



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Agosto 2001



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Senador José Antonio Viera-Gallo:

NUEVA LEY PRETENDE EVITAR DISCRIMINACION LABORAL

El senador José Antonio Viera-Gallo, señaló que con la nueva normativa "el empleador, al momento de contratar, sólo podrá tomar en consideración la idoneidad de la persona según el cargo que ésta vaya a desempeñar". Por lo tanto añadió, "el empleador no podrá rechazar a una persona por alguno de los factores que aparecen en el artículo segundo del Código del Trabajo, al cual nosotros añadimos otros dos factores que antes no estaban contemplados y estos son la edad y el estado civil".

El pasado 26 de junio el Presidente de la República, Ricardo Lagos, junto al Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, promulgaron el proyecto de ley que pone fin a la discriminación laboral por edad y estado civil.

La iniciativa, originada de una moción parlamentaria presentada hace un año por los senadores José Antonio Viera-Gallo y Jaime Gazmuri, fue aprobada por unanimidad en ambas Cámaras del Congreso.

La ley vino a modificar el artículo 2º, inciso segundo del Código del Trabajo que señala, que "son contrarias a los principios de las leyes laborales las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad u origen social. En consecuencia, ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores en esas circunstancias".

En efecto, la moción incorpora en el inciso segundo de dicho artículo las discriminaciones por "edad y estado civil" que antes no estaban contempladas en la normativa.

En entrevista concedida al Boletín de la Dirección del Trabajo, uno de los autores de esta iniciativa, el senador José Antonio Viera-Gallo (PS), se refirió a los alcances que tendrá esta ley.



"Soy optimista en el sentido de que esta ley puede contribuir a evitar la discriminación, aunque siempre habrá márgenes de discriminación. No obstante, lo importante es que estos márgenes se vayan reduciendo".

¿Cuál es a su juicio la realidad que vive el país en materia de discriminación laboral?

Nosotros en el país no tenemos un equilibrio adecuado en las relaciones laborales entre el factor capital y el factor trabajo y eso lleva a la idea de que el empresario, al momento de decidir un contrato de trabajo, pueda hacerlo en total y completa libertad y la verdad es que la Constitución no se lo permite y ahora el Código del Trabajo, tampoco.

¿Cuáles son los cambios que se establecen con esta ley en el Código del Trabajo?

Al momento de contratar, el empleador sólo podrá tomar en consideración la idoneidad de la persona según el cargo que ésta vaya a desempeñar. Por lo tanto, el empleador no podrá rechazar a una persona en base de los factores que aparecen en el artículo segundo del Código del Trabajo, al cual nosotros añadimos otros dos factores que antes no estaban contemplados y estos son "la edad y el estado civil", ya que suele suceder que no se contrata a una mujer, porque es casada o no se contrata a una persona porque es mayor de cierta edad. Entonces, salvo que el trabajo así lo requiera, no se podrá tomar en cuenta los factores anteriormente señalados. La excepción a ello sería el ejemplo clásico, que es el de las auxiliares de vuelo de las líneas aéreas, donde –en América Latina– éstas suelen ser mujeres jóvenes de determinadas características a diferencia de lo que ocurre con las líneas aéreas escandinavas, donde hay mujeres mayores.

¿La ley establece nuevas atribuciones a la Dirección del Trabajo para hacer cumplir las disposiciones que allí se señalan?

La ley no establece nuevas atribuciones a la Dirección del Trabajo. Por lo tanto, esta tiene las mismas atribuciones que posee actualmente y que están estipuladas en el Código del Trabajo.

¿La ley establece un aumento en las multas para aquellos empleadores que no cumplan con las normas allí contenidas?

No. Pero, es importante señalar que la ley establece que los empleadores, al momento de ofrecer el trabajo, no podrán publicar avisos que explícitamente contengan criterios discriminatorios como se veía normalmente en la prensa, donde muchas veces era posible leer avisos que decían que se necesitaban jóvenes menores de tal edad o personas no superior de 35 años. Ahora, el incumplimiento de este principio será sancionado con multas a todas las infracciones residuales y que están estipuladas en el Código del Trabajo.

¿Cuál es a su juicio la evolución que ha tenido la discriminación laboral en el país?

Cuando se dictó el Código del Trabajo, Chile vivía una situación de mucha anormalidad jurídica. En ese entonces, el empresario, por ser el dueño de la propiedad, se sentía con la libertad de hacer cualquier cosa. Sin embargo, creo que eso ha ido cambiando, los valores democráticos se han ido afianzando y actualmente hay un ambiente cultural, donde es bastante

"odioso" hacer discriminaciones; además se produce un rechazo social. Por eso, espero que estas normas tengan aplicación teniendo en cuenta de que el ambiente en el país ha ido cambiado y la gente está más dispuesta a exigir sus derechos o porque se establezcan mecanismos más expeditos para requerir estos derechos –cuando sean vulnerados– ante los tribunales de justicia o los organismos del Estado.

¿Cree que las conductas discriminatorias se van a terminar con esta nueva ley?

No soy tan ingenuo. Sin embargo, soy optimista en el sentido de que esta ley puede contribuir a evitar la discriminación; ya que siempre habrá márgenes de discriminación. No obstante, lo importante es que estos márgenes se vayan reduciendo.

Hay quienes podrán señalar que habrá una hipocresía, porque igual se discriminará, sin embargo, peor que la hipocresía es la confesión abierta de la vulneración de un principio y con la publicación de esos avisos había un rechazo constante y público a valores que son fundamentales para un sistema democrático y que tienen que ver con la igualdad de oportunidades.

Hay quienes ya han señalado que más que crear leyes habría que difundir una política de empleo al interior de las empresas gestionada por los sindicatos para dar oportunidades o preferencias a las personas, por ejemplo, de la tercera edad, ¿Está de acuerdo con estos planteamientos?

Creo que hay que hacer las dos cosas. Evidentemente, cuando uno es legislador lo que trata de hacer es mejorar las leyes. Ahora, por cierto, junto con eso, hay que hacer todo un trabajo en la sociedad debido a que la norma no basta. No obstante, las normas tienen un sentido pedagógico, ya que este derecho se enseña y difunde, en las escuelas de derecho, en los organismos sindicales e incluso, en el mundo empresarial.

Por otro lado, ¿Cree que hay posibilidades que en el futuro se presente un proyecto de ley que aborde el tema de la discriminación por discapacidad física?

Nosotros en la Comisión de Salud del Senado hicimos un estudio bastante amplio acerca de la discapacidad en el país. Uno de los diagnósticos que arrojó ese estudio fue acerca de la enorme dificultad que tienen las personas al momento de acceder a un trabajo. El primero que discrimina es el Estado, porque éste exige un examen que se llama de "salud compatible" y en ese examen muchas veces las personas que sufren algún tipo de discapacidad no lo logran pasar. Entonces, lo primero que propondremos en ese informe es la eliminación de ese examen.

Por otra parte, creemos que el Estado debe establecer cuotas de discriminación positiva en favor de las personas con discapacidad, ya que éste debe dar el ejemplo en esta materia. Ahora hay algunas reparticiones públicas y municipios que lo hacen, pero son pocos. Y en el caso de la empresa privada hay distintos criterios, en algunos casos se avanza y en otros menos.

Ahora, el otro camino que hay que seguir es el de aumentar los recursos de la FONADIS para que pudiera dar mayor financiamiento y ayuda a la microempresa en que trabajen personas que posean algún tipo de discapacidad física.

Sanciones para quienes infrinjan la norma

En cuanto a las sanciones y multas para aquellas personas que infrinjan la normativa laboral, regirá lo establecido en el artículo 477 del Código del Trabajo, el cual indica que cuando las disposiciones del cuerpo legal y de sus leyes complementarias no tengan señalada una sanción explícita serán penadas con multas de 1 a 10 Unidades Tributarias Mensuales.

La sanción será impuesta por la Dirección del Trabajo, entidad que deberá fiscalizar el lugar, donde ocurrió dicha irregularidad.

Discriminación laboral y cifras

Un reciente estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) refleja que existe una brecha significativa entre el ingreso de las mujeres y los hombres. Es así como las mujeres en cargos directivos reciben un 37,7% menos que los varones.

Por otra parte, es posible ver la diferencia salarial entre el sexo femenino y masculino en el sector comercio, donde las mujeres ganan 36,3% menos que los varones.

Brecha entre los salarios hombre y mujer

Grupo ocupacional:	% de diferencia
Directivo	37,7%
Profesionales	23,7%
Técnicos	18,3%
Administrativo	18,9%
Servicios Personales	33,9%
Comercio	36,3%
Calificados	14,7%
Operarios	32,2%
No calificados	18,5%

Fuente: INE, SERNAM.

NUEVA LEY QUE MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE DISCRIMINACION LABORAL

José Francisco Castro Castro (*)

El 6 de julio recién pasado fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 19.739, que modifica el Código del Trabajo a fin de evitar la discriminación por edad y estado civil en la postulación a empleos, introduciendo algunos cambios al artículo 2° del Código, que es donde se contempla con rango legal la prohibición de discriminar en materia laboral, especificación hecha por el legislador del principio constitucional de no discriminación laboral, el cual más adelante revisaremos.

Esta ley tuvo su origen en una moción de los Senadores José Antonio Viera-Gallo y Jaime Gazmuri, en la cual se señaló que ella tenía por objeto evitar la discriminación por edad y estado civil en la postulación, acceso y permanencia en los empleos, como también por los demás motivos a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo. Lo anterior, basado en la necesidad de suprimir la aplicación de criterios diferenciadores que afectaran la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, indispensable para el desarrollo personal y de la familia, y para la satisfacción de sus necesidades más elementales.

I. SINTESIS DE LA DISCUSION PARLAMENTARIA

En la moción de los Senadores Viera-Gallo y Gazmuri se señala que el fundamento de la iniciativa ha sido recogido de las legislaciones de numerosas naciones, como Italia, Francia y Canadá, en donde la edad o el estado civil no constituyen un pre-requisito para la contratación laboral, y de las directrices emanadas de organismos internacionales, entre las que se cuen-

tan la Recomendación N° 162 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 1980, y la Convención Internacional sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

La realidad descrita, según los Senadores autores de la iniciativa, sería opuesta a la que se encuentra en nuestro país, donde las ofertas de trabajo, imbuidas de una determinada práctica discriminatoria, dejan de lado a las personas por su edad, en circunstancias que ellas cuentan con la capacidad profesional o técnica exigida, sin considerar, por lo demás, que las expectativas de vida han aumentado considerablemente en nuestro país. Esta situación se agravaría con los casos en que también se concreta la discriminación por razón de sexo, hechos de todos conocidos a través de la simple lectura de la prensa nacional, lo que finalmente es percibido por la población como una gran desconsideración segregatoria.

Esta situación descrita, además de provocar los efectos reseñados respecto de los afectados, generaría paradigmas y estereotipos sociales que se reiteran e incorporan como cláusula de uso común, produciendo la sensación colectiva de una eventual mayor habilidad de algunas personas para desarrollar determinadas funciones en desmedro de otras que quedan, entonces, en una situación desmedrada, ajenas al mercado laboral y, por tanto, a la satisfacción de sus necesidades más elementales.

En el debate producido durante la discusión general y particular del proyecto, sus autores reiteraron los fundamentos que los motivaron a presentar la moción en el Senado. En particular, el Senador Viera-Gallo explicitó en líneas generales el contenido del proyecto y su

(*) Abogado y Asesor del Subdirector del Trabajo.

fundamento teórico, en el hecho de que en nuestro país es cada vez más frecuente observar cómo las ofertas de trabajo publicitadas a través de la prensa, incorporan requisitos arbitrarios referidos al sexo o a la edad de los postulantes, en tanto éstos no derivan de la naturaleza del empleo ofertado, sino de estereotipos ajenos a las capacidades de aquéllos, por lo que el proyecto, aparte de sus importantes alcances prácticos, constituye una indudable señal a la comunidad en orden a promover la igualdad en el acceso al empleo, y a eliminar discriminaciones odiosas que afectan la dignidad y el desarrollo de muchos chilenos.

El Ministro del Trabajo y Previsión Social, don Ricardo Solari, a nombre del Gobierno, señaló en el Congreso que esta moción ha sido considerada por el Ejecutivo como parte integrante de las denominadas reformas laborales, por lo que comparte enteramente su contenido, el cual está claramente orientado a configurar causales objetivas de no discriminación, como lo son la edad y el estado civil.

Por su parte, algunos Diputados integrantes de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, expresaron la necesidad de incorporar a su texto la sanción a otras manifestaciones de discriminación, como es el caso de quienes exigen "buena presencia" para optar a empleos, aunque reconocieron su dificultad de apreciación por tratarse de elementos subjetivos de distinta valoración. Igualmente, algunos manifestaron su preocupación, aun cuando compartieron el objetivo del proyecto, de que sus efectos, en al menos dos sentidos podrían resultar negativos, por cuanto podrían provocar que se creen falsas expectativas de empleo por quienes no cumplen con los requisitos que el eventual empleador persigue en su elección, y sólo se produzca un crecimiento significativo en la elaboración y entrega de currículum y, además, porque eventualmente quienes no resulten seleccionados podrían accionar en tribunales persiguiendo una supuesta "discriminación" que les habría afectado, desincentivando de esta forma el avisaje formal de ofertas de trabajo e incentivando, por otro lado, la generación de mercados reducidos,

familiares o de amistad, de empleo o captación de mano de obra.

Finalmente, respecto de este punto, cabe señalar que no se le introdujeron modificaciones al texto propuesto por los Senadores Viera-Gallo y Gazmuri en el Senado, así como tampoco en su tramitación en la Cámara de Diputados, siendo promulgado tal cual el Proyecto de Ley por el Presidente de la República, el pasado 26 de junio.

Antes de revisar específicamente el contenido de la iniciativa, hoy convertida en Ley de la República, analizaremos la situación legal de la discriminación laboral en Chile, tanto en la Constitución Política del Estado (CPE), como en el Código del Trabajo (CT).

II. LA DISCRIMINACION LABORAL EN NUESTRO SISTEMA JURIDICO

La Constitución Política del Estado, dentro de las garantías constitucionales y referido específicamente al ámbito laboral, señala en su artículo 19 N° 16, que ella asegura a todas las personas:

"La libertad de trabajo y su protección.

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa remuneración.

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos."

En este precepto constitucional, es posible distinguir dos disposiciones diferentes aunque relacionadas: la primera, referida a la libertad de trabajo –contenida en los incisos primero y segundo–, consagrando la libertad de elección y su protección, y la segunda –contenida en el inciso tercero–, estableciendo el principio de no discriminación en materia laboral.

En cuanto al principio de no discriminación laboral, contenido en el inciso tercero del artículo 19 N° 16 de la CPE —y que es el que nos interesa por el momento—, éste es la pieza clave del orden jurídico laboral en materia de discriminación, tanto por su rango jerárquico dentro del sistema jurídico nacional, como por su contenido, absolutamente innovador respecto de lo que ha sido la costumbre en los instrumentos internacionales, más cercanos a la idea de enumerar un catálogo de criterios discriminatorios.

El principio constitucional de no discriminación laboral, no cabe duda que es una manifestación particular del principio jurídico de igualdad (Art. 19 N° 2 CPE), cuya incorporación en el numeral de la libertad de trabajo se explica más bien por la materia que por su contenido. De esta forma, el inciso tercero del número 16 del artículo 19 fija una regla fundamental: el principio de no discriminación en materia laboral posee rango constitucional y, en consecuencia, todas las normas restantes del sistema jurídico deben ajustarse a dicha disposición, considerando a la discriminación laboral un ilícito a nivel constitucional. Por otro lado, esta prohibición de discriminación laboral tiene un alcance amplio en cuanto al sujeto imperado por la prohibición: no sólo alcanza a la ley y a las autoridades públicas, sino que extiende la obligación de no discriminar también a los particulares.

Además, la norma del artículo 19 N° 16 inciso tercero de la CPE, califica de antemano como criterios inadmisibles para fundar en ellos distinciones de trato laboral "cualquier" motivo que no sea la capacidad o la idoneidad personal, a diferencia, por ejemplo, del Convenio N° 111 de la OIT, sobre Discriminación en materia de Empleo y Ocupación, el cual establece un catálogo de criterios estrictamente enumerados, en

consideración a los cuales la distinción es considerada discriminatoria. (1)

En cuanto al Código del Trabajo, sólo existe una norma expresa referida a la prohibición de discriminación laboral, la cual se encuentra en el artículo 2º, objeto de la actual reforma. Es necesario precisar, antes que nada, que la norma del artículo 2º CT guarda una manifiesta diferencia con la del artículo 19 N° 16 inciso tercero CPE que ya revisamos, ya que mientras esta última sostiene que todo criterio no basado en la capacidad o idoneidad personal del trabajador debe ser considerado discriminatorio, el artículo 2º del Código del Trabajo sigue la línea del Convenio N° 111 de la OIT, enumerando un catálogo de criterios discriminatorios. No obstante lo anterior, no cabe duda que la norma que fija el modelo antidiscriminatorio en el ámbito laboral en Chile es naturalmente, por su jerarquía, el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución, debiendo entenderse el artículo 2º del Código del Trabajo como una especificación hecha por el legislador del principio constitucional.

De esta forma, en el ámbito laboral, cualquier distinción de trato que se base en un criterio que no corresponda a la capacidad o idoneidad personal debe ser considerado discriminatorio, aun cuando no sea alguno de los señalados en el artículo 2º del Código del Trabajo. Además, si bien el Código del Trabajo parece restringir la prohibición de discriminar sólo respecto del momento inicial de la relación laboral, en la etapa llamada pre-ocupacional, ello sólo es un modo de reforzar la prohibición general de discriminación contenida en la Constitución, la cual no contempla restricciones en este punto, atendido a que en esa etapa es donde más usualmente se verifican situaciones de discriminación.

(1) El artículo 1º del Convenio N° 111 de la OIT, sobre la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación, establece que para los efectos del Convenio, el término "discriminación" comprende: "Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en mo-

tivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

(2) En el caso del artículo 2º del Código del Trabajo,

III. EL CONTENIDO DE LA REFORMA

La modificación realizada por la Ley N° 19.739, consiste en un artículo único que introduce dos innovaciones al artículo 2° del Código del Trabajo, las cuales son las siguientes:

- a) Intercala, en el inciso segundo, las expresiones "edad" y "estado civil".
- b) Incorpora un nuevo inciso tercero, pasando el anterior inciso tercero a ser inciso cuarto.

De esta forma, pasaremos a revisar como ha quedado en definitiva la redacción del artículo 2° del Código del Trabajo después de la reforma, destacando con negrillas las innovaciones. La nueva redacción es la siguiente:

"Artículo 2°. Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

*Son contrarias a los principios de las leyes laborales las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, **edad, estado civil**, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad u origen social. En consecuencia, ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a esas circunstancias.*

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son contrarias a dichos principios y constituyen una infracción a aquél, las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso precedente, a menos que se trate del requerimiento propio de la idoneidad de las personas para desempeñar una función.

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios."

Al analizar la modificación legal, primero que nada, es necesario precisar que la inclusión de dos nuevos criterios discriminatorios, la edad y el estado civil, dentro del amplio catálogo del inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, no tiene por sí sola tantos efectos del punto de vista legal como los que a simple vista se podría suponer. De hecho, el artículo 2° CT ya contenía todos los criterios de discriminación señalados en el Convenio N° 111 de la OIT (2) y, adicionalmente, ya tenía incorporado el criterio de "sindicación". Afirmo que no es tanta la relevancia de incorporar los criterios de "edad" y "estado civil" porque, como ya se señaló, el artículo 2° del Código del Trabajo no es más que una especificación hecha por el legislador del principio constitucional de no discriminación laboral contenido en el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la CPE.

La mayor innovación hecha por la Ley N° 19.739 al artículo 2° del Código, viene dada con la inclusión del nuevo inciso tercero a esta disposición. Este nuevo inciso tercero se ocupa de las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso segundo. Como se puede ver, es en este punto donde cobra mayor relevancia el catálogo de criterios de discriminación o de "condiciones" (en el lenguaje de la Ley N° 19.739) que contiene el inciso segundo. Por otro lado, no es necesario que la oferta de trabajo se haga directamente por el empleador, ya que también puede ser realizada a través de terceros y, en todo caso, por cualquier medio.

Pues bien, si en una oferta de trabajo se señala como un requisito para postular al empleo, cualquiera de las condiciones señaladas en el inciso segundo del artículo 2° CT (raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, reli-

eso sí, está modificado el criterio de "ascendencia nacional" señalado en el Convenio N° 111 de la OIT, por el de "nacionalidad".

gión, opinión política, nacionalidad u origen social), esa oferta de trabajo es contraria a los principios de las leyes laborales y, lo más importante del punto de vista práctico, constituye una infracción al Código del Trabajo.

Como se puede observar con claridad, estamos en presencia de una infracción laboral, definida explícitamente como tal por la ley. Esta infracción al Código del Trabajo, al no tener señalada una sanción específica, queda comprendida dentro del ámbito del artículo 477 del Código del Trabajo, el cual dispone:

"Las infracciones a este Código y a sus leyes complementarias que no tengan señalada una sanción especial, serán penadas con multa a beneficio fiscal de una a diez unidades tributarias mensuales, incrementándose hasta en 0,15 unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción, en aquellas empresas con más de diez trabajadores afectos por la mencionada infracción".

En cuanto a la fiscalización de la norma y a la sanción por las infracciones que se cometen al artículo 2º del Código del Trabajo, de conformidad a los artículos 476 del mismo Código y 1º del D.F.L. Nº 2, de 1967, le corresponde a la Dirección del Trabajo esa función, existiendo la posibilidad de reclamar judicialmente de la sanción o de solicitar su reconsideración administrativa, de acuerdo a las reglas generales.

No obstante lo anterior, la misma Ley Nº 19.739 estableció una excepción a la infracción ya descrita, esta excepción consiste en *"que se trate del requerimiento propio de la idoneidad de las personas para desempeñar una función"*.

Lo que, al parecer, quiso decir la ley, es que en aquellos casos en que la oferta de trabajo realizada por el empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, señale como un requisito para postular el requerimiento propio de la idoneidad de las personas para desempeñar una función, en ese caso no se estará frente a una infracción al Código del Trabajo y ello no será contrario a los principios laborales.

En mi opinión, esta última parte de la modificación introducida por la Ley Nº 19.739 era absolutamente innecesaria, ya que el principio constitucional de no discriminación laboral es absolutamente claro al respecto. En efecto, el artículo 19 Nº 16 inciso tercero de la Constitución establece expresamente, como ya se señaló, que se prohíbe cualquiera discriminación *"que no se base en la capacidad o idoneidad personal"*, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. En consecuencia, el constituyente ya se puso en el supuesto de una distinción o discriminación en el empleo en virtud de la idoneidad o capacidad de la persona, señalando expresamente que tal discriminación no estaba incluida dentro del ámbito de la prohibición constitucional y, en suma, estableciendo que era plenamente lícita la utilización de la idoneidad o capacidad personal como criterio de selección. De esta forma, esta excepción prevista por la Ley Nº 19.739 viene a ser una reiteración del principio constitucional de no discriminación laboral, referida específicamente a la etapa preocupacional de la relación laboral, que es donde habitualmente se verifican mayores casos de discriminación.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría del Trabajo

**MODIFICA EL CODIGO DEL
TRABAJO A FIN DE EVITAR LA
DISCRIMINACION POR EDAD Y
ESTADO CIVIL EN LA
POSTULACION A
EMPLEOS**

Ley N° 19.739 ^(*)^(**)

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

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 2º del Código del Trabajo:

a) Intercálase, en el inciso segundo, entre la coma (,) que sigue a la palabra "sexo" y el término "sindicación", la expresión "edad, estado civil,".

b) Incorpórase el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando el actual inciso tercero a ser inciso cuarto:

"Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son contrarias a dichos principios y constituyen una infracción a aquél, las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso precedente, a menos que se trate del requerimiento propio de la idoneidad de las personas para desempeñar una función.".

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

Santiago, 26 de junio de 2001.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.-
Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Yerko Ljubetic Godoy,
Subsecretario del Trabajo.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 6 de julio de 2001.

