con posterioridad a la negociación colectiva de que fue parte y que luego ingresa a otra organización sindical dentro de la empresa, no se encuentra obligado a continuar efectuando el aporte previsto en el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo, a partir del momento en que empieza a enterar la cotización mensual correspondiente a la cuota ordinaria en calidad de socio del nuevo sindicato.	
2) Los dictámenes meramente declarativos, como es el N° 378/34, de 26.01.2000, rigen desde la fecha en que son emitidos.	
3) La cuota sindical ordinaria que debe ser descontada a los afiliados a una organización es la establecida en los respectivos estatutos, de manera que si por tal concepto se ha efectuado un descuento superior al previsto en ellos, la diferencia debe ser devuelta a cada uno de aquéllos. ....	57
 <b>3.008/231, 19.07.00.</b>	
Deniega a la Cooperativa ..., la solicitud de reconsideración de las instrucciones N° 99-01-403, de 16.08.99, por encontrarse ajustadas a derecho. ....	59
 <b>3.044/232, 21.07.00.</b>	
La empresa Restaurant ... se encuentra obligada a pagar las horas extraordinarias que aparecen laboradas en el período comprendido entre febrero y junio de 1999 de acuerdo al respectivo reloj control, como asimismo, a enterar las cotizaciones previsionales correspondientes.	
Niega lugar a solicitud de reconsideración del Oficio Ordinario N° 705, de 25.04.99, del Sr. Director Regional del Trabajo Región de La Araucanía y, consecuentemente, de las Instrucciones N° 99-204, de 7.09.99, cursadas a la citada empresa por la fiscalizadora Srta. S. B. R., que fueron confirmadas por dicho Ordinario. ....	62
 <b>3.062/233, 24.07.00.</b>	
La terminación del contrato individual de trabajo origina la pérdida de los beneficios del contrato colectivo a que se encontraba afecto el trabajador aun cuando posteriormente sea recontratado por la misma empresa. ....	64
 <b>3.089/234, 25.07.00.</b>	
No resulta jurídicamente procedente que el empleador, obligado en virtud del requerimiento de la organización sindical respectiva, a efectuar el descuento del 75% de la cuota sindical ordinaria a los trabajadores no afiliados, a quienes les hizo extensivos los beneficios y términos del contrato colectivo suscrito, pueda cuestionar la legalidad del acto sindical por medio del cual se modificó dicha cuota ordinaria y en	

razón de ello negarse a efectuar el aludido descuento sobre la base del monto indicado por la organización, siendo los propios interesados, esto es, los trabajadores a quienes el empleador les hizo extensivos los citados beneficios, los facultados para impugnar la validez del referido acto ante el tribunal competente. Niega lugar a reconsideración de Instrucciones N° 0-99-190, de fecha 11 de junio de 1999, impartidas por la fiscalizadora de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, doña G. M. B. . . . . .	65
 <b>3.090/235, 25.07.00.</b>	
1) No resulta jurídicamente procedente considerar como cláusula tácita del contrato de trabajo del personal femenino de la empresa ... el modelo del uniforme utilizado por éste por espacio de varios años, encontrándose, por tanto dicha empresa, facultada para cambiarlo o modificarlo en la forma señalada en el cuerpo del presente informe.	
2) La misma empresa se encuentra obligada a pagar la gratificación convenida en la cláusula décima del contrato colectivo vigente y en las oportunidades allí señaladas, a los trabajadores que hubieren hecho uso de licencia médica en el período correspondiente. ....	68
 <b>3.108/236, 27.07.00.</b>	
La calidad de director de una asociación de funcionarios no es impedimento para acceder y ejercer cargos directivos en el sistema de salud municipal. ....	71
 <b>3.109/237, 27.07.00.</b>	
El empleador no se encuentra obligado a acreditar, al término de la relación laboral por las causales previstas en los artículos 159 N°s. 4, 5 y 6; 160 y 161 del Código del Trabajo, el pago de las cotizaciones previsionales correspondientes al último mes del despido, ya sea que éste se produzca el último día de dicho mes o bien durante el transcurso del mismo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.	73
 <b>3.129/238, 27.07.00.</b>	
1) La empresa Confecciones ..., no se encuentra facultada para aplicar el sistema de minutaje que se contempla en la cláusula segunda del contrato colectivo vigente a los trabajadores afectos a dicho instrumento, en tanto no dé cumplimiento a las condiciones que conforme a dicha estipulación resultan necesarias para su establecimiento.	
2) El pacto individual celebrado entre la misma empresa y los aludidos trabajadores, en virtud del cual se reemplaza el sistema remuneracional a trato, por el de minutaje, no resulta jurídicamente procedente, por cuanto vulnera las disposiciones contenidas en el artículo 311 del Código del Trabajo. ....	81
 <b>3.139/239, 28.07.00.</b>	
1) Se encuentra conforme a derecho la contratación indistintamente de periodistas y locutores para la actividad específica de locución, y	
2) No se objeta la vigencia del Dictamen N° 1.034, de 25.02.75, que deslinda ambas profesiones, lo que no excluye la posibilidad de actualizarlo si fuese necesario. ...	84
 <b>3.140/240, 28.07.00.</b>	
Se pronuncia sobre legalidad de cláusulas contenidas en Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa de Servicios Aeroportuarios ... ..	86