(**) **N. del E.:** El texto actualizado del artículo 2º del Código del Trabajo modificado por esta ley, se publica al final de esta edición del Boletín.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría del Trabajo

REGLAMENTO SOBRE NORMAS DE SEGURIDAD PARA EL TRANSPORTE PRIVADO DE LOS TRABAJADORES AGRICOLAS DE TEMPORADA

Decreto N° 20 (*)

Núm. 20.- Santiago, 26 de febrero de 2001.

Visto: Lo dispuesto en el artículo 95 inciso 3° del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo; el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1967, del mismo Ministerio; las Leyes N°s. 18.696 y 18.290 y el N° 8 del artículo 32 de la Constitución Política de la República, y

Considerando: La necesidad de establecer los requisitos de seguridad para el transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada,

Decreto:

Apruébanse los requisitos mínimos de seguridad para el transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada, a que se refiere el inciso 3° del artículo 95 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, antes aludido. (1)

Artículo 1°: Para efectos del presente reglamento se entenderá por:

"Trabajador Agrícola de temporada" : Aquel que desempeñe faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines.

"Transporte Privado de Trabajadores Agrícolas de Temporada" : Es el que se efectúa con cargo al empleador, en ausencia de transporte público, con ocasión del desempeño de las faenas de trabajador agrícola de temporada, entre el lugar

(*) Publicado en el Diario Oficial de 16.06.01.

(1) El citado inciso, dispone: *"En el caso que entre la ubicación de las faenas y el lugar donde el trabajador aloje o pueda alojar de conformidad al inciso primero de este artículo, medie una distancia igual o superior a tres kilómetros y no existiesen medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar entre ambos puntos los medios de movilización necesarios, que reúnan los requisitos de seguridad que determine el reglamento."*

donde éste aloja o tiene su residencia y el lugar de ubicación de las faenas y viceversa, siempre que medie entre ambos una distancia igual o superior a tres kilómetros.

- "Bus" : Vehículo de 18 asientos o más, incluido el del conductor, propulsado generalmente mediante motor de combustión interna.
- "Minibús" : Vehículo de 12 a 17 asientos, incluido el del conductor.

Artículo 2º: El servicio de transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada sólo podrá efectuarse en buses o minibuses.

Artículo 3º: Los vehículos que realicen el servicio de transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada, a que se refiere este reglamento, deberán cumplir con las exigencias establecidas en la Ley N° 18.290 de Tránsito y sus normas complementarias.

Artículo 4º: Los vehículos en que se realice transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada, deberán portar un letrero con la leyenda "Trabajadores Agrícolas de Temporada", cuyas letras deberán tener un alto mínimo de 10 cm., y un ancho mínimo de 5 cm. El fondo del letrero deberá ser de color amarillo y las letras de color negro, reflectante o iluminado, a objeto de permitir su óptima visualización. Este letrero deberá estar ubicado frontalmente, en un lugar visible desde el exterior del vehículo, no impidiendo la visual del conductor.

Artículo 5º: No podrá realizarse el transporte a que se refiere este reglamento con buses o minibuses de más de 22 o 18 años de antigüedad, respectivamente, calculada según la diferencia entre el año calendario en que se efectúa el cómputo y el año de fabricación del vehículo, que se señala en el certificado de inscripción del mismo en el Registro de Vehículos Motorizados del Servicio de Registro Civil e Identificación. Tampoco podrá hacerse en los vehículos hechizos a que se refiere el artículo 43 de la Ley N° 18.290.

Artículo 6º: Los vehículos deberán conducirse respetando las siguientes condiciones:

- a) Sólo podrán transportar como máximo el número de pasajeros que correspondan a la capacidad de pasajeros sentados del vehículo, señalada en el Certificado de Revisión Técnica.
- b) Se conducirán con sus puertas cerradas, y
- c) Deberán mantenerse limpios.

Artículo 7º: El empleador que realice o contrate el transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada con infracción a lo prevenido en este reglamento, será sancionado con multa a beneficio fiscal de acuerdo a lo establecido en el artículo 477 del Código del Trabajo. (2)

(2) El artículo 477 del Código del Trabajo, establece: "*Las infracciones a este Código y a sus leyes complementarias que no tengan señalada una sanción especial, serán penas con multa a beneficio fiscal de una a diez unidades tributarias mensuales, incrementándose hasta en 0,15 unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción, en aquellas empresas con más de diez trabajadores afectados por la mencionada infracción.*"

Asimismo, en el evento que el empleador utilice cualquier subterfugio para ocultar, disfrazar o alterar su individualización o patrimonio, con el objeto de eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención, le será aplicable lo dispuesto en el inciso 2º, del artículo 478 del Código del Trabajo. (3)

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de accidentes se aplicarán las normas del artículo 69 de la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. (4)

Artículo 8º: La fiscalización del cumplimiento de las normas del presente reglamento corresponderá a la Dirección del Trabajo y demás entidades fiscalizadoras según su ámbito de competencia, tales como inspectores fiscales, inspectores municipales y Carabineros de Chile.

Anótese, tómese razón y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Carlos Cruz Lorenzen, Ministro de Transportes y Telecomunicaciones.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.-Saluda a usted, Yerko Ljubetic Godoy, Subsecretario del Trabajo.

Continuación nota (2)

"Todas las multas por infracción a este Código y a sus leyes complementarias se podrán duplicar en caso de reincidencia dentro de un período no superior a doce meses. Constituirá reincidencia el hecho de volver a incurrir el empleador en una infracción a la misma disposición dentro del plazo mencionado o la circunstancia de persistir una vez evacuados todos los recursos administrativos y judiciales o vencidos los términos para interponerlos, en el incumplimiento que dio origen a la anterior sanción.

- (3) El inciso 2º del artículo 478 del Código del Trabajo, señala: *"El que utilice cualquier subterfugio para ocultar, disfrazar o alterar su individualización o patrimonio, con el objeto de eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a doce unidades tributarias mensuales, incrementándose hasta en un cuarto de unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción. El conocimiento y resolución de esta infracción, corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo con sujeción a las normas establecidas en el Título I de este Libro."*
- (4) El artículo 69 de la Ley N° 16.744, dispone: *"Cuando el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:*
- a) *El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y*
 - b) *La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral."* (i)
- (i) De acuerdo a lo expresado en la Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, de 10.07.95, Gaceta Jurídica N° 181, julio de 1995, pág. 138, debe entenderse tácitamente derogada en esta letra, la referencia al derecho común debido a lo establecido en el Código del Trabajo vigente. Dicha sentencia reconoció el derecho a indemnizaciones por lucro cesante de un trabajador fallecido en accidente del trabajo.
- El artículo 420, letra f) del Código del Trabajo, establece la competencia de los Juzgados del Trabajo en los juicios sobre responsabilidad del empleador derivada de accidentes del trabajo. (V. René Moraga Neira, abogado, Ley N° 16.744 en Boletín N° 135, abril 2000, p. 13 y ss.).

Ministerio de Educación

**REGLAMENTA ARTICULO 13
DE LA LEY N° 19.715 SOBRE
BONIFICACION ESPECIAL PARA
PROFESORES ENCARGADOS
DE ESTABLECIMIENTOS
EDUCACIONALES RURALES**

Decreto N° 117 (*)

Núm. 117.- Santiago, 8 de marzo de 2001.- Considerando:

Que, la Ley N° 19.715 ha reconocido que en algunos establecimientos educacionales rurales subvencionados hay profesionales de la educación que cumplen la función de profesores encargados y ha dispuesto para ellos el pago de una Bonificación Especial;

Que, deberán identificarse los profesionales de la educación que están sirviendo las funciones de Profesor Encargado y establecerse los medios mediante los cuales se acreditará el cumplimiento de los requisitos que exige la ley, con el objeto de acceder a esta Bonificación Especial;

Que, además, deberán fijarse los procedimientos requeridos para pagar dicha Bonificación Especial;

Visto: Lo dispuesto en los Decretos con Fuerza de Ley de Educación N°s. 1, de 1996 y 2, de 1998; en el artículo 13 de la Ley N° 19.715 y en los artículos 32 N° 8 y 35 de la Constitución Política de la República de Chile:

Decreto:

TITULO I

**DE LOS REQUISITOS DE LOS
PROFESIONALES DE LA EDUCACION**

Artículo 1°: Los profesionales de la educación, para tener derecho a percibir la bonificación especial a que se refiere el artículo 13 de la Ley N° 19.715 deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Tener contrato de trabajo o decreto alcaldicio de designación o desempeñarse en la función de Profesor Encargado;
- b) Cumplir la función de docencia de aula-horas de clase, además de las de profesor encargado. Ambas responsabilidades deberán constar en el contrato o designación respectiva;

(*) Publicado en el Diario Oficial de 18 de junio de 2001.

- c) Tener título de profesor, o estar habilitado o estar autorizado por la autoridad competente para ejercer la función docente;
- d) Cumplir funciones en un establecimiento educacional rural que no tenga designado Director.

Artículo 2º: Los profesionales de la educación que cumplan funciones de Profesores Encargados, designados o contratados o se desempeñan con 44 horas cronológicas semanales para un mismo empleador o en un mismo establecimiento, percibirán el total de la bonificación especial que fija la ley.

Si un profesional de la educación tiene designación o contrato o se desempeña con una jornada inferior a 44 horas cronológicas semanales, tendrá derecho a percibir la bonificación especial en el monto proporcional correspondiente.

TITULO II

DE LAS CARACTERISTICAS DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES

Artículo 3º: Los establecimientos educacionales que se considerarán rurales, para los efectos del pago de la bonificación especial del artículo 13 de la Ley N° 19.715, deberán tener alguna de las siguientes características:

- a) Estar ubicados fuera del límite urbano;
- b) Estar ubicados en zonas de características geográficas especiales, de aislamiento geográfico o limítrofes;
- c) Estar ubicados en comunas con una población total inferior a 5.000 habitantes y con una densidad poblacional igual o inferior a 2 habitantes por kilómetro cuadrado.

Los establecimientos educacionales subvencionados que perciben el incremento de subvención por ruralidad del artículo 12 del D.F.L. N° 2, de 1998 de Educación, en cualquiera de sus tipos, se entenderá que cumplen con el requisito exigido por este artículo.

TITULO III

DE LOS MONTOS DE LA BONIFICACION ESPECIAL PARA PROFESORES ENCARGADOS DE ESCUELAS RURALES

Artículo 4º: Los profesionales de la educación que cumplan los requisitos establecidos en la ley y en el presente reglamento, tendrán derecho a percibir una Bonificación Especial de los siguientes montos:

- a) \$ 26.079 mensuales en el período contemplado entre el 1º de febrero de 2001 y el 31 de enero de 2002;

- b) \$ 56.531 mensuales en el período contemplado entre el 1º de febrero de 2002 y el 31 de enero de 2003.

La Bonificación Especial, en los años posteriores se reajustará en el mismo porcentaje y oportunidad en que varíe la Unidad de Subvención Educacional (USE) de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 del D.F.L. N° 2, de 1998 de Educación.

Artículo 5º: La Bonificación Especial tendrá carácter de imponible y tributable, no servirá de base de cálculo de ninguna remuneración, no será considerada para la determinación de la remuneración total mínima señalada en el artículo 3º de la Ley N° 19.715, y no absorberá las planillas complementarias y suplementarias de los profesionales de la educación, ni la remuneración adicional del artículo 3º transitorio del D.F.L. N° 1, de 1996, de Educación.

Artículo 6º: La Bonificación Especial se otorgará mientras el Profesor Encargado mantenga el nombramiento que especifica el contrato o designación correspondiente o el desempeño como tal y cumpla con los requisitos señalados en el presente reglamento.

Los sostenedores deberán informar al Jefe del Departamento Provincial de Educación correspondiente, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de su ocurrencia, cualquiera de los siguientes hechos que se hubieren producido respecto de los Profesores Encargados de su dependencia:

- a) Cese total en el cumplimiento de funciones como docente;
- b) Disminución del número de horas de desempeño como docente;
- c) Aumento del número de horas de desempeño como docente.

En el caso de la letra a) precedente, ocurrido el término de las funciones como Profesor Encargado, cesará el derecho a percibir la Bonificación Especial. En los casos de las letras b) y c) precedentes, el monto de la Bonificación Especial disminuirá o aumentará proporcionalmente, en este último caso con el límite de las 44 horas, el que será fijado por resolución del Secretario Regional Ministerial de Educación.

Los Departamentos Provinciales de Educación comunicarán anualmente, al 31 de enero, al Secretario Regional Ministerial de Educación respectivo, los cambios que se hubieren producido en cuanto a la calidad de rurales de los establecimientos educacionales que tienen Profesores Encargados con derecho a percibir la Bonificación Especial. La autoridad regional calificará y resolverá la continuidad o no del pago del beneficio.

TITULO IV

DE LOS PROCEDIMIENTOS

Artículo 7º: Los sostenedores de establecimientos educacionales municipales rurales que tengan contratados o designados profesionales de la educación que cumplan los requisitos para impetrar la Bonificación Especial para Profesores Encargados deberán remitir al Departamento Provincial de Educación correspondiente, los siguientes antecedentes:

- a) Nómina de los establecimientos educacionales rurales subvencionados que tengan Profesores Encargados al 30 de noviembre de 2000;
- b) Lista de todo el personal docente que se desempeña en dichos establecimientos, especificando quién es el Profesor Encargado en cada uno de ellos;
- c) Número de horas de designación o contrato o desempeño que tienen dichos docentes.

Artículo 8º: Los sostenedores de establecimientos educacionales particulares subvencionados, que presenten similares características de las señaladas en los artículos anteriores del presente decreto, deberán postular ante el Departamento Provincial de Educación correspondiente, acompañando los antecedentes señalados en el artículo anterior.

Artículo 9º: Los sostenedores de los establecimientos educacionales municipales y particulares subvencionados, con el objeto de acreditar el cumplimiento de los requisitos para percibir la Bonificación Especial de que trata este reglamento, deberán acompañar los siguientes documentos:

- a) Copia simple del o de los decretos alcaldicios de designación o contrato o del o de los contratos de trabajo del o de los Profesores Encargados o declaración jurada del sostenedor y/o del profesor encargado en que conste su desempeño como Profesor Encargado;
- b) Certificado de título o antecedente que permite la habilitación o copia de la autorización en su caso;
- c) Planilla de remuneraciones e impositivos previsionales en el caso de los sostenedores que se desempeñan como Profesores Encargados.

Artículo 10: Los Departamentos Provinciales de Educación revisarán los datos proporcionados por el sostenedor, comprobarán que se han acompañado todos los antecedentes requeridos, informarán sobre la calidad de rural del establecimiento educacional y enviarán éstos en un plazo máximo de 10 días, luego de presentados los antecedentes, al Secretario Regional Ministerial de Educación respectivo.

Artículo 11: Los Secretarios Regionales Ministeriales de Educación, teniendo presente la información de los Jefes de los Departamentos Provinciales de Educación, efectuarán la revisión final de los antecedentes y reconocerán mediante resolución, el derecho a percibir la Bonificación Especial para Profesores Encargados a aquellos que cumplan con todos los requisitos establecidos en la ley y en el presente reglamento.

En esa resolución se determinarán los establecimientos educacionales subvencionados, municipales o particulares que tengan Profesores Encargados con derecho a la Bonificación Especial, el monto de los recursos comprometidos y se ordenará el pago de la bonificación a los beneficiarios.

Los antecedentes de los profesionales de la educación que no cumplan los requisitos establecidos en la ley, serán devueltos a los sostenedores.

TITULO V

DEL FINANCIAMIENTO

Artículo 12: La Subsecretaría de Educación asignará los recursos necesarios a cada una de las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación, con cargo a la asignación presupuestaria creada para el efecto por el inciso 4º del artículo 13 de la Ley N° 19.715, ítem 09-20-01-25-33-387, creado por Decreto Supremo de Hacienda N° 173, de 2001, de acuerdo a los montos solicitados por cada autoridad regional.

NORMAS TRANSITORIAS

Artículo transitorio: Los sostenedores deberán presentar los antecedentes requeridos en un plazo máximo de 45 días luego de la total tramitación del presente reglamento; y los Secretarios Regionales Ministeriales de Educación deberán dictar la resolución correspondiente en un plazo máximo de 45 días luego de transcurrido el plazo anterior.

Anótese, tómese razón y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Mariana Aylwin Oyarzún, Ministra de Educación.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Lo saluda atentamente, José Weinstein Cayuela, Subsecretario de Educación.

MODIFICA DECRETO N° 594, DE 1999, QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DE CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BASICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Decreto N° 201 ^(*)^(**)

Núm. 201.- Santiago, 27 de abril de 2001.- Visto: lo dispuesto en los artículos 2º, 9 letra c) y en el Libro Tercero, Título III, en especial en el artículo 82, del Código Sanitario, aprobado por Decreto con Fuerza de Ley N° 725 de 1967, del Ministerio de Salud; en los artículos 65 y 68 de la Ley N° 16.744; en los artículos 4º letra b) y 6º del Decreto Ley N° 2.763 de 1979; en los Decretos N° 18 y N° 173 de 1982; N° 48 y N° 133 de 1984 y N° 3 de 1985, todos del Ministerio de Salud y teniendo presente las facultades que me confiere el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política de la República,

Decreto:

Modifícase el decreto N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento de Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, en la forma que a continuación se indica:

1º. Sustitúyese en el artículo 3º las palabras "El empleador está obligado" por "La empresa está obligada" y las palabras finales "para él" por "para ella".

2º. Agrégase al artículo 5º el siguiente inciso segundo nuevo:

"Para efectos del presente reglamento se entenderá por sustancias tóxicas, corrosivas, peligrosas, infecciosas, radiactivas, venenosas, explosivas o inflamables aquellas definidas en la Norma Oficial NCh 382.of 98".

3º. Agrégase al artículo 30 el siguiente inciso segundo nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser tercero:

"Sin perjuicio de lo anterior, en los casos en que se haga imposible la implementación de comedores móviles, el Servicio de Salud competente podrá autorizar por resolución fundada otro sistema distinto para el consumo de alimentos por los trabajadores, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones que imparta el Ministerio de Salud.

4º. Reemplázase la primera frase del artículo 34 por la siguiente:

"Los locales de trabajo se diseñarán de forma que por cada trabajador se provea un volumen de 10 metros cúbicos, como mínimo, salvo que se justifique una renovación adecuada del aire por medios mecánicos".

(*) Publicado en el Diario Oficial de 5 de julio de 2001.

(**) **N. del E.:** El D.S. N° 594, de 1999, fue publicado en el Boletín N° 137, junio 2000, p. 15, el que fue modificado por el D.S. N° 556, de 2000, V. Boletín N° 140, septiembre 2000, p. 26.

5º. Sustitúyese el artículo 37 por el siguiente:

"Artículo 37: Deberá suprimirse en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores.

Todos los locales o lugares de trabajo deberán contar con vías de evacuación horizontales y/o verticales que, además de cumplir con las exigencias de la Ordenanza General de Urbanismo y Construcción, dispongan de salidas en número, capacidad y ubicación y con la identificación apropiada para permitir la segura, rápida y expedita salida de todos sus ocupantes hacia zonas de seguridad. Las puertas de salida no deberán abrirse en contra del sentido de evacuación y sus accesos deberán conservarse señalizados y libres de obstrucciones. Estas salidas podrán mantenerse entornadas, pero no cerradas con llave, candado u otro medio que impida su fácil apertura.

Las dependencias de los establecimientos públicos o privados deberán contar con señalización visible y permanente en las zonas de peligro, indicando el agente y/o condición de riesgo, así como las vías de escape y zonas de seguridad ante emergencias.

Además, deberá indicarse claramente por medio de señalización visible y permanente la necesidad de uso de elementos de protección personal específicos cuando sea necesario.

Los símbolos y palabras que se utilicen en la señalización, deberán estar de acuerdo con la normativa nacional vigente, y a falta de ella con la que determinen las normas chilenas oficiales y aparecer en el idioma oficial del país y, en caso necesario cuando haya trabajadores de otro idioma, además en el de ellos".

6º. Reemplázase el artículo 42 por el siguiente:

"Artículo 42: El almacenamiento de materiales deberá realizarse por procedimientos y en lugares apropiados y seguros para los trabajadores.

Las sustancias peligrosas deberán almacenarse sólo en recintos específicos destinados para tales efectos, en las condiciones adecuadas a las características de cada sustancia y estar identificadas de acuerdo a las normas chilenas oficiales en la materia. El empleador mantendrá disponible permanentemente en el recinto de trabajo, un plan detallado de acción para enfrentar emergencias, y una hoja de seguridad donde se incluyan, a lo menos, los siguientes antecedentes de las sustancias peligrosas: nombre comercial, fórmula química, compuesto activo, cantidad almacenada, características físico químicas, tipo de riesgo más probable ante una emergencia, croquis de ubicación dentro del recinto donde se señalen las vías de acceso y elementos existentes para prevenir y controlar las emergencias. Con todo, las sustancias inflamables deberán almacenarse en forma independiente y separada del resto de las sustancias peligrosas, en bodegas construidas con resistencia al fuego de acuerdo a lo establecido en la Ordenanza General de Urbanismo y Construcción.

Los estanques de almacenamiento de combustibles líquidos deberán cumplir las exigencias dispuestas en el Decreto N° 90 de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción."

7º. Sustitúyense los artículos 44, 45, 46 y 47 por los siguientes:

"Artículo 44: En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas necesarias para la prevención de incendios con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego,

controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido.

El control de los productos combustibles deberá incluir medidas tales como programas de orden y limpieza y racionalización de la cantidad de materiales combustibles, tanto almacenados como en proceso.

El control de las fuentes de calor deberá adoptarse en todos aquellos lugares o procesos donde se cuente con equipos e instalaciones eléctricas, maquinarias que puedan originar fricción, chispas mecánicas o de combustión y/o superficies calientes, cuidando que su diseño, ubicación, estado y condiciones de operación, esté de acuerdo a la reglamentación vigente sobre la materia.

En áreas donde exista una gran cantidad de productos combustibles o donde se almacenen, trasvasijen o procesen sustancias inflamables o de fácil combustión, deberá establecerse una estricta prohibición de fumar y encender fuegos, debiendo existir procedimientos específicos de seguridad para la realización de labores de soldadura, corte de metales o similares.

Artículo 45: Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio, ya sea por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen.

El número total de extintores dependerá de la superficie a proteger de acuerdo a lo señalado en el artículo 46.

Los extintores deberán cumplir con los requisitos y características que establece el Decreto Supremo N° 369, de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, o el que lo reemplace, y en lo no previsto por éste por las normas chilenas oficiales. Además, deberán estar certificados por un laboratorio acreditado de acuerdo a lo estipulado en dicho reglamento.

Artículo 46: El potencial de extinción mínimo por superficie de cubrimiento y distancia de traslado será el indicado en la siguiente tabla.

Superficie de cubrimiento máxima por extintor (m²)	Potencial de extinción mínimo	Distancia máxima de traslado del extintor (m)
150	4A	9
225	6A	11
375	10A	13
420	20A	15

El número mínimo de extintores deberá determinarse dividiendo la superficie a proteger por la superficie de cubrimiento máxima del extintor indicada en la tabla precedente y

aproximando el valor resultante al entero superior. Este número de extintores deberá distribuirse en la superficie a proteger de modo tal que desde cualquier punto, el recorrido hasta el equipo más cercano no supere la distancia máxima de traslado correspondiente.

Podrán utilizarse extintores de menor capacidad que los señalados en la tabla precedente, pero en cantidad tal que su contenido alcance el potencial mínimo exigido, de acuerdo a la correspondiente superficie de cubrimiento máxima por extintor.

En caso de existir riesgo de fuego clase B, el potencial mínimo exigido para cada extintor será 10 B, con excepción de aquellas zonas de almacenamiento de combustible en las que el potencial mínimo exigido será 40 B.

Artículo 47: Los extintores se ubicarán en sitios de fácil acceso y clara identificación, libres de cualquier obstáculo, y estarán en condiciones de funcionamiento máximo. Se colocarán a una altura máxima de 1,30 metros, medidos desde el suelo hasta la base del extintor y estarán debidamente señalizados".

- 8º. Reemplázase el artículo 52 por el siguiente:

"Artículo 52: En los lugares en que se almacenen o manipulen sustancias peligrosas, la autoridad sanitaria podrá exigir un sistema automático de detección de incendios.

Además, en caso de existir alto riesgo potencial, dado el volumen o naturaleza de las sustancias, podrá exigir la instalación de un sistema automático de extinción de incendios, cuyo agente de extinción sea compatible con el riesgo a proteger".

- 9º. En el artículo 59, asígnase correlativamente a las definiciones las letras a), b) y c) y agrégase en la definición de Límite Permisible Temporal la siguiente frase, a continuación del punto (.), "Este límite no podrá ser excedido en ningún momento de la jornada." Y, en la definición de Límite Permisible Absoluto, sustitúyense las palabras "evaluada" e "instante" por "medida" y "momento", respectivamente.

10. Reemplázase la primera frase del inciso primero del artículo 60 por la siguiente:

"El promedio ponderado de las concentraciones ambientales de contaminantes químicos no deberá superar los límites permisibles ponderados (LPP) establecidos en el artículo 66 del presente Reglamento".

11. Modifícase las siguientes denominaciones, límites permisibles ponderados y temporales y observaciones establecidos en la tabla del artículo 66 respecto de las siguientes sustancias que se indican a continuación: (*ver tabla en página siguiente*)

Elimínase de dicha tabla las sustancias "Ozono trabajo pesado", "Ozono trabajo moderado", "Ozono trabajo liviano", "Plomo cromato de (expresado como Pb)", "Manganeso-Metal y compuestos inorgánicos (exp. como Mn)" y los límites y observaciones establecidos para las mismas.

Sustitúyese la denominación de las sustancias "Polvos no especificados (total)" y "Polvos no especificados (fracción respirable)" por "Polvos no clasificados (total)" y "Polvos no clasificados (fracción respirable)", respectivamente, y la denominación "Cereales-Polvo de granos de trigo, cebada maíz o avena (polvo total)" por "Cereales - Polvo de granos".

Sustancia	Límite Permisible Ponderado p.p.m. mg/m3		Límite Permisible Temporal p.p.m. mg/m3		Observaciones
Acetona	600	1424	1001	2380	A.4
Arsénico y comp. sol. (expr. como As)		0,16			A.1
Benceno	8	26	40	130	Piel-A.1
Bromuro de Metilo	4	15			Piel-A.4
Cadmio (expresado como cadmio)		0,04			A.2-(3)
Dinitro Tolueno		1,2			Piel-A.3
Estireno (monómero) - (Vinilbenceno)	40	170	100	425	Piel-A.4
Manganeso-Humos		0,8		3	
Manganeso-Polvo y compuestos		4			
Mercurio vapor y compuestos inorgánicos (expresado como Hg)		0,04			Piel-A.4
Metilamina	8	10	24	30	
Monóxido de carbono	40	46			
Níquel, compuestos solubles (Expresado como Ni)		0,08			A.4
Ozono	0,08	0,16			
Percloroetileno (Tetracloroetileno)	40	270	200	1357	A.3
Plomo-Polvo y Humos inorgánicos (expresado como Pb)		0,12			A.3
Tetracloroetileno (Percloroetileno)	40	270	200	1357	A.3
Tolueno	80	300			piel
Tricloroetileno	40	215	200	1070	A.3
2,4,6 Trinitrotolueno		0,4			piel
Vinilbenceno (monómero) - (Estireno)	40	170	100	425	Piel-A.4

Sustitúyese, además, la nota (4) al final de dicho artículo, por la siguiente:

"(4) = Fracción respirable"

12. Intercálase en el artículo 85 entre las palabras "aceleración vibratoria" y "deberá ser" las palabras "recibida por el individuo".
13. Sustitúyese en el artículo 87 las palabras "según el eje de medición" por "por cada eje de medición".
14. En el artículo 88, reemplázase en el encabezamiento de la tabla que allí figura la expresión "Aeq Máxima Permitida (m/seg²)" por "Aeq Máxima Permitida (m/s²)".
15. Reemplázase en el artículo 106 las palabras "campo visa" por "campo visual".
16. Asígnase correlativamente a las definiciones del artículo 112, las letras a., b., y c. en sustitución de las que allí aparecen.

- 17.- En el artículo 113 respecto de los agentes químicos que se indican en la tabla, sustitúyese el indicador biológico y el límite de tolerancia biológica, respectivamente, en los términos siguientes:

Agente Químico	Indicador biológico	Muestra	Límite de tolerancia biológica	Momento de muestreo
Acetona	Acetona	Orina	30 mg/100 ml	Fin de turno Fin de semana laboral
Arsénico	Arsénico	Orina	220 µg/g creat.	Después del segundo día de la jornada semanal y a partir del medio día del tercer día de exposición
Benceno	Fenol	Orina	50 mg/l	Fin de turno
Cadmio	Cadmio	Orina	10 µg/g creat.	No crítico
Plomo	Plomo	Sangre	40 µg/100 ml	No crítico
Tricloroetileno	Ac. Tricloroacético Ac. Tricloroacético más tricloroetanol	Orina Orina	100 mg/l 320 mg/g creat. (o) 300 mg/l	Fin de turno Fin de semana de trabajo Fin de turno Fin de semana de trabajo

Asimismo, agrégase un punto (.) al final de cada una de las abreviaturas de "creat.", en los casos que no lo tenga.

18. Agrégase en el artículo 115 la siguiente frase antes del punto final "derivados de las condiciones laborales".
19. Sustitúyese el artículo 118 por el siguiente:

"Artículo 118: Las infracciones a las disposiciones del presente reglamento serán sancionadas por los Servicios de Salud en cuyo territorio jurisdiccional se hayan cometido, previa instrucción del respectivo sumario, en conformidad con lo establecido en el Libro Décimo del Código Sanitario".

20. Agrégase el siguiente artículo transitorio:

Artículos Transitorios

Artículo 1º: La exigencia de 150 cm. de espacio entre máquinas por donde circulen personas, a que se refiere el artículo 8º de este reglamento, no se aplicará a los lugares de trabajo que se encuentren funcionando a la fecha de publicación del decreto que aprueba esta modificación, sino que será exigible a aquellos que se inicien a partir de esa fecha.

Anótese, tómesese razón y publíquese en el Diario Oficial.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Michelle Bachelet Jeria, Ministra de Salud.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Ernesto Behnke Gutiérrez, Subsecretario de Salud.

DEL DIARIO OFICIAL

16 - Junio

- Decreto N° 20, de 26.02.01, de la Subsecretaría del Trabajo. Reglamento sobre normas de seguridad para el transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada (*publicado en esta edición del Boletín*).

18 - Junio

- Decreto N° 117, de 8.03.01, del Ministerio de Educación. Reglamenta artículo 13 de la Ley N° 19.715 sobre bonificación especial para profesores encargados de establecimientos educacionales rurales (*publicado en esta edición del Boletín*).

19 - Junio

- Ley N° 19.738. Normas para combatir la evasión tributaria.

22 - Junio

- Ley N° 19.735. Modifica la Ley N° 18.600, estableciendo nuevas normas sobre los discapacitados mentales.

23 - Junio

- Resolución N° E-170 y certificado, de 30.05.01, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reforma de estatutos de A.F.P. Provida S.A.

26 - Junio

- Extracto de Resolución N° 23 exenta, de 2001, del Servicio de Impuestos Internos. Requisitos de la declaración jurada y antecedentes que deben acompañar los exportadores para obtener la recuperación de Impuesto al Valor Agregado, contenido en el Título II del D.L. N° 825, de 1974 y de los tributos que indica, establecidos en el Título III, de este mismo cuerpo legal.

27 - Junio

- Extracto de Circular N° 40, de 2001, del Servicio de Impuestos Internos. Sobre tratamiento tributario que tendrán las becas de estudio que las empresas paguen a los hijos de sus trabajadores (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Decreto N° 123, de 22.05.01, del Ministerio de Minería. Aprueba Reglamento para la aplicación de la Ley 19.719, que establece una patente minera especial para pequeños mineros y mineros artesanales, a la vez que condona recargos legales y concede facilidades de pago para patentes atrasadas.

29 - Junio

- Resolución N° E-171 y certificado, de 18.06.01, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reforma de estatutos de A.F.P. Magister S.A.

30 - Junio

- Ley N° 19.740. Otorga beneficios a los deudores del Banco del Estado de Chile que hayan obtenido créditos en el marco del programa de créditos para el establecimiento por cuenta propia de chilenos retornados.

4 - Julio

- Resolución N° 1.013 exenta de 22.06.01, del Ministerio de Salud. Modifica Resolución N° 1.717 exenta, de 1985, de los Ministerios de Salud y Hacienda, que determina porcentaje de contribución del Estado al financiamiento de la Modalidad de Atención Institucional, del Régimen de Prestaciones de Salud, de la Ley N° 18.469, a fin de implementar atención gratuita a la población de 65 o más años de edad, beneficiaria del Sistema Nacional de Servicios de Salud.

5 - Julio

- Decreto N° 201, de 27.04.01, del Ministerio de Salud. Modifica Decreto N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento de Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo (*Publicado en esta edición del Boletín*).
- Resolución N° Ex. 24, de 28.06.01, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Resolución N° Ex. 5.661, de 2000 que deroga Resolución N° Ex. 2.564, de 4.11.87, que establece sistema de cupones en venta de combustibles y deja sin efecto autorizaciones de venta de combustibles a través de cupones expresados en pesos o en litros.

6 - Julio

- Ley N° 19.737. Modifica la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, con el objeto de establecer sistema de elecciones separadas de alcaldes y concejales.
- Ley N° 19.739. Modifica el Código del Trabajo a fin de evitar la discriminación por edad y estado civil en la postulación a empleos (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Extracto de Circular N° 41, de 2001, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones sobre modificaciones introducidas por la Ley N° 19.738 al artículo 23 del D.L. N° 825, de 1974 (*derecho a crédito fiscal*).
- Decreto N° 192, de 10.05.01, del Ministerio de Educación. Reglamenta Programas de Pasantías Nacionales de Profesionales de la Educación.

11 - Julio

- Decreto N° 91, de 12.03.01, del Ministerio de Salud. Aprueba reglamento sobre acceso y condiciones de permanencia en programas de especialización a que se refiere la Ley N° 19.664.

12 - Julio

- Circular N° 44, de 11.07.01, del Servicio de Impuestos Internos. Actividades o inversiones comprendidas en Las franquicias tributarias que establece el D.F.L. N° 341, de 1977, del Ministerio de Hacienda, sobre Zonas Francas.

13 - Julio

- Decreto N° 178, de 30.04.01, del Ministerio de Educación. Introduce modificaciones al Decreto N° 198, de 1997, Reglamento del Programa de Perfeccionamiento en el Exterior para Profesionales de la Educación, cuyo texto refundido fue fijado por Decreto N° 45, de 2000.
- Decreto N° 218, de 18.05.01, del Ministerio de Salud. Modifica Reglamento de Becarios aprobado por Decreto N° 507, de 1990, de Salud.
- Resolución N° 82, de 20.04.01, del Ministerio de Salud. Reglamenta Programa de Capacitación y Perfeccionamiento de funcionarios que se desempeñan en Atención Primaria de Salud.

NOTICIAS

7 - Junio

- **Felipe Lamarca hizo un llamado para generar empleo:** Tras reasumir su cargo el presidente de la Sociedad de Fomento Fabril, Felipe Lamarca hizo un llamado a disipar los temores y desconfianzas, con el fin de conseguir solucionar el problema del desempleo.

El dirigente llamó al Gobierno a que trabaje con el sector privado "sólo así nos entenderemos bien y compartiremos el mismo rumbo", indicó.

8 - Junio

- **Sueldo de las mujeres es inferior al de los hombres:** Estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y el SERNAM arrojó como resultado que la discriminación laboral y el mito de que las mujeres son más caras para el empleador que los hombres explican que los sueldos de las damas sea un 31,1% menor al de los varones.

La encuesta muestra, además, que los empleadores gastan un 29% menos por las trabajadoras en los costos no salariales, lo que incluye los pagos directos al empleado en la asignación familiar, educación, matrimonio, movilización, sala cuna, gastos en servicios de bienestar y capacitación, vestuario, entre otros. Si bien en la maternidad se gasta más debido a la sala cuna, en el caso de la mano de obra de los varones aumenta por los seguros de accidentes laborales o en la misma asignación familiar.

11 - Junio

- **Cámara de Diputados: Pone plazo para ver Reformas Laborales:** Tanto Senadores como Diputados estiman que hay que despachar el tema de la reforma laboral lo antes posible. El Gobierno, en tanto, espera que ésta se convierta en ley antes de Fiestas Patrias.

El segundo vicepresidente de la Cámara de Diputados, Rodolfo Seguel, indicó que si no reciben el proyecto de ley el próximo mes, su discusión quedará postergada hasta después de las elecciones.

- **En trámite flexibilización de fuero maternal:** Después de siete años de presentada la moción parlamentaria que pretende flexibilizar el permiso maternal, la iniciativa se encuentra ahora en su primer trámite legislativo en la Comisión de Trabajo de la Cámara baja.

El texto legal tiene como objetivo trasladar los días de fuero del pre parto hacia los días posterior a éste.

La psicóloga y asesora del Ministerio del Trabajo, Francisca del Río –que forma parte del equipo que está a cargo del proyecto– señaló que los argumentos que sustentan esta iniciativa es que los primeros seis meses de vida de un lactante son de suma importancia en la relación que éste establezca con su madre.

13 - Junio

- **Sindicato de Telefónica CTC presentará denuncia:** Los sindicatos de Telefónica CTC-Chile anunciaron que presentarán una denuncia ante la Contraloría General de República contra la empresa, por la supuesta externalización ilegal de funciones que a ésta le corresponde efectuar. El presidente del Frente Unitario de Trabajadores de CTC Chile, René Tabilo, añadió que denunciarán la ilegal externalización de las instalaciones de equipos telefónicos.

14 - Junio

- **Nuevos automóviles para fiscalizadores de la Dirección del Trabajo:** Un total de 15 jeep Hyundai Galloper II adquirió la Dirección del Trabajo a la Automotora Gildemeister. La adquisición se enmarca dentro de la primera etapa de modernización de esa entidad estatal.

Los automóviles serán distribuidos en las 12 regiones del país a excepción de la Región Metropolitana.

- **Ley pretende evitar discriminación laboral:** Moción parlamentaria que amplía la norma del Código del Trabajo que busca evitar la discriminación por edad, sexo o estado civil quedó lista para ser promulgada.

La iniciativa la originaron los senadores, José Antonio Viera Gallo y Jaime Gazmuri.

La normativa aprobada por unanimidad en ambas cámaras suprime la aplicación de criterios discriminatorios al momento de acceder a un trabajo.

Si bien la nueva disposición no establece una sanción expresa para aquellos que infrinjan la normativa laboral sobre discriminación regirá lo que aparece en el artículo 477 del Código del Trabajo. Asimismo, con esta nueva ley, serán ilegales los avisos que establezcan requisitos de sexo, estado civil o límite de edad para acceder a un empleo.

15 - Junio

- **Directora Regional del Trabajo participó en faenas de Escondida:** Con el objetivo de compartir opiniones y enseñar a los empleadores a que respeten las normativas legales vigentes, la Directora Regional del Trabajo de la Segunda Región, Nelly Toro, visitó la construcción de Escondida Fase IV. La Directora Regional compartió las medidas de seguridad de la Minera Escondida, en el sentido de que los trabajadores deben regresar a sus hogares en iguales condiciones en que lo hicieron al llegar a su faena diaria.

16 - Junio

- **Sindicato de Fabisa llegó a acuerdo con la empresa:** El sindicato "Luis Lagos Barrea" de la empresa Fabisa, llegó a un acuerdo con la empresa y aceptó un préstamo de la entidad de 60 mil pesos para cada uno de los huelgistas. El crédito será cancelado a partir del próximo mes de agosto en ocho cuotas mensuales sin interés

18 - Junio

- **Ministro del Trabajo, Ricardo Solari: "Empresarios construyeron un fantasma con relación a las Reformas Laborales":** Al preguntársele respecto a la votación de las reformas laborales en el Congreso, el Secretario de Estado señaló que "tengo la impresión de que los empresarios construyeron un fantasma enorme con relación a este tema y al decir los empresarios me refiero en realidad a algunos dirigentes empresariales, con una presión pública bastante intensa y basada en mucha desinformación. Pero claramente ha habido un intento en los últimos meses en la conducción empresarial, de Ricardo Ariztía de tener una nueva actitud y mirar los temas desde un punto de vista mucho más concreto y pragmático y eso ha modificado algo el cuadro".
- **Representantes del Municipio de Lota entregarán propuestas para bajar el desempleo:** El alcalde de Lota, Patricio Marchant, señaló que entregará, al Presidente de la República, un conjunto de propuestas que tienen como objetivo disminuir el desempleo en la comuna. Entre ellas se destacan: la creación de una política clara para las PYMES, la definición de la ruta costera entre Playa Blanca y Colcura, el desarrollo del puerto y la ampliación de la segunda parte del parque industrial. Marchant, añadió que estas propuestas permitirán enfrentar el desempleo en esa localidad el que está cercano al 20%.

19 - Junio

- **Promueven licitar seguro de desempleo:** El encargado del Comité Interministerial de Licitación del Fondo de Desempleo, Germán Acevedo junto al Superintendente de A.F.P., Alejandro Ferreiro, realizarán una ronda de negocios en la ciudad de Madrid con el fin de mostrar el fondo y su proceso de licitación a los representantes del sector financiero español. Asimismo, llevarán a cabo una exposición a inversionistas extranjeros que operan en Chile y en forma paralela harán una campaña de difusión a través de los encargados comerciales de las distintas embajadas.

21 - Junio

- **Refugiados peruanos exigen igualdad de derechos:** Una delegación de refugiados peruanos protestó en las afueras de La Moneda y envió una carta al Presidente de la República, Ricardo Lagos, con el fin de exigir cambios en la legislación migratoria que les garanticen igualdad de derechos con los chilenos en materia de acceso al trabajo, salud y educación.

La vocera del Comité de Refugiados peruanos, Patricia Loredó, indicó que en el país hay "unas 300 personas que tienen esa calidad, de los cuales 200 son peruanos". Asimismo, agregó que la gran mayoría de los refugiados peruanos cuentan con estudios superiores a diferencia de los inmigrantes comunes que también provienen del vecino país.

- **Por resfríos: Ausentismo laboral en Santiago aumentó en un 30%:** Los virus de la influenza han provocado un aumento en el ausentismo laboral en los últimos tres meses. Debido a esto, el número de licencias médicas se ha visto incrementado en un 30%, con relación al año pasado, en la Región Metropolitana.

21 - Junio

El presidente de la ISAPRE Masvida, Claudio Santander, señaló que en Santiago durante el mes de marzo, el número de días promedio con licencia fue de 2.145, cifra que en mayo se duplicó a 4.057 días.

- **Durante tercer trimestre en Región Metropolitana: FOSIS espera generar 8 mil nuevos empleos:** La Directora del Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) de la Región Metropolitana, María Margarita Indo, informó que la entidad a través del programa denominado "De vuelta al trabajo" pretende generar 8 mil empleos en el tercer trimestre de este año.

Los beneficiados a este programa serán aquellos jefes de hogar que han sido calificados como cesantes por las oficinas de información laboral de las municipalidades.

La inversión estatal en este programa será de 2.600 millones de pesos.

22 - Junio

- **Tema: Desempleo:** El nuevo Triministro de Economía, Minería y Energía, Jorge Rodríguez Grossi señaló que "el tema prioritario para el país en estos momentos es generar las condiciones para que el menor número de personas esté desempleado, por lo tanto, hará todos los esfuerzos para destrabar las inversiones que van en esa dirección".

23 - Junio

- **ANEF se compromete a participar en la modernización del Estado:** A través del convenio firmado entre la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) y el Gobierno, la entidad dio por superado el "congelamiento unilateral" de las relaciones y se comprometió a establecer un procedimiento para que sus trabajadores participen en la modernización del aparato estatal.

El acuerdo lo firmaron en La Moneda, el Ministro Secretario General de la Presidencia, Alvaro García, el Director de Presupuestos, Mario Marcel y el presidente de la ANEF, Raúl de la Puente.

25 - Junio

- **Directora del Trabajo: "Mujeres en edad fértil son más discriminadas":** La Directora del Trabajo, María Ester Feres, se mostró contenta con la aprobación del proyecto de ley que prohíbe la discriminación por sexo, edad o estado civil en el acceso y permanencia en el empleo.

No obstante, lamenta que no se haya sancionado la discriminación por apariencia física. Aunque espera que ésta se "castigue en las reformas laborales que se estudian en el Senado".

- **Dirección del Trabajo aumentó en un 44% el número de empresas fiscalizadas:** La Dirección del Trabajo elevó a un 44,37% las fiscalizaciones a empresas entre los meses de enero-abril de 2001 con relación al mismo período del año pasado.

25 - Junio

La muestra correspondió a un total de 8.799 empresas las que emplearon a 192.929 personas.

El aumento se debió a un alza proporcional de las inspecciones que había que realizar así como también de aquellas que estaban programadas por la entidad.

- **Gobierno espera generar 30.000 plazas en subsidios pro empleo:** El Gobierno hizo andar el segundo programa de subsidio en la contratación de mano de obra. El director del SENCE, Daniel Farcas, indicó que la iniciativa espera generar unas 30 mil plazas de trabajo.

El programa, que produjo un desembolso de \$ 9.000 millones, financia en forma directa hasta un 40% del monto de un ingreso mínimo mensual por un plazo de cuatro meses. A ello se le agrega \$ 50.000 para capacitación por cada trabajador contratado.

26 - Junio

- **Gobierno desea consenso por Reformas Laborales:** El Gobierno inició una serie de conversaciones con el fin de buscar consenso en el tema de las Reformas Laborales.

Los Ministros Secretario General de la Presidencia, Alvaro García y del Trabajo, Ricardo Solari, se reunieron con el presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Arturo Martínez para hablar respecto de éste y otros temas.

28 - Junio

- **Desempleo juvenil subió a 31,1% durante el mes de mayo:** El desempleo juvenil alcanzó una tasa de 31,1% entre el tramo de 15 a 19 años. Esta cifra se une al crecimiento de 9,1% a 9,6% que registró la tasa de desocupación nacional durante el trimestre marzo-mayo.

La cifra, entregada por el INE, representa un crecimiento importante si se le relaciona con el trimestre móvil anterior (27%). La razón se debe a la pérdida de trabajo que afecta a este grupo.

Paulina Fernández, jefa del Departamento de Estudios del INJ indicó que la mano de obra entre los 15 y 19 años "es poco calificada y mal pagada", pero estimó importante de que dicha mano de obra es contratada por servicios y empresas de pequeño tamaño, "esas son empresas que con la crisis económica han ido más bien cerrando o se han ido achicando de manera considerable".

- **Asesoras del hogar podrán ir a la universidad:** El proyecto fue dado a conocer por el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, la Ministra del SERNAM, Adriana Delpiano y la Directora del Trabajo, María Ester Feres.

La iniciativa, que beneficiará en una primera etapa a 140 mujeres, empezará el próximo 11 de julio, fecha en que la Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Henríquez, iniciará los

28 - Junio

cursos de la "Escuela Nacional de Trabajadoras de Casa Particular". A ellos, podrán acceder sólo aquellas asesoras del hogar que hayan cursado octavo básico (en el caso de que no se cumpla con este requisito podrán nivelar sus estudios).

29 - Junio

- **SENCE calcula 45 mil empleos en las PYMES:** Después del anuncio que hizo el Ministerio del Trabajo de flexibilizar las condiciones de postulación para los programas que subsidian la mano de obra, la Confederación Nacional Unida de la Pequeña y Mediana Empresa y Micro Industria, Servicio y Artesanado (CONUPIA) informó que los empresarios del sector podrán contratar el número de trabajadores que requieran, disminuyendo la cantidad de documentos que deben presentar en las postulaciones.
- **Nuevo presidente de la SOFOFA: "Actuaremos con el Gobierno para reactivar el empleo":** El nuevo presidente de la Sociedad de Fomento Fabril, Juan Claro, destacó el clima de confianza existente en el país para reactivar la economía y aumentar el empleo sobre la base de acciones concretas que los industriales pretenden realizar con el Gobierno.