**3.141/241, 28.08.00.**

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento acerca de si a la Sra. N.N., le asiste el derecho a percibir de su ex-empleador, Escuela ..., diferencias por concepto de reajuste correspondiente a los bonos de antigüedad, responsabilidad, perfeccionamiento, como asimismo, si dichas diferencias deben ser consideradas para recalcular su indemnización por años de servicio, por tratarse de una materia controvertida entre las partes una vez extinguida la relación laboral, cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia. .... 91

**3.142/242, 28.07.00.**

Los trabajadores de la empresa Pesquera ... remunerados por hora y/o trato tienen derecho a que los días de inactividad laboral por causas no imputables a ellos les sean pagados conforme al promedio de lo percibido durante los tres últimos meses laborados y, luego, la semana corrida calcularse y pagarse de acuerdo al procedimiento desarrollado en el cuerpo del presente informe. .... 93

**3.143/243, 28.07.00.**

Deniega solicitud de reconsideración de Dictamen N° 1.977/172, de 17.05.2000, que concluye que entre un socio de sociedad de personas y esta sociedad para la cual trabaja, se configura relación laboral, de concurrir vínculo de subordinación y dependencia entre ambas, por lo que no resulta procedente modificar esta doctrina para adecuarla a disposiciones legales de otro orden, como tributarias, sobre sueldo empresarial o patronal. .... 95

**3.144/244, 28.07.00.**

1) La jornada de trabajo a que se encuentra afecto el personal de guardaparques que le presta servicios en forma permanente a CONAF es la prevista en el D.L. N° 249, de 1973, esto es, 44 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.  
 2) Los días de descanso para dicho personal son los sábado, domingo y festivos, salvo que estos últimos deban laborarse en forma extraordinaria, en las condiciones que prevé el artículo 10 del Decreto N° 1.046, del Ministerio de Hacienda de 1977.  
 Se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 4.348/247, de 23.08.99, de este Servicio. .... 97

**CIRCULARES, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO** ..... 100

**1.- Circulares.**

**51, 10.05.00. Depto. Fiscalización**

Establece procedimiento de fiscalización y certificación conforme se establece en el N° 8 de la Circular Conjunta N° 223, de Ministerios de Educación y Trabajo y Previsión Social, de 22.02.2000, cumplimiento de deberes laborales y previsionales, que se consideran requisitos indispensables para dar curso al pago de estas subvenciones, a los establecimientos educacionales respecto de los cuales es aplicable la Circular Conjunta N° 223 (C.C.). .... 100