Claro, indicó que el sector advirtió que una cifra superior al 1% en el impuesto a las empresas en la reforma tributaria podría afectar la inversión y el crecimiento.

30 - Junio

- **Presidente Lagos defendió reformas sociales:** El Presidente de la República, Ricardo Lagos, hizo una enérgica defensa del programa de reformas sociales, especialmente las que dicen relación a materias laborales y de salud. Asimismo, rechazó los planteamientos de personas que argumentan que tales iniciativas afectarían a la inversión privada y la creación de empleos.
- **Programas de empleo:** Los programas de empleo que han impulsado los Ministerios del Interior, Trabajo, Obras Públicas, Vivienda y Urbanismo, y Agricultura, en la Región Metropolitana, han generado más de 30 mil empleos.

El SEREMI Metropolitano del Trabajo, Kenneth Shields, informó que de aquí a septiembre se crearán 32 mil nuevos puestos de trabajo.

- **Diputados presentan programa que pretende reducir el desempleo juvenil:** Los diputados Carlos Montes y Francisco Encina presentaron a los Ministros de Hacienda y del Trabajo un programa que tiene como objetivo disminuir el desempleo juvenil. Se estima que la propuesta beneficiaría a alrededor de unas 30.000 mil personas entre 18 y 29 años. Este segmento, según las últimas cifras representa el 31,6% del 9,6% de los desempleados.
- **Sobre Reformas Laborales: Presidente Lagos se reúne con máximos dirigentes de la CUT:** El Presidente de la República, Ricardo Lagos, se reunió con los máximos dirigentes sindicales de la CUT con el fin de estudiar los temas que son de interés en materia laboral.

30 - Junio

Los dirigentes de los trabajadores manifestaron, al primer mandatario, su preocupación con los siguientes temas: la reforma laboral, el desempleo, los Convenios N°s. 87 y 98 de la OIT, la rebaja de impuestos de las personas, la situación de los trabajadores de Fabisa, Telefónica CTC-Chile, Correos, Nestlé, Dercos y, por último, la situación que se vive en Temuco, debido a la privatización de las sanitarias.

1º - Julio

- **Proponen ampliar tramo de exención de impuestos:** El senador Carlos Ominami propuso ampliar el tramo de exención de impuestos mínimo a la renta de las personas. La medida, que beneficiaría a un total de 227 mil contribuyentes de la clase media, consiste en que todas aquellas personas, que reciben un sueldo inferior a los 350 mil pesos, dejen de pagar impuestos. A juicio de Ominami, este beneficio significaría al Gobierno un costo de 10,9 millones de dólares al año.
- **El 80% de las asesoras del hogar recibe imposiciones por el sueldo mínimo:** De 450.000 asesoras del hogar que cotizan en el sistema de pensiones un 80% lo hace por el sueldo mínimo. Así lo señalaron dirigentes de organizaciones que reúnen a las nanas del país.

La presidenta del Sindicato de Trabajadoras de Casas Particulares, Sonia Carrasco, señaló que no culpa a los empleadores de que esa práctica se haya generalizado porque "muchas veces son las propias asesoras del hogar que prefieren que le coticen por el mínimo con el fin de recibir un sueldo más elevado".

La Directora del Trabajo, María Ester Feres, indicó que además de las imposiciones por sueldo mínimo, es común ver que las vidas laborales de estas mujeres son bastante inestables, por lo tanto es posible ver "lagunas previsionales".

3 - Julio

- **Directora del Trabajo defiende aumento en fiscalizaciones:** La Directora del Trabajo, María Ester Feres señaló que no debería preocupar el aumento en las fiscalizaciones, las cuales entre el período de enero y abril de este año, se incrementaron en un 44%, respecto a igual período del 2000.

"No creo que nadie puede tener la soltura para plantear que quiere producir, que quiere acumular, sin respetar los derechos básicos de los trabajadores", indicó.

- **Partido Socialista propone al Gobierno plan nacional de empleo:** El partido socialista solicitó al Gobierno que diseñe, para este segundo semestre, y para el año 2002 un plan nacional de empleo.

El timonel de esa colectividad, Camilo Escalona, instó al Ministerio de Hacienda a realizar este programa a largo plazo y no sólo por períodos de tres o cuatro meses.

4 - Julio

- **Reforma Laboral: Lagos conversa con diputados para agilizar debate:** El Presidente de la República, Ricardo Lagos y el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari se reunieron en La Moneda con los ocho miembros de la Concertación que conforman la Comisión de Trabajo de la Cámara baja.

El ministro Solari, indicó que "la idea es legislar rápidamente y concentrarse en los puntos principales, entre 8 a 10 reformas y no repasar ampliamente el resto de ellos". A la reunión concurrieron los diputados, Adriana Muñoz (PPD), Rodolfo Seguel (DC), Alejandro Navarro (PS), Edgardo Riveros (DC), Roberto León (DC), Aníbal Pérez (PPD), María Rozas (DC) y Pedro Muñoz (PS).

5 - Julio

- **Con insultos de dirigentes sindicales senadores despacharon reformas laborales:** En ambiente de protesta, por parte de los dirigentes sindicales, los senadores despacharon a la Cámara de Diputados el proyecto de ley sobre Reformas Laborales.

Las críticas estuvieron centradas en las indicaciones del senador institucional Edgardo Boeninger quien rechaza la reincorporación de trabajadores con fuero ante el despido por prácticas antisindicales, indicación que fue aprobada por el Senado. Esto provocó el enojo de los dirigentes de la CUT que se encontraban en la sala.

El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, calificó la jornada como "positiva" y destacó la aprobación de la reducción laboral de 48 a 45 horas semanales a partir del 2005, las disposiciones que se refieren a la libertad sindical y fortalecimiento de las organizaciones y aquellas normas que favorecen la negociación colectiva. No obstante, el Secretario de Estado indicó que en la cámara baja repondrá algunas materias tendientes a proteger de mejor forma a los trabajadores de prácticas antisindicales.

- **Desaceleración económica mundial reducirá la creación de empleo a la mitad:** La Organización para la Cooperación y el Desarrollo informó que la desaceleración económica mundial reducirá a la mitad la creación de empleos en los próximos años.

La entidad, prevé un aumento en el empleo de 0,6% entre el 2001-2002. Asimismo, advirtió un riesgo de tipo inflacionario en los salarios.

No obstante, el organismo manifestó su optimismo en las perspectivas del empleo para este año y el próximo, debido a que todos los países a excepción de Japón y Turquía mantendrán sus niveles de cesantía "comparativamente bajos".

- **Dirección del Trabajo: "La ley chilena protege al trabajador Migrante":** "El temor permanente de ser deportados a su país, hace que miles de peruanos residentes, ilegalmente, trabajen en condiciones laborales inapropiadas. Ellos perciben salarios inferiores al mínimo, los emplean sin contrato, no se les cotiza para el fondo de pensiones ni de salud, trabajan jornadas extensas y no denuncian estas irregularidades por desconocimiento. Esto

5 - Julio

porque la ley chilena, a través de la Dirección del Trabajo, ampara al trabajador extranjero, independiente de si cuenta con una visa.

Víctor Verdugo, abogado jefe de la Unidad de Asesoría Jurídica de la Inspección del Trabajo, señaló que ante la ley todos los trabajadores son iguales, ya sean chilenos o extranjeros, y la misión de este organismo es que la relación entre empleador y empleado se cumpla. "De lo contrario, se debe hacer una denuncia o reclamo, ante lo cual inspeccionamos el lugar de trabajo y, de no modificar su actitud, la empresa es sancionada con multas".

Jurisprudencia Judicial

EXCLUSION DE TRABAJADORES DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

1. Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago
2. Fecha: 18 de mayo de 2000
3. Rol: 5.926-99
4. Partes: Comunidad Hospital del Profesor
5. Año: 2000
6. Recurso de protección acogido. Libertad de contratación. Artículo 19 N° 16 Constitución Política de la República. Derecho de dominio. Artículo 19 N° 24 Constitución Política de la República. Reclamo contra resolución de la Inspección del Trabajo. Facultades de la Inspección del Trabajo. Artículo 331 Código del Trabajo. Exclusión de trabajadores de negociación colectiva. Objeción del empleador a contrato colectivo. Prohibición al trabajador de estar afecto a más de un contrato colectivo con el mismo empleador. Artículo 328 inciso 2° Código del Trabajo.

Doctrina

Los trabajadores objetados, se encontraban adscritos al convenio vigente con la empleadora; consecuentemente están inhabilitados para participar o iniciar nuevas negociaciones colectivas, antes de la expiración del convenio vigente. La Inspección del Trabajo ha extralimitado sus facultades. (Considerandos 9° y 11°)

Las Consideraciones del Fallo y la Conclusion

La Comunidad Hospital del Trabajador recurre de protección en contra de la resolución dictada por el Inspector Comunal del Trabajo Santiago Poniente, ya que con ella se habría incurrido en un acto arbitrario e ilegal al acoger el reclamo interpuesto por la Comisión Negociadora del Sindicato de Trabajadores de dicha Comunidad. El acto arbitrario e ilegal por parte de la autoridad, en este caso, consistió en dejar sin efecto las estipulaciones de un convenio colectivo de trabajo, estableciendo que no reunía las características de un convenio colectivo, sino las de un convenio individual múltiple. Ante esta situación, los recurrentes señalan verse perturbados en el legítimo ejercicio de los derechos y garantías establecidos en el artículo 19 N°s. 16 y 24 de la Constitución Política de la República.

La parte recurrida, por su parte, agrega que no existieron instancias de negociación colectiva en la suscripción del convenio colectivo y que los trabajadores se adhirieron individualmente a él, por consiguiente, no se estaría cumpliendo con lo señalado en los artículos 314 inciso primero y 351 inciso primero del Código del Trabajo.

Decision de la Corte

La Corte de Apelaciones de Santiago acogió el recurso interpuesto por la Comunidad Hospital del Trabajador, aduciendo que los Inspectores del Trabajo carecen de la facultad para dejar sin efecto o para no considerar legales los convenios que celebren las partes, como tampoco puede calificarlos en forma diferente a la que emana del acuerdo de voluntades de las partes.

Por consiguiente, la Corte de Apelaciones sostuvo que la recurrida incurrió en un acto arbitrario e ilegal porque se arrogó facultades jurisdiccionales de las cuales carecía y, además, procedió a dictar discrecionalmente una resolución, calificando el convenio colectivo como un contrato individual múltiple.

Sentencia

Santiago, 18 de mayo de 2000.

Vistos y teniendo presente:

- 1.- Que la Comunidad Hospital del Profesor recurre de protección en contra del Inspector Comunal del Trabajo Santiago Poniente, porque al dictar la Resolución N° 25, de 13 de diciembre de 1999, incurrió en un acto arbitrario e ilegal, al acoger la reclamación interpuesta por la Comisión Negociadora del Sindicato de Trabajadores de la empresa Comunidad Hospital del Profesor. En esta resolución se declaró que los trabajadores que se individualizan en una nómina adjunta, se encuentran habilitados para formar parte del proceso de negociación colectiva, por cuanto el instrumento al que se encuentran adscritos no reúne las características de un contrato colectivo.

Señala la recurrente que ella tiene derecho a la libre contratación con sus trabajadores, careciendo de facultades la autoridad administrativa para dejar sin efecto o anular las estipulaciones de un convenio colectivo de trabajo.

Agrega que el mencionado Inspector Comunal del Trabajo, mediante la dictación de la Resolución N° 25, ha provocado perturbación, privación y amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos y garantías establecidos en el artículo 19 N°s. 16, en lo relativo a la libertad de contratación, y 24 de la Constitución Política del Estado, por lo que solicita se deje sin efecto dicha resolución, con costas;

- 2.- Que el recurrido expresa, a fs. 33, que la comisión negociadora no fue elegida por los trabajadores sino por la encargada del personal de la empresa; que no existieron instancias de negociación colectiva en la suscripción del convenio colectivo y que los trabajadores se adhirieron individualmente a éste, por lo que no puede producir los efectos propios de este tipo de documentos colectivos, de conformidad a lo que establecen los artículos 351 inciso primero y 314 inciso primero, del Código del Trabajo.

Agrega la parte recurrida que el acto administrativo impugnado no tiene el carácter de arbitrario, ya que fue dictado en uso de la facultad que el artículo 331 del Código del Trabajo otorga al Inspector Comunal del Trabajo, ni tiene el carácter de ilegal, ya que el acto impugnado fue comprobado por el fiscalizador y se encuentra amparado por la presunción legal de veracidad que establece el artículo 23 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, Ley

Orgánica de la Dirección del Trabajo. En consecuencia no han sido conculcadas las garantías constitucionales señaladas en el recurso interpuesto en autos;

- 3.- Que según fluye del proceso, con fecha 19 de noviembre de 1999, la Comisión Negociadora del Sindicato de Trabajadores de la empresa Comunidad Hospital del Profesor, presentó un proyecto de contrato colectivo;
- 4.- Que, con fecha 3 de diciembre de 1999, la mencionada empresa respondió al proyecto de contrato colectivo, objetándolo por la inclusión indebida de diecisiete trabajadores que estaban adscritos a un convenio colectivo vigente hasta fines del año 2000, lo que los inhabilitaría para iniciar nuevas negociaciones hasta la expiración legal de dicho convenio;
- 5.- Que la Resolución N° 25, de fecha 13 de diciembre de 1999, que rola a fs. 1, de la Inspección Comunal Santiago Poniente, de la Dirección del Trabajo, acogió la reclamación interpuesta por la Comisión Negociadora del Sindicato de Trabajadores de la empresa Comunidad Hospital del Profesor, declarando que los 17 trabajadores objetados por la empresa estaban habilitados para formar parte de la negociación, en razón a que el instrumento al cual estaban adscritos no reunía las características de un convenio colectivo, sino la de un convenio individual múltiple;
- 6.- Que, como lo ha establecido la jurisprudencia, cabe consignar que los Inspectores Comunales del Trabajo carecen de la facultad para dejar sin efecto o para no considerar legales los convenios que celebren las partes, por adolecer de vicios posibles, como tampoco puede calificarlos en forma diferente a la que emana del acuerdo de voluntades de las partes (Recurso de Protección, Agrícola Ariztía S.A. Corte de Apelaciones de San Miguel. Sentencia de fecha 30 de octubre de 1995, Rol N° P-159-95 confirmada por la Excm. Corte Suprema, con fecha 20 de diciembre de 1995. Rol N° 33.554, San Miguel);
- 7.- Que, además, el mencionado fallo agrega que debe tenerse presente de acuerdo con el artículo 76 de la Constitución Política de la República, la facultad de conocer las causas civiles y criminales, de juzgarlas y hacer ejecutar lo juzgado, pertenece exclusivamente a los tribunales que establece la ley, razón por lo que sólo a ella competiría eventualmente emitir pronunciamiento con respecto a la validez o nulidad de los convenios que celebran las partes. Y que, los Inspectores Comunales del Trabajo no pueden prescindir de dichos convenios aduciendo que por presuntos vicios producidos en su generación, ellos no pueden ser estimados válidamente como convenios sino tan sólo como contratos individuales con efectos múltiples, por no haber existido de parte de los trabajadores una voluntad colectiva para celebrarlos;
- 8.- Que, a mayor abundamiento, al convenio colectivo, se le aplica lo dispuesto en los artículos 314 y 328, inciso 2º, del Código del Trabajo, que establecen lo siguiente:

"Artículo 314.- Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, con acuerdo previo de las partes, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse, entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales o grupos de trabajadores, cualquiera sea el número de sus integrantes, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios, aplicables a una o más empresas, predios, obras o establecimientos por un tiempo determinado.

Que el inciso final de este artículo señala: Los instrumentos colectivos que se suscriban se denominarán convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos, sin perjuicio de las normas especiales a que se refiere el artículo 351".

"Artículo 328, inciso 2º.- El trabajador que tenga un contrato colectivo vigente no podrá participar en otras negociaciones colectivas, en fechas anteriores a las del vencimiento de su contrato, salvo acuerdo con el empleador. Se entenderá que hay acuerdo del empleador si no rechaza la inclusión del trabajador en la respuesta que dé al proyecto de contrato colectivo, siempre que en éste se haya mencionado expresamente dicha circunstancia";

- 9.- Que, en consecuencia, los 17 trabajadores que se encontraban adscritos al convenio vigente con la empresa Comunidad Hospital del Profesor, estaban inhabilitados para iniciar nuevas negociaciones colectivas, antes de la expiración del plazo de dicho convenio;
- 10.- Que, por otra parte, la resolución impugnada se fundamenta en el Informe de Fiscalización que rola a fs. 27 y siguientes de estos autos, en el que consta que sólo se procedió a entrevistar a la Jefe de Relaciones Públicas de la empresa y a 5 trabajadores, entre éstos, a 2 de los 17 trabajadores impugnados por la empresa, lo que dista de ser una encuesta representativa de la masa laboral que, en un número de 200, trabajan en la empresa que ha interpuesto el presente recurso de protección;
- 11.- Que de lo expuesto se infiere que ha existido un acto ilegal y arbitrario de parte de la recurrida, ya que ésta se arrogó facultades jurisdiccionales de las cuales carecía, y procedió a dictar discrecionalmente la resolución impugnada, calificando arbitrariamente el convenio colectivo como un contrato individual múltiple y habilitando a los 17 trabajadores implicados para formar parte de la negociación colectiva tantas veces mencionada.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 19 N° 16, y 20 de la Constitución Política de la República y el Auto Acordado sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Protección, se acoge el interpuesto a fs. 11 por don Euclides Ortega Duclercq, en representación de la Comunidad Hospital del Profesor en contra del Inspector Comunal del Trabajo Santiago Poniente don Fernando Silva Escobedo, y se deja sin efecto la Resolución N° 25, de fecha 13 de diciembre de 1999, de la Inspección Comunal Santiago Poniente de la Dirección del Trabajo, debiendo quedar también sin efecto cualquier procedimiento iniciado a su respecto o mediante ella.

Regístrese, comuníquese y archívese en su oportunidad.

Redacción del Abogado Integrante señor Hugo Llanos Mansilla.

Pronunciada por los Ministros señora Gloria Olivares, señor Lamberto Cisternas Rocha y Abogado Integrante señor Hugo Llanos Mansilla.

COMUNIDAD HOSPITAL DEL PROFESOR con INSPECTOR COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO-PONIENTE.

RECURSO DE PROTECCION.

Rol N° 5.926-99.

Jurisprudencia Judicial

CONCEPTO DE EMPRESA Y EMPLEADOR EN LA LEGISLACION LABORAL

1. Tribunal : Corte de Apelaciones de Santiago
2. Fecha: 6 de junio de 1991
3. Rol: 307-91
4. Partes: Morales Ravinel, Fernando con Brinks Chile
5. Año: 1991
6. Recurso de apelación rechazado. Concepto de empresa en materia de legislación laboral. Artículo 3º del Código del Trabajo. Sociedades ordenadas a un mismo fin, concepto. Calificación hecha por las partes de una relación laboral. Concepto de sueldo y honorarios, diferencias. Indemnización legal por años de servicios, remuneración que se debe considerar para su liquidación y pago.

Doctrina

El concepto de empresa, en materia de legislación laboral, es más amplio que el de sociedad, pues corresponde a una organización de diversos medios, bajo una dirección, para el logro de determinados fines, como lo establece el artículo 3º del Código del Trabajo.

Constituyen una sola empresa, dos sociedades que, con medios que ambas proporcionan, ordenados bajo una misma gerencia, concurrentes al logro de un fin económico común, se dedican, la una, al transporte de valores y la otra, al conteo y envase de monedas y a la liquidación y pago de remuneraciones, ya que no es posible concebir el transporte de valores, sin que, previamente las monedas hayan sido contadas y envasadas ni es tampoco posible suministrar el servicio de pagadores sin que el dinero para efectuar el pago sea transportado al lugar en que éste se efectúa.

La calificación que las partes le atribuyan a una determinada relación de prestación de servicios es irrelevante para establecer su verdadera naturaleza jurídica, de tal modo que carece de significación que las partes hubieren acordado que una parte de la remuneración del trabajador se pagara contra la emisión de boletas de honorarios.

Constituyen sueldo, sin que puedan considerarse honorarios por concepto de asesoría ocasional o esporádica, los pagos hechos mensualmente, por un mismo monto, reajutable en igual porcentaje que el sueldo, aun cuando dichos pagos se hicieren según boletas de honorarios.

LAS CONSIDERACIONES DEL FALLO Y LA DECISION DE LA CORTE

La empresa Brinks Chile recurre de apelación en contra de la sentencia dictada por el 5º Juzgado del Trabajo de Santiago. Lo anterior se funda en el hecho de que esta empresa fue condenada a liquidar y pagar al demandante las indemnizaciones correspondientes, de acuerdo a la última remuneración percibida por éste. De esta forma, el tribunal de primera instancia condenó al

demandado a que la última remuneración percibida por el demandante se calcule sobre la base del monto que el trabajador percibió con la denominación de sueldo y con lo percibido con la denominación de honorarios.

La Corte de Apelaciones de Santiago rechazó el recurso presentado por la empresa Brinks Chile, sosteniendo que la calificación que las partes le atribuyen, en este caso, a una relación de prestación de servicios es irrelevante para establecer la verdadera naturaleza jurídica de la misma. Por consiguiente, la circunstancia que, en el caso en comento, las referidas boletas de honorarios se emitiesen regularmente mes a mes, por un mismo monto, el que se reajustaba en los mismos períodos y por los mismos porcentajes que el sueldo, no condice con la afirmación de la parte apelante en orden a que ella correspondía al pago de una asesoría que se prestaba ocasional o esporádicamente, lo que provoca el convencimiento de que tales pagos eran parte del sueldo convenido.

En consecuencia, el apelante es condenado a liquidar y pagar las prestaciones adeudadas al trabajador de acuerdo a la última remuneración percibida por éste, formada con los montos percibidos con la denominación de sueldo y aquellos percibidos bajo la denominación de honorarios.

Sentencia

La Corte, conociendo de la apelación:

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada, con excepción de sus considerandos décimo a decimosexto, ambos inclusive y decimoctavo a vigésimo, ambos inclusive, y teniendo en su lugar y además presente:

Primero. Que el concepto de empresa, en materia de legislación laboral, es más amplio que el de sociedad, correspondiendo a una organización de diversos medios, ordenados bajo una dirección, para el logro de determinados fines, como lo establece el artículo tercero del Código del Trabajo.

Segundo. Que al contestarse la demanda se reconoce que la sociedad "Transporte de Valores Brinks Chile Ltda." se dedica al transporte de valores, en tanto que "servicios Brinks Ltda.", tiene por objeto el conteo y envase de monedas, entre otras actividades, y la prestación de otros servicios tales como el de pagadores y liquidadores de remuneraciones.

Tercero. Que la confesión prestada por la demandada, a que se refiere el considerando anterior, deja en claro que ambas sociedades constituyen una empresa, ya que no es posible concebir el transporte de valores, sin que previamente las monedas hayan sido contadas y envasadas, ni es, tampoco, posible suministrar el servicio de pagadores sin que el dinero para efectuar el pago sea transportado al lugar en que éste se efectúa. De ello fluye que los medios que proporcionan ambas sociedades, los que se encuentran ordenados bajo una Gerencia General, común, concurren para el logro del fin económico de ambas sociedades.

Cuarto. Que la calificación que las partes le atribuyan a una determinada relación de prestación de servicios es irrelevante para establecer la verdadera naturaleza jurídica de la misma, por la

cual, en la especie, carece de significación el hecho que las partes hubiesen acordado que una parte de la remuneración del actor se pagará contra la emisión de boletas de honorarios por parte de éste.

Quinto. Que, a mayor abundamiento, la circunstancia de que las referidas boletas de honorarios se emitiesen regularmente mes a mes, por un mismo monto, el que se reajustaba en los mismos períodos y por los mismos porcentajes que el sueldo, no condice con la afirmación de la demandada en orden a que ella correspondía al pago de una asesoría que se prestaba ocasional o esporádicamente en materias de programación, facturación y otras; lo que provoca el convencimiento de que tales pagos eran parte del sueldo convenido.

Por estas consideraciones se declara:

Que se confirma la sentencia apelada de fecha 25 de febrero del año en curso, escrita a fojas cuarenta, con declaración de que el desahucio legal, indemnización por años de servicios; feriado proporcional y remuneraciones por los 20 días del mes de marzo de 1990 deberán liquidarse y pagarse de acuerdo a la última remuneración percibida por el actor, formada por el monto de lo que percibió con la denominación de sueldo y con lo percibido con la denominación de honorarios, con deducción de las sumas a que se refiere el considerando decimoséptimo del fallo en alzada, todo con los reajustes e intereses establecidos por los artículos 62 y 164 del Código del Trabajo.

Redacción del Abogado Integrante señor Ribalta.

Enrique Paillas Peña, Marta Ossa Reygadas, José Luis Ribalta Puig.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asociación de funcionarios. Directores. Permisos. Remuneración.	2.565/116	6.07.01	77
Bonificación Ley Nº 19.200. Procedencia.	2.184/104	14.06.01	51
Bono escolaridad Ley Nº 19.595. Procedencia.	2.185/105	14.06.01	54
Bono escolaridad Ley Nº 19.649. Procedencia.	2.185/105	14.06.01	54
Comités Paritarios. Dirección del Trabajo. Facultades.	2.611/121	10.07.01	86
Contrato de reemplazo. Beneficios. Procedencia.	2.245/109	18.06.01	61
Contrato de reemplazo. Procedencia.	2.245/109	18.06.01	61
Contrato de trabajo. Relación laboral única.	2.186/106	14.06.01	56
Delegado del personal. Censura. Requisitos. Procedencia.	2.433/112	29.06.01	69
Dirección del Trabajo. Competencia. Terminación contrato individual. Calificación de causales.	2.566/117	6.07.01	79
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia. ...	2.246/110	18.06.01	65
Estatuto de salud. Ascenso.	2.245/109	18.06.01	61
Estatuto de salud. Categorías.	2.181/101	14.06.01	46
Estatuto de salud. Directores. Nombramiento.	2.244/108	18.06.01	60
Estatuto de salud. Jornada de trabajo.	2.581/120	9.07.01	85
Estatuto de salud. Directores. Cesación en el cargo. Efectos.	2.245/109	18.06.01	61
Horas extraordinarias. Base de cálculo.	2.183/103	14.06.01	50
Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo.	2.434/113	29.06.01	70
Jornada de trabajo. Existencia. Aseo personal. Campamento.	2.243/107	18.06.01	58
Jornada de trabajo. Existencia. Cambio de vestuario. Campamento.	2.243/107	18.06.01	58
Jornada de trabajo. Locomoción colectiva interurbana.	2.257/111	18.06.01	67
Ley Nº 19.715. Indemnización. Tope.	2.580/119	9.07.01	83
Locomoción colectiva interurbana. Descansos.	2.257/111	18.06.01	67
Locomoción colectiva interurbana. Esperas.	2.257/111	18.06.01	67
Negociación colectiva. Establecimiento. Grupo negociador. Quórum.	2.182/102	14.06.01	48
Organización sindical. Sindicato de establecimiento. Quórum.	2.182/102	14.06.01	48
Organizaciones sindicales. Federaciones y confederaciones. Bienes sindicales. Destino.	2.435/114	29.06.01	72
Organizaciones sindicales. Federaciones y confederaciones. Directores. Responsabilidad.	2.435/114	29.06.01	72
Protección a la maternidad. Salas cunas. Packing.	2.564/115	6.07.01	75
Remuneraciones. Comprobantes de pago. Desglose de remuneraciones.	2.567/118	6.07.01	82
Trabajadores portuarios. Horas extraordinarias. Procedencia.	2.180/100	14.06.01	45

TRABAJADORES PORTUARIOS. HORAS EXTRAORDINARIAS. PROCEDENCIA.**2.180/100, 14.06.01.**

Complementa el punto 2 del Dictamen N° 0081/03, de 8.01.2001, en el sentido que una vez ejercida por el empleador la facultad contemplada en el inciso 2° de la letra b) del artículo 137 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente pactar además horas extraordinarias de conformidad a la regla general contenida en el artículo 31 del citado cuerpo legal.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 137 letra b).

Concordancias: Dictamen N° 0081/03, de 8.01.2001.

Se solicita que esta Dirección aclare o complemente el punto 2 del Dictamen N° 0081/03, de 8.01.2001, en orden a si, sobre su base, resulta jurídicamente procedente que una vez extendida la jornada ordinaria de los trabajadores portuarios eventuales cuando deban terminarse las faenas de carga y descarga, en virtud de lo dispuesto en el inciso 2° de la letra b) del artículo 137 del Código del Trabajo, puedan pactarse, además, hasta dos horas extraordinarias en conformidad al artículo 31 del mismo Código.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El dictamen en referencia en su punto 2 concluye que *"El inciso 2° de la letra b) del artículo 137 del Código del Trabajo no priva a los trabajadores portuarios eventuales de la posibilidad legal de pactar horas extraordinarias por sobre la jornada convenida hasta en dos horas diarias, en conformidad al artículo 31 del mismo cuerpo legal"*.

La conclusión anterior se basa en el análisis jurídico que en el cuerpo del dictamen en cuestión se expresa, fundamentalmente en la interpretación analógica entre la citada norma legal y lo dispuesto en el artículo 24 del Código del Trabajo.

De esta suerte, siguiendo el mismo criterio de análisis, es posible afirmar, en opinión de esta Dirección, que si bien es cierto el inciso 2° de la letra b) del artículo 137 del ya citado Código no priva a los trabajadores portuarios eventuales de la posibilidad de pactar horas extraordinarias por sobre la jornada convenida, no lo es menos que tratándose de una norma excepcional su interpretación no puede sino ser de carácter restrictivo y, por tanto, dicho pacto resultará jurídicamente procedente en la medida que el empleador no haya ejercido la facultad que dicha norma le otorga. En otros términos, no procede pactar horas extraordinarias cuando el empleador, haciendo uso de la facultad en comento, extiende la jornada ordinaria con el objeto de terminar las faenas de carga y descarga.

Aún más, si se considera que la misma norma legal limita la jornada de trabajo ya extendida a un máximo de diez horas diarias, mal podría pactarse, por sobre ella, laborar dos horas más en carácter de extraordinarias sin infracción de ley.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que se complementa el punto 2 del Dictamen N° 0081/03, de 8.01.2001, en el sentido que una vez ejercida por el empleador la facultad contemplada en el inciso 2° de la letra b) del artículo 137 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente pactar además horas extraordinarias de conformidad a la regla general contenida en el artículo 31 del citado cuerpo legal.

ESTATUTO DE SALUD. CATEGORIAS.

2.181/101, 14.06.01.

Siguen clasificados en la categoría f) auxiliares de servicios de salud, los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, que se desempeñan como conductores de ambulancia, no obstante estar en posesión de licencia media por exigencia de la Ley N° 19.710.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 5° letra f), y 9°. Decreto N° 1.889, de 1995, artículo 13, inciso 2°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 7.474/383, de 3.12.97; y 1.229/69, de 23.03.98.

Se consulta respecto de la categoría en que deben ser encasillados aquellos funcionarios de la atención primaria de salud, que se desempeñan como choferes de ambulancia, toda vez que no obstante poseer licencia de enseñanza media, de conformidad a la descripción de cargos efectuada en el reglamento de la Ley N° 19.378, sus funciones son asimiladas a las que deben cumplir los auxiliares de servicios de salud.

Ello, porque las recientes modificaciones efectuadas a la Ley N° 18.290, Ley de Tránsito, han venido a modificar los requisitos que los conductores deben reunir para acceder a las licencias de conducir calificadas como profesionales, en cuya virtud los conductores de vehículos de emergencia entre los cuales, por cierto, se encuentran las ambulancias, deben poseer licencia clase A2, entre cuyos requisitos de obtención figura la obligación de poseer enseñanza media completa.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 5°, letra f) de la Ley N° 19.378, dispone:

"El personal regido por este Estatuto se clasificará en las siguientes categorías funcionarias:

"f) Auxiliares de Servicios de Salud".

Por su parte, el artículo 9° de la misma ley prevé:

"Para ser clasificado en la categoría señalada en la letra f) del artículo 5º de esta ley, se requerirá licencia de enseñanza básica.

"El reglamento determinará los otros requisitos por cumplir y las funciones que podrán desempeñar los auxiliares de servicios de salud".

A su turno, el inciso segundo del artículo 13 del Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, que aprueba Reglamento de la Carrera Funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, señala:

"Los auxiliares de servicios de salud cumplirán las siguientes funciones: movilización, transporte y conducción de vehículos, aseo, mantención, ornato de los establecimientos, apoyo a las funciones de almacenamiento y bodegas, sistema de vigilancia, mensajería y demás similares".

De las disposiciones legales y reglamentaria citadas, es posible desprender que el legislador de la Ley N° 19.378 ha establecido seis categorías funcionarias según el nivel profesional o técnico del funcionario y, una de ellas, corresponde a los auxiliares de servicios de salud, cuyas funciones están descritas detalladamente en la norma reglamentaria transcrita, una de aquellas referidas precisamente a transporte y conducción de vehículos.

De la misma normativa citada se desprende que, para ser clasificado en la Categoría F), esto es Auxiliares de Servicio de Salud, se requerirá licencia de enseñanza básica.

En la especie, se consulta en qué categoría deben ser encasillados los funcionarios que se desempeñan como choferes de ambulancia que, por exigencia del artículo 4º de la Ley N° 19.710, modificatoria de la Ley N° 18.290, poseen licencia de enseñanza media, no obstante lo cual están encasillados en la categoría f), en atención a la función que desempeñan según la descripción de cargos establecida en el reglamento de la ley del ramo.

Según la normativa en estudio, distinta es la exigencia legal para ser encasillado en una categoría funcionaria, con aquella que habilita para conducir vehículos motorizados de las características de una ambulancia.

En la primera de esas situaciones, la ley exige estar en posesión de licencia de enseñanza básica para ser encasillado en la categoría f) auxiliares de servicio, puesto que la exigencia de estar en posesión de licencia media permite al funcionario ser encasillado en la categoría e) inmediatamente superior, que se denomina administrativos de salud, y que corresponde a otras funciones distintas de las que se describen para la categoría f).

De ello se deriva que las modificaciones introducidas en lo pertinente a la Ley N° 18.290, Ley del Tránsito, por el artículo 4º de la Ley N° 19.710, en nada altera los criterios de encasillamiento del personal que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, lo que a juicio de la suscrita, permite sostener que los conductores de ambulancia en la atención primaria de salud municipal permanecen en la categoría f) mientras desempeñan en el servicio tales funciones.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y reglamentarias, cúmpleme informar que siguen clasificados en la Categoría f) auxiliares de servicios de salud, los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, que se desempeñan como conductores de ambulancia, no obstante estar en posesión de licencia media por exigencia de la Ley N° 19.710.

NEGOCIACION COLECTIVA. ESTABLECIMIENTO. GRUPO NEGOCIADOR. QUORUM. ORGANIZACION SINDICAL. SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO.

2.182/102, 14.06.01.

No resulta procedente que un grupo de 12 a 22 trabajadores de uno de los establecimientos de una empresa constituyan un sindicato, teniendo como base tal establecimiento, ni que como grupo inicien un proceso de negociación colectiva reglada, presentando un proyecto de contrato colectivo, aun cuando representen más del 40% de los trabajadores del establecimiento, si no reúnen el quórum mínimo legal de 25 trabajadores, sin perjuicio que pueden negociar colectivamente en forma no reglada un convenio colectivo, el que produce por regla general los mismos efectos que un contrato colectivo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 227, inciso 3º; 314, incisos 1º y 4º, y 315, incisos 1º, 2º y 3º.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia de negociar colectivamente por establecimiento de la empresa si en ellos laboran entre 12 y 22 trabajadores.

Se agrega, que de no ser legalmente posible se estaría impidiendo organizar sindicatos y negociar colectivamente por establecimientos.

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

El artículo 315, incisos 1º, 2º y 3º, del Código del Trabajo, dispone:

"La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa.

"Todo sindicato de empresa o de un establecimiento de ella, podrá presentar un proyecto de contrato colectivo.

"Podrán presentar proyectos de contrato colectivo en una empresa o en un establecimiento de ella, los grupos de trabajadores que reúnan, a lo menos, los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella. Estos quórum y porcentajes se entenderán referidos al total de los trabajadores facultados para negociar colectivamente, que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso".

De la disposición legal antes transcrita se desprende, en primer término, que con la presentación del proyecto de contrato colectivo por uno a más sindicatos, o por grupos de trabajadores organizados al efecto, se inicia un proceso de negociación colectiva en la empresa.

Se deriva, igualmente, que podrá presentar proyecto de contrato colectivo todo sindicato de empresa, como también todo sindicato de establecimiento de la empresa.

Por último, también podrán presentar proyectos de contrato colectivo los grupos de trabajadores organizados para negociar, tanto de una empresa como de un establecimiento de ella, siempre

que reúnan los mismos quórum y porcentajes requeridos para constituir un sindicato de empresa o de establecimiento, en relación al total de trabajadores que puedan negociar colectivamente de dicha empresa o establecimiento, según el caso.

De lo anterior es posible concluir, que tanto los sindicatos de empresa como de establecimiento, y los grupos de trabajadores de una u otro, organizados para negociar, pueden iniciar una negociación colectiva, presentando el correspondiente proyecto de contrato colectivo, y cuando se trata de grupo de trabajadores, lo podrán hacer si reúnen los mismos requisitos de quórum y porcentajes que para formar un sindicato de empresa o de establecimiento, según el caso.

Ahora bien, precisado lo anterior, el artículo 227, inciso 3º, del Código del Trabajo, dispone:

"Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco, que representen a lo menos, el cuarenta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento".

De la disposición antes citada se deriva que a lo menos 25 trabajadores de uno de los establecimientos de la empresa, que representen el 40% o más de todos los trabajadores del mismo, pueden constituir un sindicato de establecimiento.

Pues bien, del análisis armónico de las disposiciones legales anteriormente citadas y comentadas forzoso es convenir que pueden presentar proyectos de contrato colectivo los sindicatos de establecimientos de empresa, como también grupos de trabajadores de establecimiento organizados al efecto, siempre que en este último caso reúnan un mínimo de 25 trabajadores, que representen a lo menos el 40% de todos los trabajadores del establecimiento que puedan negociar colectivamente.

De esta suerte, para que un grupo de trabajadores pueda negociar colectivamente por establecimiento, se requiere un mínimo de 25 de ellos, siempre que representen a lo menos el 40 % de todos los trabajadores del mismo establecimiento que estén habilitados para negociar colectivamente.

De esta manera, atendida la consulta de la especie, si en uno de los establecimientos de la empresa existen menos de 25 trabajadores, entre 12 y 22, no pueden legalmente por un lado constituir un sindicato sobre la misma base, ni por otro, presentar un proyecto de contrato colectivo e iniciar un proceso de negociación colectiva reglada, aun cuando representen el 40% o más de los trabajadores del establecimiento, si el quórum mínimo exigido por la ley para el caso es de 25 trabajadores.

Con todo, cabe agregar, que si bien en la situación en estudio entre 12 y 22 trabajadores de un establecimiento no pueden legalmente presentar un proyecto de contrato colectivo a través de lo que se ha llamado la negociación colectiva reglada, si pueden negociar colectivamente un convenio colectivo con el empleador, o negociación colectiva no reglada, si para estos efectos no se exige el quórum mínimo de 25, ni una representatividad del 40% precisados, bastando que dos o más trabajadores se unan al efecto y deseen negociar de este modo con el empleador siempre que éste esté de acuerdo, como se desprende del artículo 314 incisos 1º y 4º, del Código del Trabajo, que dispone al efecto:

"Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, con acuerdo previo de las partes, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse, entre uno

o más empleadores y una o más organizaciones sindicales o grupos de trabajadores, cualquiera sea el número de sus integrantes, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios, aplicables a una o más empresas, predios, obras o establecimientos por un tiempo determinado".

"Los instrumentos colectivos que se suscriban se denominarán convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos, sin perjuicio de las normas especiales a que se refiere el artículo 351".

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds. que no resulta procedente que un grupo de 12 a 22 trabajadores de uno de los establecimientos de una empresa constituyan un sindicato, teniendo como base tal establecimiento, ni que como grupo inicien un proceso de negociación colectiva reglada, presentando un proyecto de contrato colectivo, aun cuando representen más del 40% de los trabajadores del establecimiento, si no reúnen el quórum mínimo legal de 25 trabajadores, sin perjuicio que pueden negociar colectivamente en forma no reglada un convenio colectivo, el que produce por regla general los mismos efectos que un contrato colectivo.

HORAS EXTRAORDINARIAS. BASE DE CALCULO.

2.183/103, 14.06.01.

Niega lugar a reconsideración de Ord. Nº 1.299/58, de 3.04.2001, conforme al cual los denominados bonos de Responsabilidad e Instalación, que la empresa ... paga a sus trabajadores corresponde que sean incluidos en la base de cálculo de sus horas extraordinarias.

Se ha solicitado reconsideración del Dictamen Nº 1.299/58, de 3.04.2001, conforme al cual los denominados bonos de Responsabilidad e Instalación, que la empresa ... paga a sus trabajadores corresponde que sean incluidos en la base de cálculo de sus horas extraordinarias.

Se fundamenta la citada solicitud en que ambos bonos pese a constituir estipendios pagados en dinero, por períodos iguales determinados en el contrato y corresponder a una prestación de servicios, carecerían del carácter de estipendio fijo, en cuanto a su monto y en cuanto a su regularidad, por lo cual de conformidad al artículo 42 letra a) del Código del Trabajo no podrían ser consideradas como sueldo, lo que en definitiva impediría incluirlas en la base de cálculo de las horas extraordinarias de los trabajadores que perciben ambos beneficios.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que el pronunciamiento recurrido dio cuenta de un pormenorizado análisis de los referidos beneficios.

Así, el carácter fijo del denominado Bono de Responsabilidad fue determinado entre otros elementos de la cláusula Decimotercero de los contratos individuales celebrados entre la empresa recurrente y sus trabajadores, que se tuvo a la vista, la cual fija con exactitud el monto mensual a pagar por dicho beneficio.

De igual forma, las consideraciones contenidas por el Ord. Nº 1.299/58, de 3.04.2001, en lo que respecta al denominado Bono de Instalación, precisan que el pago mensual que por tal

concepto perciben los trabajadores de ... durante el lapso que desempeñan funciones en las empresas o instituciones en que se les ha ubicado, son de un monto fijo determinado para cada una de ellas, lo que implica necesariamente que su monto resultará diverso entre una y otra destinación; consideraciones ésas que en nada difieren de los antecedentes tenidos a la vista al emitirse dicho dictamen y de lo argumentado por la recurrente.

Sin embargo, la circunstancia de que el monto fijo que perciba mensualmente el trabajador por concepto de este bono durante su asignación a una determinada empresa o institución, resulte diverso de aquel que le corresponda por hallarse asignado a otra, en nada altera su carácter de fijeza.

En efecto, la suma que percibe el trabajador en una y otra destinación resulta ser de un monto determinado para el lugar en que fue situado, por el tiempo que esta dure y por ende fija para cada una de ellas.

De esta forma, los períodos que comprenda dicha destinación darán cuenta del pago de un monto fijo mensual que cumple con los requisitos propios de un estipendio fijo pagado en dinero por períodos iguales, determinados en el contrato y que responde a una prestación de servicios.

Luego, habiéndose acreditado en el Ordinario recurrido que los trabajadores materia de la consulta perciben mensualmente el pago del bono de instalación en cada una de las destinaciones de que son objeto, la circunstancia de que el monto fijado por la empresa para este beneficio sea diverso para cada destinación conforme a la empresa en que se cumpla, en nada altera la fijeza del estipendio mensual que percibe el trabajador, correspondiendo en consecuencia que éste sea incluido en la base de cálculo de sus horas extraordinarias de cada una de las destinaciones que le ha correspondido cumplir.

En consecuencia, no aportándose en la presentación del ant. 1) antecedentes de hecho ni de derecho que permitan alterar lo establecido en el dictamen recurrido, se niega lugar a la reconsideración del Ord. Nº 1.299/98, de 3.04.2001.

BONIFICACION LEY Nº 19.200. PROCEDENCIA.

2.184/104, 14.06.01.

Al docente por el cual se consulta no le asiste el derecho a percibir de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Punta Arenas las asignaciones de las Leyes Nºs. 19.200 y 18.566, por no detentar respecto de dicha Corporación la calidad de docente traspasado a la Administración Municipal.

Fuentes: Leyes Nºs. 19.200, artículo 3º y 18.566, artículos 2º y 6º.

Concordancias: Dictamen Nº 3.227/245, de 2.08.2000.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si a un docente dependiente de esa Corporación Municipal le asiste el derecho a percibir las asignaciones compensatorias previstas en las Leyes Nºs. 19.200 y 18.566, habida consideración que a la fecha del traspaso del

personal docente a la administración municipal, en virtud del Decreto N° 13.063, de 1980, del Ministerio del Interior, prestaba servicios en la ciudad de Santiago en calidad de traspasado y, posteriormente, con fecha 3 de agosto de 1987 celebró un nuevo contrato de trabajo con esa Corporación Municipal.

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

El artículo 3° de la Ley N° 19.200, que establece normas sobre otorgamiento de Pensiones a Trabajadores que indica y dicta otras disposiciones de carácter previsional, publicado en el Diario Oficial de 18.01.93, dispone:

"A contar del primer día del mes subsiguiente de la publicación de esta ley la definición de remuneración contenida en el artículo 40 del Código del Trabajo, será aplicable en materia previsional al personal traspasado a la Administración Municipal conforme al D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, sea esta directa o ejercida por intermedio de una Corporación que hubiere optado por mantener el régimen previsional de empleado público. Las respectivas remuneraciones estarán sujetas a los límites de imponibilidad contempladas en la legislación vigente.

"El personal a que se refiere el inciso anterior tendrá derecho a contar de la fecha en él indicada, a una bonificación de cargo del respectivo empleador, destinada a compensar los efectos de lo dispuesto en el inciso anterior, de un monto tal que no altere el monto líquido de la remuneración a percibir por el funcionario, considerando el concepto de remuneración imponible que resulte de aplicar el artículo 40 del Código del Trabajo. Esta bonificación será imponible para pensiones y salud y se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que opere un reajuste de las remuneraciones del respectivo personal.

"Lo dispuesto en el inciso precedente alcanzará también al aludido personal que antes del traspaso a la Administración Municipal, conforme al ya citado D.F.L. se había afiliado al sistema del D.L. N° 3.500, de 1980".

De la disposición legal antes citada se desprende que al personal traspasado a la Administración Municipal conforme al D.F.L. N° 1-3.063 de 1980, del Ministerio del Interior, incluido el de las Corporaciones, le corresponderá, a contar del 1º.03.93, una bonificación de cargo del empleador destinada a compensar los efectos de hacer aplicable en su caso el concepto de remuneración del actual artículo 41 del Código del Trabajo en materia previsional, a fin de no alterar el monto líquido a percibir por remuneración, considerando la distinta imponibilidad que pueda afectarles derivada del nuevo concepto de remuneración, lo que favorecerá tanto al personal que optó por mantener el régimen previsional de empleado público, como aquel que antes del traspaso se había afiliado al nuevo sistema de pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

De este modo, la bonificación indicada ha tenido por objeto exclusivo compensar el efecto que podría provocar en el monto líquido de la remuneración del personal traspasado la aplicación, a su respecto, del concepto de remuneración del artículo 41 del Código del Trabajo.

Por su parte, la Ley N° 18.566 en el artículo 6° prescribe:

"Al personal perteneciente a organismos o entidades del sector público, que se haya traspasado o se traspase a la administración municipal y que haya ejercido o ejerza la opción a que se refiere el artículo 2° transitorio de la Ley N° 18.196, les será aplicable lo dispuesto en el artículo 2° de esta ley.

"Las Municipalidades respectivas otorgarán a dicho personal, a título de bonificación, las cantidades necesarias para absorber las diferencias derivadas de la aplicación del artículo 2º de esta ley.