<b>78, 12.07.00. Depto. Fiscalización</b>	
Imparte instrucciones respecto de los Dirigentes Sindicales y Delegados del Personal.	109
<b>2.- Orden de Servicio.</b>	
<b>5, 16.07.00 (extracto). Relaciones Laborales</b>	
Instruye respecto de ampliación del proceso de descentralización de funciones operativas del Departamento de Relaciones Laborales. ....	109
<b>3.- Resolución.</b>	
<b>728 exenta, 13.07.00 (extracto). Dirección Nacional</b>	
Designa a Directores Regionales en carácter de Unidades Técnicas ejecutivas de proyectos de operación con el Fondo Nacional de Desarrollo Regional. ....	109
<b>SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.</b> Selección de Circulares .....	110
<b>1.822, 11.07.00.</b>	
Exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada de la Ley N° 16.744. Imparte instrucciones para la aplicación del D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. ....	110
<b>1.826, 26.07.00.</b>	
Menores entregados por resolución judicial al cuidado de personas naturales, incluido el caso en que se decreta dentro del proceso de adopción. Causantes de Asignación Familiar. Imparte instrucciones. ....	122
<b>SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.</b>	
Selección de Dictámenes .....	124
<b>J/916, 11.99.</b>	
Se pronuncia acerca de consultas relativas a entero de cotizaciones. ....	124
<b>J/961, 12.99.</b>	
Imprudencia de considerar beneficiario de pensión de sobrevivencia a hijo que está por nacer, sin que se acredite su filiación. ....	126
<b>J/991, 12.99.</b>	
Se pronuncia acerca de alcances que indica, de las disposiciones de la Ley N° 19.585, que modifica el Código Civil y otros cuerpos legales en materia de filiación. ....	128
<b>SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.</b> Selección de Dictámenes .....	132
<b>1.863, 22.05.00.</b>	
Tributación de pagos a favor de un trabajador que es trasladado al extranjero efectuados por su empleador para los efectos de mantener su continuidad en el sistema previsional y de salud chileno. ....	132

<b>2.060, 25.05.00.</b>	
Alcance de las Circulares N°s. 41 y 60, de 1999, que imparten instrucciones relativas al tratamiento tributario de becas de estudio. ....	133
<b>2.066, 26.05.00.</b>	
Situación tributaria del Servicio de Gendarmería de Chile y sus respectivos Centros de Educación y Trabajo. ....	134
<b>CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.</b> Selección de Dictámenes .....	135
<b>16.049, 8.05.00.</b>	
Dirigentes de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, deben dar aviso oportuno a los jefes de Servicio de sus ausencias del Servicio o de sus retrasos debido al cumplimiento de sus labores gremiales. ....	135
<b>18.196, 19.05.00.</b>	
Artículo 58 de la Ley N° 18.575 no impide que a un funcionario se le contrate, conforme al artículo 10 de la Ley N° 18.834, a honorarios en el mismo Servicio a que pertenece, para que efectúe determinadas tareas después de su jornada laboral. ...	137
<b>23.541, 29.06.00.</b>	
Los dirigentes de Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, no pueden ser cambiados de la función que éstos cumplían al momento de su elección, mientras estén amparados por el fuero. ....	138
<b>INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION</b> .....	141



ISSN 0716-968X



Grupo Editorial  
Publitecsa

Año XII • N° 140  
Septiembre del 2000

# DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION  
DEL TRABAJO

## Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

### Principales Contenidos

- **ENTREVISTA.** Yerko Ljubetic, Subsecretario del Trabajo: "LAS REFORMAS LABORALES CONSTITUYEN UN DESAFIO INELUDIBLE COMO PAIS".
- **DECRETO Nº 649, DE 2000, DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES.** Promulga los siguientes Convenios de la Organización Internacional del Trabajo: Convenio Nº 131: Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo. Convenio Nº 135: Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa. Convenio Nº 140: Convenio relativo a la licencia pagada de estudios.
- **RESOLUCION Nº 71, DE 2000, DE LA SUBSECRETARIA DE ECONOMIA, FOMENTO Y RECONSTRUCCION.** Establece empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones del artículo 384 del Código del Trabajo.
- **CARTILLA.** Finiquito de Trabajo.
- **DEL DIARIO OFICIAL.**
- **NOTICIAS.**
- **DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.** Departamento Jurídico.
- **CIRCULARES, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.**
- **SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.** Selección de Circulares.
- **SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.** Selección de Dictámenes.
- **SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.** Selección de Dictámenes.
- **CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.** Selección de Dictámenes.
- **INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION.**

#### VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Edificio Corporativo PUBLITECSA  
Serrano 172,  
Teléfono : 365 8000  
Ventas : 800 365 800  
Fax Ventas : 365 8101  
Santiago - Chile  
INTERNET:  
<http://www.publitecsa.cl>  
E-mail: [acliente@publitecsa.cl](mailto:acliente@publitecsa.cl)

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

<b>María Ester Feres Nazarala</b>	Directora del Trabajo
<b>Marcelo Albornoz Serrano</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Departamento Jurídico
<b>Raúl Campusano Palma</b>	Jefe Departamento Fiscalización
<b>Joaquín Cabrera Segura</b>	Jefe Departamento Relaciones Laborales
<b>María Eugenia Elizalde</b>	Jefe Departamento Administrativo
<b>Helia Henríquez Riquelme</b>	Jefe Departamento Estudios
<b>Ricardo Villa Cifuentes</b>	Jefe Departamento Recursos Humanos
<b>Julio Salas Gutiérrez</b>	Jefe Departamento Proyectos
<b>Jorge Riquelme Lobos</b>	Jefe Departamento Informática

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

<b>Mario Poblete Pérez</b>	I Región Tarapacá (Iquique)
<b>Nelly Toro Toro</b>	II Región Antofagasta (Antofagasta)
<b>Roberto Burgos W.</b>	III Región Atacama (Copiapó)
<b>Juan Fredes Morales</b>	IV Región Coquimbo (La Serena)
<b>Héctor Yáñez Márquez</b>	V Región Valparaíso (Valparaíso)
<b>Adolfo Misene Hernández</b>	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Nora Buzeta Rivera</b>	VII Región Maule (Talca)
<b>Ildefonso Galaz Pradenas</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Héctor Orrego Romero</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Alejandro Cárdenas Aleite</b>	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
<b>María Angélica Campos Oñate</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Pedro González Volke</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Alfredo Montesinos Andrade</b>	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.  
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

# DIRECCION DEL TRABAJO

## COMITE DE REDACCION

### **Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

### **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

### **Andrea Munizaga D.**

Periodista

Digitación:

María Ester Lazcano R.  
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:

Manuel Valencia Garrido

Diagramación:

Aída A. Morales Guerra

## NOTA DEL EDITOR

El importante interés que ha despertado la anunciada reforma laboral en que ha trabajado el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Consejo de Diálogo Social, sus propuestas y orientaciones, constituyen aspectos relevantes de la entrevista realizada por este Boletín a Yerko Ljubetic, Subsecretario del Trabajo.

En Normas legales y reglamentarias, destacamos la reciente promulgación de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), N°s. 131, relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en desarrollo; 135, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, y 140, relativo a la licencia pagada de estudios.

A continuación, y en la misma sección, publicamos la resolución que establece empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones del artículo 384 del Código del Trabajo (impedidas de declarar la huelga en procesos de negociación colectiva).

El informativo que prepara la Oficina de Comunicación y Difusión, se refiere, en esta oportunidad, al finiquito de trabajo.

De la sección Circulares y órdenes de servicio de la Dirección del Trabajo, destacamos la Circular N° 51, del Departamento de Fiscalización que fija procedimiento de fiscalización y certificación conforme se establece en circular conjunta de los Ministerios de Educación y del Trabajo y Previsión Social, sobre cumplimiento de deberes laborales y previsionales que se consideran indispensables para dar curso al pago de subvenciones a establecimientos educacionales.

Por último, destacamos la circular de la Superintendencia de Seguridad Social que instruye sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada de la Ley N° 16.744.

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 : Marcelo Alborno Serrano, abogado, Subdirector del Trabajo.  
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.  
Composición e Imprenta : **PUBLITECSA**, Serrano 172.  
Fono: 365 8000.

# CONSEJO EDITORIAL

**Marcelo Albornoz Serrano**

Abogado  
Subdirector del Trabajo

**Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe del Departamento Jurídico

**Raúl Campusano Palma**

Abogado  
Jefe del Departamento de Fiscalización

**Joaquín Cabrera Segura**

Abogado  
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

**Helia Henríquez Riquelme**

Socióloga  
Jefe del Departamento de Estudios

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

**Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.**