"Esta bonificación deberá regir desde el primer día del mes siguiente al de la fecha de publicación de esta ley en el Diario Oficial y no tendrá carácter imponible, excepto para las cotizaciones de salud en conformidad a lo establecido en el artículo 2º de esta ley".

A su vez, el artículo 2º de la misma ley establece:

"Las remuneraciones y bonificaciones, no imponibles, de los trabajadores de las entidades actualmente regidas por el artículo 1º del D.L. Nº 249, de 1974; el D.L. Nº 3.058, de 1979; los títulos I, II, IV del D.L. Nº 3.551, de 1981; y las no imponibles de los trabajadores de empresas y entidades del Estado cuyas remuneraciones se fijan de acuerdo al artículo 9º del D.L. Nº 1.953, de 1977 o, de acuerdo con sus leyes orgánicas, por decretos o resoluciones de determinadas autoridades, con excepción de las asignaciones de colación, de movilización del artículo 1º del D.L. Nº 300, de 1974 y del artículo 76 del D.F.L. Nº 338, de 1960 de zonas, gastos por pérdida de caja, viáticos, cambio de residencia, trabajos extraordinarios, nocturnos, en días festivos y a continuación de la jornada, gastos de representación del artículo 3º del D.L. Nº 773, de 1974 y del artículo 18 de la Ley Nº 18.091, asignación del D.L. Nº 1.166, de 1975, asignación de producción del D.S. Nº 2.100, de 1974, del Ministerio de Hacienda, y bonificación del inciso tercero del artículo 172 del D.F.L. Nº 338, de 1960, y de la asignación del artículo 19 de la Ley Nº 15.386, estarán afectas, a contar del primer día del mes siguiente al de la fecha de publicación de esta ley en el Diario Oficial, a las cotizaciones para el financiamiento de los beneficios de salud que establecen la columna 1 del artículo 1º del D.L. Nº 3.501, de 1980, y el artículo 84 del D.L. Nº 3.500, de 1980, según corresponda, siempre que los trabajadores referidos estén afectos a las cotizaciones para salud establecidas en estos últimos decretos leyes".

Del análisis conjunto de las disposiciones transcritas, se infiere que las bonificaciones de que se trata benefician al personal traspasado a la Administración Municipal y que tienen por objeto compensar las diferencias de remuneración que pudieran afectar a los trabajadores producto de la mayor imposibilidad que la aplicación de la Ley Nº 18.566 significa para ellos.

Ahora bien, considerando que el tenor literal de las normas legales precedentemente transcritas y comentadas establecen como únicos requisitos para el nacimiento de las obligaciones que en las mismas se infiere la calidad de personal traspasado a la administración municipal y, además, haber optado por mantener el régimen previsional de empleado público o que antes del traspaso se hubiere afiliado al nuevo sistema de pensiones, preciso es sostener que, en la especie, no le asiste el derecho a percibir de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Punta Arenas las asignaciones compensatorias de las Leyes N.ºs. 19.200 y 18.566 toda vez que ya no concurren a su respecto los requisitos antes aludidos.

En efecto, el término de la relación laboral del docente de que se trata con el empleador respecto del cual prestaba servicios al momento del traspaso, significó para dicho profesional de la educación, la pérdida de la condición de personal traspasado y, por ende, su opción de mantener el régimen previsional de empleado público.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla en informar a Ud. que al docente por el cual se consulta no le asiste el derecho a percibir de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Punta Arenas las asignaciones

compensatorias de las Leyes N°s. 19.200 y 18.566, por no detentar respecto de dicha Corporación la calidad de docente traspasado a la Administración Municipal.

BONO ESCOLARIDAD LEY N° 19.595. PROCEDENCIA. LEY N° 19.649.

2.185/105, 14.06.01.

Al Sr. ... le asiste el derecho a percibir de la Corporación Municipal los bonos de escolaridad previstos en los artículos 14 de la Ley N° 19.595 y 14 de la Ley N° 19.649, respecto de su hija mayor de 18 años que se encuentra cursando estudios regulares en la educación superior, cuya carga familiar se encontraba acreditada a la fecha de pago de los referidos beneficios.

Fuentes: Ley N° 19.595, artículo 14. Ley N° 19.649, artículo 14.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si a un docente le asiste el derecho a percibir los bonos de escolaridad previstos en los artículos 14 de la Ley N° 19.598 y 14 de la Ley N° 19.649, respecto de su hija mayor de 18 años que se encuentra cursando estudios regulares en la educación superior y cuya carga familiar no se encontraba acreditada a la fecha de publicación de las citadas leyes pero sí a la data de pago de dichos beneficios de conformidad a las disposiciones aludidas.

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

El artículo 14 de la Ley N° 19.595, que otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta la asignación familiar y concede otros beneficios que indica, publicada en el Diario Oficial de 2.12.98, dispone:

"Concédese, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el artículo 1º de esta ley; a los del D.L. N° 3.058, de 1979; a los de los servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto por el D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior; y a los trabajadores a que se refiere el Título IV de la Ley N° 19.070, que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el D.F.L. N° 2, de 1996, del Ministerio de Educación; y el D.L. N° 3.166, de 1980, un bono de escolaridad no imponible, por cada hijo de entre cinco y veinticuatro años de edad, que sea carga familiar reconocida para los efectos del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este beneficio se otorgará aun cuando no perciban el beneficio de asignación familiar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley N° 18.987, y siempre que se encuentren cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza pre-básica del 2º nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste. El monto del bono ascenderá a la suma de \$ 29.726, el que será pagado en dos cuotas iguales de \$14.863 cada una, la primera en marzo y la segunda en junio de 1999. Para su pago, podrá estarse a lo que dispone el artículo 7º del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

"Cuando por efectos de contratos o convenios entre empleadores y los trabajadores de entidades contempladas en el inciso anterior, correspondiere el pago del bono de escolaridad, éste será imputable al monto establecido en este artículo y podrán acogerse al financiamiento que esta ley señala.

"En los casos de jornadas parciales, concurrirán al pago de las entidades en que preste sus servicios el trabajador, en la proporción que corresponda.

"Quienes perciban maliciosamente este bono deberán restituir quintuplicada la cantidad percibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles".

Por su parte, el artículo 14 de la Ley N° 19.649, que otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones y subsidios que menciona y concede otros beneficios que indica, publicada en el Diario Oficial de 2.12.99, establece:

"Concédese, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el artículo 1º de esta ley; a los del D.L. N° 3.058, de 1979; a los de los servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto por el D.F.L. N° 1 (3.063), de 1980, del Ministerio del Interior; y a los trabajadores a que se refiere el Título IV de la Ley N° 19.070, que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el D.F.L. N° 2, de 1996, del Ministerio de Educación; y el D.L. N° 3.166, de 1980, un bono de escolaridad no imponible, por cada hijo de entre cinco y veinticuatro años de edad, que sea carga familiar reconocida para los efectos del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este beneficio se otorgará aun cuando no perciban el beneficio de asignación familiar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley N° 18.981, y siempre que se encuentren cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza pre-básica del 2º nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste. El monto del bono ascenderá a la suma de \$ 31.184, el que será pagado en dos cuotas iguales de \$15.592 cada una, la primera en marzo y la segunda en junio del año 2000. Para su pago, podrá estarse a lo que dispone el artículo 7º del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

"Cuando por efectos de contratos o convenios entre empleadores y los trabajadores de entidades contempladas en el inciso anterior, correspondiere el pago del bono de escolaridad, éste será imputable al monto establecido en este artículo y podrán acogerse al financiamiento que esta ley señala.

"En los casos de jornadas parciales, concurrirán al pago las entidades en que preste sus servicios el trabajador, en la proporción que corresponda.

"Quienes perciban maliciosamente este bono, deberán restituir quintuplicada la cantidad percibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles".

De las disposiciones legales transcritas se desprende, en lo pertinente, que se otorga por una sola vez un bono de escolaridad no imponible por cada hijo de entre 5 y 24 años de edad, que sea carga familiar reconocida, aun cuando no perciban esta última por aplicación de la Ley N° 18.987.

Asimismo, aparece que para acceder al pago de este bono, es requisito esencial que los hijos se encuentren cursando regularmente, en su caso, los niveles de enseñanza prebásica del 2º nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en los establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste.

Por último, la norma en estudio establece que el monto del aludido bono, se pagaría en dos cuotas iguales cada una, la primera en el mes de marzo y la segunda en el mes de junio, respectivamente.

El tenor literal de las normas legales transcritas y comentadas autoriza para sostener que los dependientes beneficiarios del bono de escolaridad tienen derecho a percibirla en la medida que sus hijos cumplan los requisitos exigidos por esta normativa, a la fecha en que se devenga el pago de los mismos y no a la data de entrada en vigencia de las leyes que lo originan.

Corroborar aún más lo expuesto precedentemente, la circunstancia que el legislador cuando ha exigido que la concurrencia de los requisitos para acceder a un beneficio se cumplan en una época distinta a la fecha en que debe verificarse su pago lo ha señalado así expresamente, como sucede con el aguinaldo de Navidad que se consigna en los referidos textos legales.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales precedentemente transcritas y comentadas y consideraciones expuestas, cumpla en informar a Ud. que al Sr. ..., le asiste el derecho a percibir de la Corporación Municipal los bonos de escolaridad previstos en los artículos 14 de la Ley N° 19.595 y 14 de la Ley N° 19.649 respecto de su hija mayor de 18 años que se encuentra cursando estudios regulares en la educación superior cuya carga familiar se encontraba acreditada a la fecha de pago de los referidos beneficios.

CONTRATO DE TRABAJO. RELACION LABORAL UNICA.

2.186/106, 14.06.01.

No resulta jurídicamente procedente que a los profesionales de la educación y personal no docente vinculados al establecimiento educacional en virtud de un contrato de trabajo, se les celebre otro paralelamente para los efectos de cumplir talleres de diferentes especialidades del proyecto ACLE, constituyendo sólo una modificación del contrato de trabajo en lo que respecta a la función y duración de la jornada de trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5° y 7°.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta jurídicamente procedente que a los profesionales de la educación y personal no docente, vinculados al establecimiento educacional en virtud de un contrato de trabajo, se les celebre otro paralelamente para los efectos de cumplir talleres de diferentes especialidades del proyecto ACLE.

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

Revisada la normativa del Estatuto Docente y del Código del Trabajo, que regula las relaciones laborales del personal por el cual se consulta, se ha podido constatar que los referidos textos legales no contienen normas sobre la materia en análisis, de forma tal que se hace necesario recurrir a las disposiciones generales que en materia de contratación se contienen en el Código del Trabajo.

Al respecto, el artículo 7º del citado cuerpo legal, establece:

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

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna los siguientes requisitos copulativos:

- a) Una prestación de servicios personales;
- b) Una remuneración por dicha prestación, y
- c) Ejecución de la prestación en situación de subordinación y dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

De este manera, si respecto de determinada relación jurídica concurren los elementos enunciados, tal vínculo debe materializarse por escrito en un contrato de trabajo, documento que ha de ser único, atendido que la relación laboral entre trabajador y empleador es una sola, independientemente que las funciones a realizar por el primero puedan ser variadas o de las modificaciones que en materia de jornada de trabajo puedan convenirse.

Con todo, es necesario señalar que, tratándose de una relación jurídica regida por el Estatuto Docente, como sucede con los profesionales de la educación por los cuales se consulta, puede excepcionalmente ocurrir que respecto de un mismo docente y empleador se tenga que escriturar más de un contrato de trabajo, lo que sucederá cuando las labores a realizar sean de reemplazo.

Cabe hacer el alcance que respecto del personal no docente que labora en dicho establecimiento educacional no rige lo señalado precedentemente, por no haber una disposición legal que así lo disponga.

De esta manera, entonces, si aplicamos lo expuesto precedentemente a la especie, no cabe sino concluir que no resulta jurídicamente procedente considerar como un contrato diferente, de plazo fijo, los servicios prestados a la Corporación Municipal por el personal de que se trata en los talleres del proyecto ACLE.

Precisado lo anterior, cabe advertir que en la situación en consulta estaríamos frente a una modificación de los contratos de trabajo en lo que respecta a las funciones y a la duración de la jornada de trabajo, convenida al tenor del artículo 5º del Código del Trabajo que en su inciso 1º dispone:

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

Conforme con lo expuesto, no cabe sino concluir que las partes, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, pudieron acordar modificar los aspectos de la relación laboral antes referido, a fin de dar cumplimiento al proyecto ACLE, dentro de los límites legales, en especial, la normas sobre duración máxima de la jornada de trabajo.

Es necesario advertir, además, que las mencionadas modificaciones producirán sus efectos en los términos que las partes lo convengan, de forma tal que si las referidas modificaciones han sido circunscritas a un plazo determinado, significa que a su vencimiento el trabajador deberá nuevamente cumplir con la función y la jornada de trabajo convenida antes de la respectiva modificación.

Lo anterior, obviamente, ha de entenderse sin perjuicio de lo que se pacte expresa o tácitamente al término de la correspondiente modificación.

Consecuente con lo señalado, es posible afirmar que para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo del personal por el cual se consulta debe utilizarse un solo registro de control, independientemente que éste realice más de una función o que el valor convenido para las mismas sea diferente, ello habida consideración que el legislador no ha efectuado distinción alguno en consideración a tales aspectos.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales precedentemente transcritas y comentadas y consideraciones formuladas cumpla en informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que a los profesionales de la educación y personal no docente vinculados al establecimiento educacional en virtud de un contrato de trabajo, se les celebre otro paralelamente para los efectos de cumplir talleres de diferentes especialidades del proyecto ACLE, constituyendo sólo una modificación del contrato de trabajo en lo que respecta a la función y duración de la jornada de trabajo.

JORNADA DE TRABAJO. EXISTENCIA. ASEO PERSONAL. CAMPAMENTO. CAMBIO DE VESTUARIO.

2.243/107, 18.06.01.

Precisa doctrina contenida en Dictamen N° 2.936/225, de 14.06.00, acerca del tiempo destinado a las actividades de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal como parte de la jornada de trabajo.

A petición del Departamento de Fiscalización y por necesidades del Servicio se ha estimado necesario emitir un pronunciamiento jurídico destinado a precisar la doctrina contenida en el Dictamen N° 2.936/225, de 14.07.00, en orden a determinar la situación de los trabajadores que proceden a cambiarse de vestuario en los campamentos o en un lugar próximo al de su residencia o donde pernoctan, la cual no se encontraría prevista en el citado ordinario.

Al respecto, cumpla con informar a usted que el dictamen cuya precisión se solicita establece, como conclusión, lo siguiente:

"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 encuentren 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".

De acuerdo a dicho pronunciamiento jurídico todas las actividades que allí se señalan constituyen actos o acciones preparatorias o finales que permiten dar inicio o concluir la prestación diaria de servicios del trabajador, ya sea por razones de higiene y seguridad, por disposición del reglamento interno o por exigencia del empleador.

La jurisprudencia administrativa que nos ocupa, aparte de los supuestos que expresamente analiza, presupone, y no podría ser de otro modo, que las actividades u operaciones precedentemente descritas deben ser calificadas como jornada de trabajo en tanto ellas se realicen en el o los lugares especialmente habilitados para realizar el cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o el aseo personal, dentro de la respectiva empresa o lugar de la faena, como sucede, por ejemplo, con las casas de cambio u otras instalaciones destinadas específicamente para tales efectos en conformidad con la normativa vigente.

Ahora bien, la circunstancia de que las citadas actividades revistan el carácter de acciones preparatorias o finales de la prestación diaria de servicios conlleva racionalmente el supuesto de que existe una continuidad temporal o cronológica entre tales actos o acciones y dicha prestación lo que no ocurriría, por ejemplo, cuando entre ambos momentos mediere un lapso destinado al traslado del trabajador desde su domicilio, residencia o morada al lugar de la faena, lapso éste que, conforme a la doctrina reiterada de este Servicio, no constituye jornada de trabajo.

Lo expuesto precedentemente deja de manifiesto que nunca podría calificarse como tal, el tiempo de cambio de vestuario, tratándose de dependientes que realizan tales operaciones en su propio domicilio o residencia como normalmente ocurre con aquellos que deben utilizar una indumentaria especial o uniformes por razones de imagen corporativa de la empresa.

Precisado lo anterior, cabe referirse a si el tiempo empleado en actividades de cambio de ropa, uso de elementos de protección y/o aseo personal que no se realizan en recintos especialmente destinados para ello, sino en los campamentos que sirven de morada a los respectivos trabajadores debe ser calificado como parte integrante de la jornada laboral de los mismos.

Sobre el particular, y teniendo presente que tales campamentos constituyen instalaciones habilitadas para que aquéllos pernocten, habiten y satisfagan sus necesidades básicas de alimentación, aseo y otras, operando temporalmente como su residencia o morada, es dable concluir que, al igual y por las mismas razones que en el caso analizado en párrafos precedentes, no resulta jurídicamente procedente calificar el tiempo que abarquen dichas actividades como jornada de trabajo.

Con todo, es necesario advertir que la ejecución de las actividades de que se trata en los respectivos campamentos, sólo podrá efectuarse dando íntegro y cabal cumplimiento a las normas legales y reglamentarias vigentes en materia de higiene y seguridad.

En consecuencia, y sobre la base a las consideraciones formuladas precedentemente, cúmplame manifestar a usted que el Dictamen N° 2.936/225, de 14.06.00, debe entenderse precisado en los términos expuestos en el cuerpo del presente informe.

ESTATUTO DE SALUD. DIRECTORES. NOMBRAMIENTO.

2.244/108, 18.06.01.

No existe impedimento legal para ejercer el nombramiento provisional de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, por alguna de las modalidades de contratación que contempla la Ley N° 19.378, mientras se resuelve el concurso público respectivo, nombramiento que sin embargo, no es posible ejercer en calidad de interino.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 33, incisos segundo y tercero.

Concordancias: Dictámenes N°s. 480/39, de 1º.02.00 y 1.630/132, de 20.04.2000.

Se consulta si no existen objeciones de orden legal, para mantener en sus funciones a los actuales directores de establecimientos de atención primaria de salud municipal pero bajo la modalidad de contratación a plazo fijo, o bien designar directores en calidad de interinos por un plazo razonable, en tanto se convoca a un nuevo concurso para proveer debidamente tales cargos, toda vez que los concursos convocados en dos oportunidades anteriores fueron declarados desiertos por la comisión respectiva.

Al respecto, corresponde informar lo siguiente:

En Dictamen N° 480/39, de 1º.02.2000, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"El director de establecimiento de atención primaria de salud municipal que cesó en el cargo, deberá dejar el servicio si no postuló o no fue seleccionado en el nuevo concurso, sin perjuicio de su reingreso a la dotación por cualquiera de las modalidades que permite la Ley N° 19.378"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el inciso final del artículo 33 del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, el funcionario que ejerce el cargo de director de establecimiento de atención primaria de salud y cuya duración es de tres años, al término de su período se origina la vacancia del cargo, el que debe proveerse a través del llamado a un nuevo concurso.

En la especie, se consulta si existe algún impedimento legal para mantener en dichos cargos a los directores de establecimientos que terminan sus funciones pero contratados a plazo fijo o en calidad de interinos por un plazo razonable, toda vez que fueron declarados desiertos por la comisión respectiva los dos concursos convocados recientemente.

Sobre el particular, cabe precisar previamente que según lo dispuesto por el inciso segundo del citado artículo 33 de la Ley N° 19.378 y la interpretación que de esa disposición ha realizado la Dirección del Trabajo, en Dictamen N° 1.630/132, de 20.04.2000, no está contemplada la calidad de interino para el nombramiento de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, debiendo convocarse a concurso público de antecedentes con la debida antelación para proveer dicho cargo.

En ese contexto y de acuerdo con el claro tenor normativo invocado, el legislador de la Ley N° 19.378 impone la provisión del cargo de director de establecimiento de atención primaria de salud, a través del llamado a concurso público de antecedentes tantas veces sea necesario, hasta su provisión efectiva.

Sin embargo, dicho imperativo legal debe entenderse tanto en su contexto funcionario como también en el aspecto funcional, en cuyo caso y frente a situaciones ocasionales y extraordinarias como la señalada en la consulta, es posible ejercer el nombramiento provisional en el referido cargo para mantener la continuidad del servicio asistencial, y mientras se resuelve el concurso respectivo.

En tales términos se ha pronunciado la Dirección del Trabajo en el primero de los pronunciamientos citados, cuando expresa que, en todo caso, el director que cesó en el cargo podrá ser reintegrado a la dotación por cualquiera de las modalidades de contratación que contempla el artículo 14 de la Ley N° 19.378, esto es, el contrato indefinido previo concurso público o el contrato a plazo fijo, e incluso por la prestación de servicios a honorarios.

De ello se sigue que, a juicio del suscrito, no existiría impedimento para ejercer el nombramiento provisional de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal por alguna de las modalidades de contratación señaladas, mientras se provee el cargo a través del concurso respectivo.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, corresponde informar que no existe impedimento legal para ejercer el nombramiento provisional de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, por alguna de las modalidades de contratación que contempla la Ley N° 19.378, mientras se resuelve el concurso público respectivo, nombramiento que sin embargo no es posible ejercer en calidad de interino.

CONTRATO DE REEMPLAZO. BENEFICIOS. PROCEDENCIA. ESTATUTO DE SALUD. ASCENSO. DIRECTORES. CESACION EN EL CARGO. EFECTOS.

2.245/109, 18.06.01.

- 1) El ascenso de los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, debe materializarse a través del concurso público de antecedentes o al momento en que la entidad administradora fija la dotación, que propone al Servicio de Salud competente.**
- 2) La subrogación y la suplencia no están contempladas por la Ley N° 19.378, y el contrato de reemplazo sólo da derecho a percibir remuneración y los beneficios sociales derivados del contrato, pero no otorga al reemplazante categoría ni nivel funcionarios.**
- 3) El director de establecimiento de atención primaria de salud municipal que ha cesado en el cargo, deberá dejar el Servicio si no postuló o no fue seleccionado en el nuevo concurso, pudiendo reingresar a la dotación por cualquiera de las modalidades de contratación que contempla y permite la ley del ramo.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 4º, 5º, 11, 31, 33 y 37. Decreto N° 1.889, de 1995, artículos 8º, 22 y 26.

Concordancias: Dictámenes N°s. 480/39, de 1º.02.00; 1.630/132, de 20.04.00; 1.764/146, de 4.05.2000; 3.295/249, de 7.08.2000 y 1.832, de 18.05.2001.

Se consulta sobre las siguientes materias reguladas por la Ley N° 19.378:

- 1) ¿Está obligado el empleador a contratar a un funcionario en la categoría superior por la sola circunstancia de cumplir con los requisitos para ello, y en qué condiciones quedaría el cargo que detentaba como titular en la categoría inferior, debiendo necesariamente renunciar a él?
- 2) ¿Frente a la ausencia o impedimento temporal de un trabajador titular en una determinada categoría, debe recurrirse necesariamente a la contratación de un trabajador externo no funcionario como parece exigirlo la ley y la interpretación de los dictámenes de la Dirección del Trabajo, o bien, se puede recurrir a un trabajador de la misma dotación a modo de reemplazante y en este caso, a qué nivel accedería dentro de la categoría, ocuparía el nivel del titular reemplazado o su propio nivel, y en tal caso qué pasa con su cargo titular?
- 3) ¿El funcionario que accede por concurso al cargo de Director de Establecimiento de Atención Primaria y termina su período por vencimiento de plazo o renuncia, vuelve a detentar el cargo que anteriormente ocupaba como titular, o debe postular por concurso público o ser contratado a contrato a plazo fijo, y qué pasaría si su cargo anterior ya está ocupado por otro titular que accedió a él por concurso?

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las consultas:

- 1) En relación con la primera consulta la Dirección del Trabajo ha resuelto en Ordinario N° 1.831, de 18.05.2001 que *"Para el sistema de salud primaria municipal, el ingreso a la dotación en una categoría determinada, o la falta de cargo concursable en una categoría compatible con el título profesional respectivo, no constituyen impedimento para acceder de la categoría "D" a la "C"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 5º, 6º y 37 de la Ley N° 19.378, y 26 del Reglamento de la citada ley cuya interpretación está contenida en Dictamen N° 1.951/167, de 16.05.2000, el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal debe ser clasificado en la Categoría que corresponda al tipo de formación profesional y técnica que acrediten los funcionarios, según los citados cuerpos legales.

El mismo pronunciamiento agrega que, el hecho de ingresar a la dotación en una categoría determinada o la falta de cargo concursable disponible en la categoría superior, compatible con el título profesional que haya acreditado el funcionario, lejos de impedir o congelar el ascenso, permite materializar el desarrollo de la carrera funcionaria que, precisamente, reconoce y promueve el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

En la especie, se consulta si en tales circunstancias, el empleador está obligado a materializar el ascenso de inmediato no obstante estar el funcionario incorporado a la dotación en una categoría determinada, y no existir cargo concursable disponible que permite el ascenso.

De acuerdo con la citada normativa aplicable a la materia, está claro que el legislador de la Ley N° 19.378 ha privilegiado el desarrollo efectivo de la carrera funcionaria desde una doble perspectiva, por una parte, el incremento remuneratorio vinculado a dicha carrera como lo refieren particularmente los artículos 24 y 25 del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y por otra, la indispensable y permanente capacitación del personal que

permite precisamente la promoción o ascenso funcionario, con el propósito de promover el mejoramiento sistemático de la calidad de atención primaria de salud.

En este contexto, la consulta ha de entenderse entonces en saber el momento en que debe materializarse el ascenso funcionario, para cuyos efectos la ley contempla, en primer lugar, el concurso público de antecedentes regulado por los artículos 31 y siguientes de la Ley N° 19.378 y 22 y siguientes del Reglamento y, por otra parte, a través del encasillamiento del personal en las categorías y niveles que reconoce la ley en los artículos 5º, 6º, 7º, 8º, 9º y 37 de la Ley N° 19.378, y 8º y siguientes del Reglamento.

En este último caso, el ejercicio clasificatorio debe reflejarse en la dotación fijada por la entidad administradora que propondrá al Servicio de Salud competente, en los términos previstos por los artículos 12 de la Ley del ramo, y 7º de su Reglamento.

De consiguiente, el ascenso de los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, debe materializarse cuando se resuelve el concurso público, o al momento en que la entidad administradora fija la dotación que propone al Servicio de Salud competente.

- 2) Respecto de la segunda consulta, en Dictamen N° 1.764/146, de 4.05.2000, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"La calidad de suplente o de subrogante no están contempladas por la Ley N° 19.378 porque, para tales efectos, dicho cuerpo legal contempla el contrato de reemplazo, razón por la cual en esa materia no procede la aplicación supletoria de la Ley N° 18.883"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 4º y 14 de la Ley N° 19.378 y 22 del Reglamento, en el sistema de salud municipal, no está contemplada la subrogación y la suplencia para los cargos vacantes o por ausencia de sus titulares, porque para cubrir esta contingencia el legislador de la Ley N° 19.378 concibió la figura del contrato de reemplazo, lo que implica que el referido cuerpo legal regula expresamente la materia consultada, en cuyo caso no puede regir supletoriamente el Estatuto de los Funcionarios Municipales.

Por esta razón, el mismo pronunciamiento agrega que para la Ley N° 19.378 el impedimento, enfermedad o ausencia autorizada que afecta a un funcionario, no puede significar la acumulación de funciones en un mismo dependiente como lo provoca la suplencia o subrogación, sino que prefiere la contratación transitoria de un trabajador no funcionario, precisamente para dar continuidad a la gestión del Servicio respectivo, sin tener que comprometer ni recargar las tareas y responsabilidades de otro funcionario en servicio.

En la especie, se consulta si en el evento de que pudiese entregarse las funciones del ausente a otro funcionario de la dotación, a qué nivel accedería dentro de la categoría, ocupando el nivel del titular reemplazado o mantendrá su propio nivel.

De acuerdo con las disposiciones citadas que regulan la materia en cuestión, ninguna de esas circunstancias puede producirse porque, por una parte, la subrogación y la suplencia no están contempladas por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y, por otra, el reemplazo en su caso, sólo da derecho a percibir remuneración y otros beneficios pero no otorga al reemplazante categoría ni nivel funcionarios.

Por lo anterior, la subrogación y la suplencia no están contempladas por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, y el contrato de reemplazo sólo da derecho a percibir remuneración y beneficios sociales derivados del contrato, pero no otorga al reemplazante categoría ni nivel funcionarios.

- 3) En lo que respecta a la última consulta, la Dirección del Trabajo ha resuelto en Dictamen N° 480/39, de 1º.02.00, que *"El director de establecimiento de atención primaria de salud municipal que cesó en el cargo, deberá dejar el servicio si no postuló o no fue seleccionado en el nuevo concurso, sin perjuicio de su reingreso a la dotación por cualquiera de las modalidades que permite la Ley N° 19.378"*.

Dicho pronunciamiento tiene su fundamento en la interpretación del inciso final del artículo 33 de la Ley N° 19.378, en cuya virtud se accede al cargo de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal mediante concurso público de antecedentes, cargo que tiene una duración de tres años, pudiendo postular nuevamente el mismo director que termina su período y, si no postuló o no ganó el nuevo concurso, deja el cargo y con ello, el Servicio.

En la consulta, se requiere saber si el director de establecimiento que termina su período por vencimiento del plazo o renuncia, puede detentar el cargo que anteriormente ocupaba como titular o debe postular al concurso, o ser contratado a plazo fijo, y qué sucede con el cargo que tenía antes y fue asignado por concurso a otro funcionario.

De acuerdo con la norma aludida que regula la materia, el mismo dictamen precisa que en el sistema funcionario de salud municipal, no se concibe una suerte de doble contratación y conservar a la vez dos cargos, de manera que el funcionario que cesa en el cargo de director de establecimiento y que no postuló o no ganó el nuevo concurso, necesariamente debe dejar el Servicio.

En tal evento, el mismo funcionario podrá ser reintegrado a la dotación por cualquiera de las modalidades de contratación que contempla el artículo 14 de la Ley N° 19.378, e incluso a través de la prestación de servicios a honorarios en su caso.

De consiguiente, el director de establecimiento de salud municipal que ha cesado en el cargo, deberá dejar el Servicio si no postuló o no fue seleccionado en el nuevo concurso, pudiendo reingresar a la dotación por cualquiera de las modalidades de contratación que contempla la Ley N° 19.378.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar:

- 1) El ascenso de los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, debe materializarse a través del concurso público de antecedentes o al momento en que la entidad administradora fija la dotación, que propone al Servicio de Salud competente.
- 2) La subrogación y la suplencia no están contempladas por la Ley N° 19.378, y el contrato de reemplazo sólo da derecho a percibir remuneración y los beneficios sociales derivados del contrato, pero no otorga al reemplazante categoría ni nivel funcionarios.

- 3) El director de establecimiento de atención primaria de salud municipal que ha cesado en el cargo, deberá dejar el Servicio si no postuló o no fue seleccionado en el nuevo concurso, pudiendo reingresar a la dotación por cualquiera de las modalidades de contratación que contempla y permite la Ley del ramo.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TRIBUNALES DE JUSTICIA.

2.246/110, 18.06.01.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto de una materia que ha sido sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.

Se ha solicitado de esta Dirección la reconsideración del Ordinario N° 5.933/258, de 28.10.96, que establece en el punto N° 2 que los chóferes de la empresa Transportes ... remunerados con sueldo mensual e incentivo por venta de boleto no tiene derecho a percibir remuneración adicional por los días de descanso semanal.

Se fundamenta principalmente esta solicitud en la circunstancia de que el referido personal, pese a lo que establecen sus liquidaciones de sueldo, se remuneran en forma exclusiva sobre la base de porcentaje por boletos cortados, que posteriormente se desglosan en sueldo base, gratificación, incentivos y pago de taller.

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

El D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en su artículo 5° letra b), prescribe:

"Al Director le corresponderá especialmente:

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

De la norma legal transcrita precedentemente se desprende claramente que la facultad conferida al Director del Trabajo de interpretar la legislación y reglamentación social se encuentra limitada cuando tenga conocimiento de que el respectivo asunto hubiere sido sometido a la resolución de los Tribunales de Justicia, caso en el cual debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado.

Cabe consignar a este respecto que mediante Dictamen N° 5.362/165, de 5.08.91, sobre la base de los fundamentos que en el mismo se analizan, este Servicio ha sostenido que la Dirección del Trabajo puede fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, no obstante existir un caso sometido al pronunciamiento de los Tribunales de Justicia sobre la misma materia, cuando en dicha causa no sean partes las mismas que han solicitado la intervención de este Organismo Fiscalizador.

Ahora bien, en la especie, esta Dirección ha tomado conocimiento que ante el Tercer Juzgado Laboral de Santiago, trabajadores de la empresa Transportes ..., entre los que se encuentran los recurrentes, interpusieron una acción en contra de la citada empresa, con el objeto de obtener el pago de los días domingo y festivos en conformidad al artículo 45 del Código del Trabajo, basándose precisamente en la misma argumentación hecha valer ante este Servicio para obtener se deje sin efecto el referido dictamen, esto es, que su remuneración en la práctica estaba constituida por un porcentaje por boleto cortado, sin sueldo base. Esta causa, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, que tiene el número de Rol L-6.228-1996, se encuentra actualmente en la Corte Suprema, donde los demandantes recurrieron de casación, habiéndose rechazado la demanda en primera instancia y confirmado en la Corte de Apelaciones.

En estas circunstancias y atendido lo expuesto en acápite que anteceden, no cabe sino concluir que esta Dirección se encuentra impedida de emitir el pronunciamiento requerido.

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

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

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

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

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

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

En consecuencia, en virtud de las disposiciones legales, constitucionales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que esta Dirección se encuentra legalmente impedida para pronunciarse respecto a la materia consultada.

JORNADA DE TRABAJO. LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA. DESCANSOS. ESPERAS.**2.257/111, 18.06.01.**

Resulta jurídicamente procedente que los choferes de la empresa de Buses ..., que se desempeñan a bordo de los buses interurbanos de transporte de pasajeros de propiedad de la empresa recurrente y que efectúan recorridos o viajes cuya duración es inferior a cinco horas, cumplan su jornada diaria de trabajo en dos jornadas, mañana y tarde, cada una de ellas de una duración máxima de cinco horas incluidos los tiempos de esperas, al término de las cuales se les otorga un descanso de dos horas, con una jornada diaria total de trabajo de 12 horas. Con todo, en ningún caso la jornada ordinaria mensual de dichos dependientes podrá exceder las 192 horas mensuales prevista en el artículo 25 del Código del Trabajo.

Complementa doctrina contenida en Dictamen N° 1.268/71, de 7.03.94.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 25.

Concordancias: Dictamen N° 1.268/071, de 7.03.94.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta jurídicamente procedente que los choferes de su dependencia, que se desempeñan a bordo de los buses interurbanos de transporte de pasajeros de propiedad de la empresa recurrente y que efectúan recorridos o viajes cuya duración es inferior a cinco horas, laboren en dos jornadas, mañana y tarde, siendo cada una de ellas de cinco horas de trabajo, incluidos los tiempos de esperas, al término de las cuales se les otorgaría un descanso de 2 horas.

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

El artículo 25 del Código del Trabajo dispone:

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

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

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

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

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

En relación con la norma precedentemente transcrita cabe señalar que la doctrina de esta Dirección contenida en Dictamen N° 1.268/071, de 7.03.94, sostiene que es la duración del viaje o trayecto la circunstancia fundamental que determina las modalidades y obligaciones de la jornada ordinaria –que es de 192 horas mensuales– y de los descansos del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana.

Aplicando este criterio el referido dictamen, que es de conocimiento de la recurrente, analiza detalladamente las modalidades de la jornada diaria del citado personal tanto en trayectos o viajes iguales o superiores a cinco horas como respecto a los inferiores a dicho máximo.

Ahora bien, en relación con los trayectos inferiores a cinco horas, cabe precisar que la doctrina contenida en el dictamen en comento se refiere o consideró la idea de un viaje que se inicia en un punto o terminal de la empresa y termina en otro, no así aquel que se denomina en el sector como "viaje redondo" en el cual el viaje se inicia en el terminal o base de operaciones de la empresa y termina en el mismo punto.

En la especie, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de este Servicio, se ha podido determinar que la empresa recurrente presta un servicio interurbano de transporte de pasajeros, cuyos viajes o trayectos tienen una duración inferior a cinco horas, por ejemplo Pucón-Villarrica y viceversa y que los mismos, atendidas sus características, pueden ser calificados de viajes redondos.

Considerando lo expuesto precedentemente, en opinión de la suscrita, no existe inconveniente jurídico para que la empresa adopte la modalidad propuesta, esto es, que la jornada diaria de trabajo de los choferes que sirven tales recorridos se cumpla en dos jornadas –mañana y tarde– cada una de ellas de una duración máxima de cinco horas incluidos los tiempos de espera, al término de las cuales se les otorga un descanso de dos horas, con una jornada diaria total de 12 horas, no pudiendo exceder en ningún caso la jornada ordinaria de 192 horas mensuales.

De esta forma se complementa la doctrina contenida en Dictamen N° 1.268/71, de 7.03.94.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, doctrina y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que los choferes de la empresa de Buses ..., que se desempeñan a bordo de los buses interurbanos de transporte de pasajeros de propiedad de la empresa recurrente y que efectúan recorridos o viajes cuya duración es inferior a cinco horas, cumplan su jornada diaria de trabajo en dos jornadas, mañana y tarde, cada una de ellas de una duración máxima de cinco horas incluidos los tiempos de esperas, al término de las cuales se les otorga un descanso de dos horas, con una jornada diaria total de trabajo de 12 horas. Con todo, en ningún caso la jornada ordinaria mensual de dichos dependientes podrá exceder las 192 horas mensuales prevista en el artículo 25 del Código del Trabajo.

DELEGADO DEL PERSONAL. CENSURA. REQUISITOS. PROCEDENCIA.**2.433/112, 29.06.01.****Complementa la doctrina contenida en Dictamen Nº 3.399/193, de 5.07.99, sólo en cuanto se concluye que para la censura del delegado del personal no resulta exigible formalidad alguna y, por ende, tal votación deberá efectuarse de la forma que convengan los trabajadores que aquél representa.****Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 243 y 302.**Concordancias:** Ordinario Nº 3.399/193, de 5.07.99.

El Departamento de Relaciones Laborales ha requerido complementar la doctrina contenida en Ordinario Nº 3.399/193, de 5.07.99, que concluye que los trabajadores tienen derecho a censurar al delegado del personal que hubieren elegido en conformidad al artículo 302 del Código del Trabajo.

La petición se funda en la circunstancia que el referido pronunciamiento no estableció el procedimiento por el que debía regirse dicha votación de censura, cuestión que en opinión del recurrente es necesario precisar y, atendido que la elección del delegado de personal no se sujeta a las formalidades exigidas por la normativa laboral vigente para la elección de dirigentes sindicales, no resulta jurídicamente procedente exigir que la censura deba cumplir con más requisitos y formalidades que las necesarias para su designación y, por ende, a su juicio, no debería aplicarse las disposiciones legales que sobre votación de censura se contienen en el Código del Trabajo.

Al respecto, cabe hacer presente que el Dictamen Nº 3.399/193, de 5 de julio de 1999, establece en su conclusión que los trabajadores tienen el derecho de censurar al delegado del personal que hubieren elegido en conformidad al citado artículo 302.

Para arribar a dicha conclusión, esta Dirección se basó en la remisión formulada por el inciso 3º del artículo 302 del Código del Trabajo al artículo 243 del mismo cuerpo legal, respecto de la cual se sostuvo que debe interpretarse en términos que no sólo signifique hacer aplicable al delegado de personal el fuero de los directores sindicales a que expresamente alude dicho inciso 3º sino también las causas por las que éste termina anticipadamente, entre ellas, la censura.

Lo anterior, en virtud de las normas generales que regulan la representación en las instituciones en que tiene lugar esta relación jurídica, en que siempre va implícita la facultad de revocar el mandato otorgado, siendo dicha facultad de la esencia del mandato, pudiendo el mandante, de este modo, hacer uso de ella a su arbitrio, en cualquier momento, concluyéndose que los trabajadores que en conformidad al artículo 302 ya citado hubieren elegido un delegado del personal para que los represente, tienen el derecho de revocar anticipadamente el mandato conferido, censurando al delegado elegido.

Ahora bien, a petición del Departamento de Relaciones Laborales y por razones de buen servicio, se hace necesario complementar el dictamen en referencia, debiendo precisarse las eventuales formalidades y procedimiento a que debe someterse la censura del delegado del personal.

Al respecto, cabe hacer presente, en primer término, que la elección de delegado del personal, a diferencia de la de director sindical, no está sujeta a formalidad alguna, según se desprende el artículo 302 del Código del Trabajo, disposición legal que nada prescribe al respecto, debiendo necesariamente concluirse que para ello será suficiente que dicha elección se lleve a cabo de la forma que los trabajadores no sindicalizados convengan.

De este modo, atendido, según ya se expresara, que la elección de delegado del personal no se sujeta a las formalidades exigidas por nuestra legislación laboral para la elección de dirigentes sindicales, no parece jurídicamente aceptable exigir que la censura de dicho representante deba cumplir con más requisitos y formalidades que las necesarias para su elección, no resultando aplicable, en opinión de este Servicio, las normas que sobre votación de censura de directorio sindical establece, en los artículos 244 y siguientes, el Código del Trabajo.

En efecto, sostener lo contrario, esto es, que la censura del delegado del personal debe sujetarse a iguales formalidades que las establecidas para los dirigentes sindicales, implica exigir requisitos y procedimientos no regulados por el legislador.

A mayor abundamiento, y en conformidad a lo sostenido por el Departamento de Relaciones Laborales de este Servicio, cabe tener presente el aforismo jurídico, según el cual *"las cosas se deshacen como se hacen"*, luego, si para la elección de delegado del personal no es exigible formalidad alguna, tampoco lo será para la votación de censura de dicho representante.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que se complementa la doctrina contenida en Dictamen N° 3.399/193, de 5.07.99, sólo en cuanto se concluye que para la censura del delegado del personal no resulta exigible formalidad alguna y, por ende, tal votación deberá efectuarse de la forma que convengan los trabajadores que aquél representa.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO.

2.434/113, 29.06.01.

Procede incluir en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo que tiene derecho a percibir un profesional de la educación del sector particular subvencionado, los beneficios pactados en contrato colectivo de financiamiento compartido, horas de jefatura, colación, locomoción y bono escolar que se perciben en forma periódica.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 172.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta procedente incluir en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo, a que tiene derecho un profesional de la educación del sector particular subvencionado, los beneficios de financiamiento compartido, horas de jefaturas, colación, locomoción y bono escolar, pactados en el contrato colectivo vigente en la empresa.

Al respecto, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 172 del Código del Trabajo, prescribe:

"Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios y asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad".

Del precepto legal antes transcrito, aplicable supletoriamente a los docentes del sector particular dentro de los cuales quedan comprendidos los particulares subvencionados en virtud de lo dispuesto en el artículo 78 de la Ley N° 19.070, se infiere que para los efectos del pago de la indemnización legal por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo, deberá considerarse toda cantidad mensual que esté percibiendo el trabajador al momento del término de su contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de su cargo y las regalías o especies valuadas en dinero.

De la misma norma se infiere, a la vez, que deben excluirse para el cálculo de que se trata, la asignación familiar legal, los pagos por sobretiempo y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, señalando dicho precepto, por vía ejemplar, las gratificaciones y los aguinaldos de Navidad.

En relación a la citada disposición legal cabe anotar que el concepto *"última remuneración mensual que utiliza el legislador reviste un contenido y naturaleza eminentemente fáctico o pragmático ya que alude a toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador"*.

En ese mismo contexto debe señalarse que, dentro del referido artículo 172, la norma precedente es la regla general de acuerdo a la cual debe determinarse la base de cálculo de la indemnización por tiempo servido, y que las excepciones las conforman las exclusiones, de carácter taxativo, que la misma disposición establece.

Es necesario precisar, también, que entre esas excepciones existe una de carácter genérico: *"los beneficios o asignaciones que se otorguen por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad"*. Luego, necesario es concluir que es la propia ley, en su tenor literal, la que, respecto de beneficios como los que nos ocupan, define y limita su alcance para los eventuales efectos de ser o no considerados en el cálculo de la indemnización, ya que de su texto se infiere directamente que éstos se excluyen en cuanto revistan carácter esporádico o anual.

Precisado lo anterior, cabe señalar que los beneficios de que se trata, pactados en el contrato colectivo en referencia, de acuerdo con los antecedentes que obran en poder de esta Dirección son otorgados al personal docente en los meses de marzo a diciembre de cada año.

Analizados dichos beneficios, a la luz de la disposición legal transcrita y comentada en párrafos que anteceden, posible es concluir que los mismos revisten el carácter de permanentes y, por ende, se encuentran dentro del concepto de última remuneración mensual que debe servir de base para el cálculo de las indemnizaciones por las cuales se consulta.

Con todo, la conclusión anterior sólo será aplicable, tratándose de trabajadores afectos a un sistema de remuneración fija, si el término de la respectiva relación laboral se produjera dentro del

período que, conforme a las normas convencionales, corresponde el pago de dichos beneficios, no procediendo su inclusión si ocurriera fuera de éste, vale decir, en los dos primeros meses del año calendario respectivo.

Por su parte, tratándose de trabajadores sujetos a remuneraciones variables, sólo procederá considerarlos si en los tres meses calendarios anteriores al despido o en alguno de ellos estuviere comprendido el pago de tales beneficios, toda vez que en tal caso la indemnización debe calcularse sobre la base del promedio percibido por el trabajador en dicho lapso, conforme lo dispone el inciso final del citado artículo 172, del Código del Trabajo.

En consecuencia sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cumpla con informar a Uds. que procede incluir en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo que tiene derecho a percibir un profesional de la educación del sector particular subvencionado, los beneficios pactados en contrato colectivo de financiamiento compartido, horas de jefatura, colación, locomoción y bono escolar de salud que se perciben en forma periódica.

ORGANIZACIONES SINDICALES. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES. BIENES SINDICALES. DESTINO. DIRECTORES. RESPONSABILIDAD.

2.435/114, 29.06.01.

- 1) Las federaciones y confederaciones pueden traspasar sus bienes, el producto de lo obtenido de su enajenación o de la venta de sus activos a sus asociados, sean éstos sindicatos o federaciones, no siendo aplicable a su respecto la prohibición contemplada en el inciso 1º del artículo 259 del Código del Trabajo.**
- 2) Los directores de una federación responden hasta de la culpa leve en el ejercicio de la administración del patrimonio de dicha organización de grado superior, en tanto que, una actuación sindical efectuada por aquellos, que infrinja una norma prohibitiva, sea ésta de carácter laboral o civil, podrá ser declarada nula por el Tribunal competente, sin perjuicio de las sanciones penales que correspondan cuando dicha actuación implique la comisión de un delito tipificado por nuestra legislación penal.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 257, 259 y 271. Código Civil, artículo 44, inciso 3º.

Se ha requerido un pronunciamiento de esta Dirección respecto de las siguientes materias relativas al patrimonio sindical:

- 1) A quién pertenece el producto obtenido con la venta del activo de la federación y si ésta puede distribuir entre los sindicatos que la conforman o a los socios de éstos, parte o la totalidad de los dineros obtenidos con la venta de dicho activo.
- 2) Responsabilidad que cabe a los directores de la federación en la administración del patrimonio de la organización y sanciones que corresponden en el evento de no dar cumplimiento a las normas legales relativas a la materia.

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

- 1) En lo que concierne a esta consulta, cabe señalar, en primer término, lo previsto por el artículo 259 del Código del Trabajo, en sus incisos primero y segundo:

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

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

De la norma legal transcrita se colige que el patrimonio sindical es de dominio exclusivo de la organización y no pertenece, ni en todo ni en parte, a sus asociados, y que sus bienes no pueden pasar a dominio de éstos ni aún en el caso de disolución de la entidad.

Asimismo, se infiere que las organizaciones sindicales pueden utilizar sus bienes en los fines y objetivos determinados por la ley y sus estatutos.

Por su parte, el artículo 271 del Código del Trabajo, prescribe:

"Las federaciones y confederaciones se regirán, además, en cuanto les sean aplicables, por las normas que regulan los sindicatos de base".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que las federaciones y confederaciones, además de regularse por las normas contenidas en el Capítulo VII del Título I del Libro III del Código del Trabajo, se regirán, en cuanto les sean aplicables, por las disposiciones que regulan los sindicatos de base.

Precisado lo anterior, cabe señalar que la resolución de la consulta planteada importa dilucidar si la norma contenida en el inciso primero del artículo 259, ya citado, es aplicable a las federaciones y confederaciones.

Al respecto, cabe hacer presente que la prohibición de traspasar los bienes de una organización sindical a dominio de alguno de sus asociados, contemplada por la referida norma, tiene su fundamento en lo previsto en el inciso segundo de la misma disposición legal, que exige que los bienes de las aludidas organizaciones sindicales sean precisamente utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos, propósito éste que se vería desvirtuado si los bienes pasan a dominio de uno o más de los socios que componen dichas organizaciones sindicales, en cuanto se trata de personas naturales, quienes pasarán a usar, gozar y disponer de dichos bienes sin limitación alguna y de acuerdo a sus intereses individuales, vulnerándose de esta forma el citado inciso segundo del artículo 259.

Ahora bien, en este mismo orden de ideas, tratándose de federaciones y confederaciones, los asociados de las mismas son necesariamente los sindicatos o las federaciones que las conforman, en su caso, de manera tal que, la prohibición contemplada en el ya citado inciso primero del artículo 259, perdería su fundamento, en tanto, en este caso, el traspaso de bienes de propiedad de una federación o confederación, se haría a uno o más sindicatos o federaciones, organizaciones éstas respecto de las cuales es aplicable el ya

citado inciso segundo del artículo 259, debiendo, por tanto, al igual que los sindicatos, utilizar los bienes de su propiedad en los objetivos y finalidades señalados en la ley y sus estatutos, careciendo de este modo de todo fundamento la aplicación a su respecto del inciso primero de la misma norma, en cuanto, dichos bienes o el producto obtenido de su enajenación en ningún caso podrá utilizarse en fines ajenos a los ya previstos por dicha disposición legal.

De este modo, lo expresado en los párrafos que anteceden, permite concluir, en opinión de este Servicio, que la prohibición contemplada en el inciso 1º del artículo 259 del Código del Trabajo, no es aplicable a las federaciones y confederaciones, de manera tal que, no existe inconveniente jurídico para que dichas organizaciones de grado superior traspasen sus bienes, el producto obtenido de su enajenación o de la venta de sus activos, a sus asociados, sean éstos sindicatos o federaciones.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, necesariamente debe concluirse que las federaciones y confederaciones pueden traspasar sus bienes, el producto de lo obtenido de su enajenación o de la venta de sus activos a sus asociados, sean éstos sindicatos o federaciones, no siendo aplicable a su respecto la prohibición contemplada en el inciso 1º del artículo 259 del Código del Trabajo.

- 2) En lo que respecta a esta consulta, cabe hacer presente, en primer término, lo dispuesto por el artículo 258 del Código del Trabajo, que prescribe:

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

"Los directores responderán en forma solidaria y hasta de la culpa leve, en el ejercicio de tal administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que los directores sindicales deben administrar el patrimonio sindical, respondiendo en forma solidaria y hasta de la culpa leve en su ejercicio, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso.

De este modo, a la luz de lo dispuesto en la citada norma legal, en concordancia con lo previsto por el inciso 3º del artículo 44 del Código Civil, los directores de una organización incurrirán en culpa leve en el ejercicio de la administración del patrimonio sindical cuando se constate a su respecto la falta de aquella diligencia o cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios.

Por su parte, según ya se señalara en el punto anterior, en conformidad a lo dispuesto por el artículo 271 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, las federaciones y confederaciones se regirán, en cuanto les sean aplicables, por las normas que regulan los sindicatos de base y, por ende, lo expresado en párrafos que anteceden rige plenamente tratándose de la responsabilidad que les cabe a los directores de una federación respecto de la administración del patrimonio de dicha organización de grado superior.

Ahora bien, respecto de su consulta relativa a la responsabilidad que le cabría a los directores de la federación de que se trata que no dieran cumplimiento a las normas legales relativas a la administración de los bienes de la Organización, cabe hacer presente que dicha responsabilidad dependerá de la infracción cometida por aquéllos.

En efecto, una actuación sindical que infringe una norma prohibitiva, sea ésta de carácter laboral o civil, podrá ser sancionada, en el evento que así lo soliciten los interesados, con la declaración de nulidad de aquella por el Tribunal competente, sin perjuicio de las sanciones penales a que puedan estar afectos los dirigentes cuya actuación implique la comisión de un delito tipificado por nuestra legislación penal.

Por consiguiente, en virtud de las disposiciones legales citada y las consideraciones expuestas, no cabe sino concluir que los directores de una federación responden hasta de la culpa leve en el ejercicio de la administración del patrimonio de dicha organización de grado superior, en tanto que, una actuación sindical efectuada por aquellos, que infrinja una norma prohibitiva, sea ésta de carácter laboral o civil, podrá ser declarada nula por el Tribunal competente, sin perjuicio de las sanciones penales que correspondan cuando dicha actuación implique la comisión de un delito tipificado por nuestra legislación penal.

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

- 1) Las federaciones y confederaciones pueden traspasar sus bienes, el producto de lo obtenido de su enajenación o de la venta de sus activos a sus asociados, sean éstos sindicatos o federaciones, no siendo aplicable a su respecto la prohibición contemplada en el inciso 1º del artículo 259 del Código del Trabajo.
- 2) Los directores de una federación responden hasta de la culpa leve en el ejercicio de la administración del patrimonio de dicha organización de grado superior, en tanto que, una actuación sindical efectuada por aquellos, que infrinja una norma prohibitiva, sea ésta de carácter laboral o civil, podrá ser declarada nula por el Tribunal competente, sin perjuicio de las sanciones penales que correspondan cuando dicha actuación implique la comisión de un delito tipificado por nuestra legislación penal.

PROTECCION A LA MATERNIDAD. SALAS CUNAS. PACKING.

2.564/115, 6.07.01.

Resulta jurídicamente procedente que los empleadores, de predios o packing que se encuentren ubicados en una misma área geográfica, comuna o localidad, construyan o habiliten y mantengan servicios comunes de salas cunas para las trabajadoras de todos ellos, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 203 incisos 1º, 2º, 3º, 5º y 6º.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto a si resulta jurídicamente procedente que los empresarios de predios o packing ubicados dentro de una misma comuna o localidad, habiliten y mantengan en la respectiva temporada uno o más servicios comunes de salas cunas respecto de las trabajadoras de todos ellos.

Sobre el particular, cúpleme manifestar a usted lo siguiente:

El artículo 203 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º, 2º, 3º, 5º y 6º, expresamente dispone:

"Las empresas que ocupen veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras están en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen, entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos comunes de ese carácter.

"Las salas cunas deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine el reglamento.

"Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

"Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

"El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles".

De la norma legal antes transcrita se desprende, en primer término, que la obligación de mantener salas cunas que asiste al empleador se encuentra subordinada a la circunstancia de que ocupe veinte o más trabajadoras, independientemente de la edad o estado civil de las mismas.

Del mismo precepto se desprende, además, que el beneficio que en él se consigna tiene por objeto proporcionar a la madre trabajadora un lugar adecuado donde dejar y alimentar a sus hijos menores de dos años mientras presta los servicios convenidos.

Igualmente, de las señaladas disposiciones aparece que la aludida obligación puede ser cumplida por el empleador de tres maneras distintas, a saber:

- a) Creando y manteniendo una sala cuna en la propia empresa.
- b) Creando y manteniendo una sala cuna en común con otros establecimientos de las empresas ubicados en la misma área geográfica, y
- c) Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

En relación con la alternativa consignada en la letra b) precedente, es necesario señalar que la utilización de la misma requiere, necesariamente, la aprobación previa de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Como es dable apreciar, la normativa que regula la materia permite expresamente cumplir la obligación de que se trata creando o habilitando servicios comunes de salas cunas en el caso de establecimientos de empresas ubicadas en una misma área geográfica, requiriéndose, en tal caso, la autorización previa de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

De esta suerte, al tenor de lo expuesto en párrafos que anteceden, forzoso resulta concluir que, en la especie, no existe impedimento legal alguno para que los empresarios por los cuales se consulta, creen o habiliten y mantengan servicios comunes de salas cunas para las trabajadoras de todos ellos, siempre que cuenten con la autorización previa de la citada Junta.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a usted que resulta jurídicamente procedente que los empleadores de predios o packing que se encuentren ubicados en una misma área geográfica, comuna o localidad, construyan o habiliten y mantengan servicios comunes de salas cunas para las trabajadoras de todos ellos, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

ASOCIACION DE FUNCIONARIOS. DIRECTORES. PERMISOS. REMUNERACION.

2.565/116, 6.07.01.

La remuneración que correspondía percibir durante permisos gremiales al dirigente regional ..., de la Federación Nacional de Trabajadores de la Salud FENATS V Región, del Hospital del Salvador de Valparaíso, era la del régimen normal o permanente de programación de turnos de 9 o de 11 horas, y según cual fuere el coincidente con el día que utilizare el permiso.

Fuentes: Ley N° 19.296, artículo 31, incisos 1° y 4°.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 162/5 y 163/6, de 11.01.2001, y 4.437/252, de 28.07.97.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de remuneración que le correspondería percibir durante permisos gremiales como dirigente regional de la Federación Nacional de Trabajadores de la Salud V Región, si coinciden muchas veces con turnos rotativos que ejecuta como técnico paramédico del Hospital del Salvador de Valparaíso.

Se agrega, que el Servicio empleador no paga los permisos según los turnos, lo que hace disminuir la remuneración y no coincidiría con Dictamen Ord. N° 4.437/252, de 28.06.97, de esta Dirección.

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

El artículo 31, incisos 1° y 4°, de la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios del Sector Público, dispone:

"La jefatura superior de la respectiva repartición, deberá conceder a los directores de las asociaciones los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a 22 horas semanales por cada director de una asociación de carácter nacional, ni a 11 horas por cada director de una asociación

de carácter regional, provincial y comunal o que tenga como base una o más establecimientos de salud y por cada director regional o provincial elegido conforme al inciso 2º del artículo 17.

"El tiempo que abarcaren los permisos otorgados a los directores de asociaciones se entenderá trabajado para todos los efectos, manteniendo el derecho a remuneración".

De la disposición legal citada se desprende que la jefatura superior del Servicio debe conceder a los directores de las asociaciones permisos para cumplir sus funciones propias fuera del lugar de trabajo, que no podrán ser inferiores a 11 horas semanales por cada director de asociación regional.

Asimismo, de la norma se infiere que el tiempo de los permisos se entenderá trabajado para todos los efectos, manteniendo el funcionario el derecho a remuneración.

En otros términos, como el tiempo del permiso se considera trabajado para todos los efectos se mantiene la remuneración que corresponda al funcionario.

De esta manera, de acuerdo a la norma legal citada los permisos se deberán remunerar según la remuneración del cargo del funcionario que los utiliza, la que deberá mantenerse.

A similar conclusión se arriba de aplicar al término mantener, de la oración utilizada por la ley "manteniendo el derecho a remuneración", la acepción correspondiente del Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, que al efecto, señala: "conservar una cosa en su ser"; "darle vigor y permanencia"; expresiones que, llevadas al caso, permiten concluir que durante los permisos gremiales el funcionario conserva su remuneración, la que permanece constante y vigente no obstante tales permisos.

Precisado lo anterior, esto es, que durante tales permisos el funcionario conserva su remuneración, habrá que determinar cual es la remuneración que conserva o mantiene, si se encuentra sujeto a sistema de turnos rotativos de duración variable.

La conclusión no podría ser otra que aquella que le corresponde con carácter permanente o contante, que se relaciona con el turno que debía realizar al momento del permiso, atendida su programación.

En la especie, de informe de fiscalización del Ant. 2), se desprende que el funcionario ..., del Hospital del Salvador de Valparaíso, se encontraba sujeto en el ejercicio de su cargo a sistema de turnos variables y rotativos, a saber: primer día: de 8 a 19:30 horas, y segundo día: de 8 a 14 horas en el día y de 19 a 9 horas, en la noche, y dos días libres a continuación

Se desprende asimismo, que los turnos se programaban con una anticipación de un mes, y el funcionario se tomaba los permisos normalmente los días lunes, y en otras ocasiones a mediados de semana, por lo que al conocerse el día que haría uso del permiso no se le asignaba turno, y se le liquidaba los permisos gremiales sobre la base de 9 horas, de turno normal, y no de 11 horas como se reclama, si estas últimas corresponden a un turno largo, turno que al dirigente no se le habría confiado cuando iba a ser uso del permiso.

Con todo, a la luz de lo anteriormente analizado, la remuneración que se debía mantener y a la que tendría derecho el dirigente durante los permisos sería la del turno que le correspondía cumplir el día que usara el permiso, que al tenor de lo señalado en el informe de fiscalización podía ser de 9 horas, o de 11 horas, a pesar que este último no se le asignaba cuando iba a salir con permiso, si

la determinación al respecto no podría quedar subordinada a una decisión del empleador. De esta suerte, el turno de 9 horas, con el cual se le remuneraba los permisos no era la remuneración permanente, es decir la constante que se mantendría o conservaría al margen de la consideración de los permisos, dado que también tenía asignados turnos largos, los que no se le consideraban para efectos de los permisos.

Concluir lo contrario, es decir, que la remuneración que se debería pagar durante los permisos sería la de los turnos cortos, de 9 horas, no se justifica si ellos no eran los únicos que le correspondían al funcionario, si también desempeñaba turnos largos asignados en la programación previa, con suficiente fijeza para el funcionario y no con carácter eventual.

Lo expresado resulta similar a la doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. Nº 4.437/252, de 28.07.97, citado en la presentación, si en él se trata el caso de un funcionario que sólo se desempeñaba en sistema de turnos, si incluso su denominación era Enfermero Turnante, y no en jornada normal, bajo la cual no obstante se le pagaban los permisos, sin cumplir esta jornada. En la especie, si el trabajador estaba sujeto a sistema de turnos, pero turnos de distinta duración, no procedería pagar los permisos por los turnos más cortos, que no siempre coincidían al utilizar los permisos, y así la única remuneración permanente para éstos, sería la de los turnos que si debía cumplir los días de permiso es decir, de 9 o de 11 horas, según la asignación mensual previa de turnos.

De esta suerte, en el caso en consulta, si los permisos coincidirían, en muchos casos, como se señala, con turnos rotativos que se debía desempeñar, significa, al tenor de lo antes expresado que tales permisos deberían pagarse de acuerdo a la remuneración permanente y constante por el régimen normal de turnos asignados, y no sólo según el turno corto que no siempre correspondía desempeñar cuando se utilizaba el permiso.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que la remuneración que correspondía percibir durante permisos gremiales al dirigente regional ..., de la Federación Nacional de Trabajadores de la Salud FENATS V Región, del Hospital del Salvador de Valparaíso, era la del régimen normal o permanente de programación de turnos de 9 o de 11 horas, y según cual fuere el coincidente con el día que utilizare el permiso.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. CALIFICACION DE CAUSALES.

2.566/117, 6.07.01.

La Dirección del Trabajo carece legalmente de atribuciones para pronunciarse en orden a si la incapacidad que afectaría al trabajador ..., de la empresa ..., podría configurar causal de terminación de su contrato de trabajo, lo que corresponde decidir al propio empleador de darse los supuestos de hecho y de derecho, y al juez del trabajo, posteriormente, sobre su procedencia legal, en caso de reclamación del afectado.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7º y 168, inciso 1º. D.S. Nº 3, de 1984, del Ministerio de Salud, artículo 1º.

Concordancias: Dictámenes Ords. Nºs. 2.084/104, de 17.04.97 y 1.348/65, de 14.03.97.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de situación que afectaría al trabajador ..., operador de máquina motoniveladora, quien en faenas mineras en altura, habría sufrido ataque al parecer de epilepsia con pérdida del conocimiento, lo que llevó a no permitirle el desempeño laboral por razones de seguridad personal y de los demás trabajadores, no siendo posible trasladarlo a otras labores para las cuales fue contratado, todo lo cual configuraría fuerza mayor, agregándose que no ha presentado licencia médica ni asistido al trabajo.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. 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".

Del precepto legal transcrito se desprende que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral, que genera obligaciones recíprocas para ambas partes, empleadora y trabajadora.

Se deriva, asimismo, que para el empleador tales obligaciones consisten en, fundamentalmente, proporcionar al dependiente el trabajo convenido, y pagar por él la remuneración acordada y, a su vez, para el trabajador, ejecutar la prestación de los servicios para la cual se le contrató.

De esta manera, como es obligación propia del empleador proporcionar al trabajador la labor convenida, como los medios adecuados para ejecutarla, y una vez cumplida remunerarla, es posible inferir que no resulta lícito a aquél poder suspender unilateralmente al dependiente de sus servicios y exonerarse del pago de la remuneración. Así lo ha sostenido en forma reiterada la doctrina de esta Dirección, entre otros, en Dictamen Ord. Nº 2.084/104, de 17.04.97.

Con todo, si en la especie, el trabajador contratado como operador de máquina motoniveladora, estuviere afectado de enfermedad que le incapacita para prestar labores, como al parecer sería sufrir de epilepsia manifestada en ataques con pérdida de conciencia, tal circunstancia daría mérito para que se pueda acoger a licencia médica, y justificar por esta vía su ausencia laboral y su incapacidad para prestar servicios, produciéndose una suspensión legal de los efectos del contrato, sin necesidad que el empleador deba suspenderle unilateralmente de funciones y se libere de este modo del pago de remuneración.

En efecto, el artículo 1º, del D.S. Nº 3, de 1984, del Ministerio de Salud, o reglamento de autorización de licencias médicas, dispone:

"Para los efectos de este reglamento, se entiende por licencia médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, reconocida por su empleador en su caso, y autorizada por un Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional según corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar de subsidio especial con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo o de ambas en la proporción que corresponda".

Ahora, concluida la licencia, si el trabajador se presentare a trabajar, como se señaló anteriormente el empleador estaría obligado a admitirlo y proporcionarle la labor convenida, si al ser dado de alta médica significaría que podría desempeñarse laboralmente, salvo que las mismas partes

convengan modificar el contrato pactando otro tipo de funciones, que no involucren riesgo para el trabajador ni para los demás dependientes, o en caso de no llegar a acuerdo, el empleador pudiere ejercer unilateralmente la facultad que le confiere el artículo 12 del Código del Trabajo, o "ius variandi", de cambio de las funciones estipuladas en el contrato, por otras similares, sin menoscabo del trabajador.

Ahora, si nada de lo anterior fuere posible, esta Dirección no podría legalmente pronunciarse acerca de si los hechos en estudio configurarían una causal de terminación de contrato de trabajo, como se desprendería de la presentación al hacer mención a fuerza mayor, que llevara a que el empleador pudiera invocarla y dar por terminado el contrato con el dependiente, si ello compete estimarlo inicialmente al propio empleador, en orden a establecer si concurren o no las circunstancias de hecho y de derecho que configuran una determinada causal legal de despido, para hacerlo efectivo, y posteriormente, sobre su procedencia, al Juez del Trabajo, en caso de reclamación del trabajador, como se deriva de lo que dispone el inciso 1º, del artículo 168 del Código del Trabajo:

"El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163 según correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento".

Por lo demás, en el caso específico, si el trabajador no se habría presentado a trabajar con posterioridad a su incapacidad ni habría justificado su ausencia con licencia médica, corresponde al propio empleador evaluar la aplicación de las causales de despido que consagra la ley, y al juez resolver si ello se ajusta a derecho, ante la reclamación del trabajador afectado.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cúpleme informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece legalmente de atribuciones para pronunciarse en orden a si la incapacidad que afectaría al trabajador ..., de la empresa, podría configurar causal de terminación de su contrato de trabajo, lo que corresponde decidir al propio empleador de darse los supuestos de hecho y de derecho, y al juez del trabajo, posteriormente, sobre su procedencia legal, en caso de reclamación del afectado.

REMUNERACIONES. COMPROBANTE DE PAGO. DESGLOSE DE REMUNERACIONES.

2.567/118, 6.07.01.

Déjanse sin efecto las Instrucciones DDD 497/2001, de 28.09.2001, impartidas por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente a la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel, en orden a pagar a don ... las asignaciones de experiencia, perfeccionamiento y responsabilidad directiva y técnico pedagógica, por el período comprendido entre el 6.03.98 y el 28.02.2001, sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo.

Fuentes: Ley Nº 19.070, artículo 71. Código del Trabajo, artículos 54 inciso 3º, 420 letra a) y 477.

Concordancias: Dictamen Nº 2.500/186, de 1º.06.98.

Se ha solicitado a esta Dirección reconsideración de las Instrucciones DDD 497, de 28 de febrero de 2001, mediante las cuales la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente ha instruido a esa Corporación Municipal pagar a don ... las asignaciones de experiencia, perfeccionamiento y responsabilidad directiva y técnico pedagógica, por el período comprendido entre el 6.03.98 y el 28.02.2001.

Fundan su solicitud de reconsideración en la circunstancia que el no haber efectuado el desglose de la remuneración percibida por el profesional de que se trata, durante todo el período de prestación de los servicios, en las liquidaciones de remuneraciones, de acuerdo a la estructura remuneracional prevista en el Estatuto Docente, vale decir, no consignar expresamente qué parte de ella correspondía a remuneración básica mínima nacional y cuál a las distintas asignaciones que tenía derecho a percibir, no constituye antecedente suficiente para afirmar que las mismas no fueron pagadas, toda vez, que el monto de cada una de ellas se encuentra clara y precisamente establecido por ley.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. que el inciso 3º del artículo 54 del Código del Trabajo, aplicable supletoriamente al sector de que se trata, en virtud de lo establecido en el artículo 71 de la Ley Nº 19.070, prevé:

"Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas".

Conforme a dicha disposición legal, preciso es sostener, entonces, que las Corporaciones Municipales tienen la obligación de desglosar las remuneraciones de los profesionales de la educación en la liquidación respectiva, consignando en forma detallada como han enterado la remuneración total mínima, indicando separadamente la remuneración básica mínima nacional y cada una de las asignaciones legales, reglamentarias y convencionales que correspondan.

En la especie, de los antecedentes que obran en esta Dirección aparece que la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel, no efectuó en la liquidación del Sr. ... el desglose señalado en párrafo que antecede, incurriendo así en una infracción al artículo 54 del Código del

Trabajo, susceptible de ser sancionada administrativamente por este Servicio, en los términos y condiciones previstas en el artículo 477 del mismo cuerpo legal.

Ahora bien, si tenemos presente que la materia objeto de la presente impugnación incide en una situación de hecho, cual es la efectividad del pago de las asignaciones de experiencia, perfeccionamiento y responsabilidad, forzoso resulta concluir que su resolución no compete a este Servicio sino a los Tribunales de Justicia, único Organismo facultado tanto para recibir los medios probatorios ofrecidos por las partes como para apreciarlos y resolver conforme al mérito de éstos.

En efecto el artículo 420, letra a), del Código del Trabajo, dispone:

"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 lo contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral".

De la disposición legal citada se desprende que serán de competencia imperativa de los juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se suscitan entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes que exija un detenido estudio, prueba y ponderación para ser resuelta adecuadamente, previo desarrollo de un procedimiento fijado en la misma ley.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que se dejan sin efecto las Instrucciones DDD 497/2001, de 28.09.2001, impartidas por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente a la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel en orden a pagar a don ... las asignaciones de experiencia, perfeccionamiento y responsabilidad directiva y técnico pedagógica, por el período comprendido entre el 6.03.98 a 28.02.2001, sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo.

LEY Nº 19.715. INDEMNIZACION. TOPE.

2.580/119, 9.07.01.

A los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales, les asiste el derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.715, con el tope de once años que prevé la referida norma legal, cualquiera sea la fecha de su contratación.

Fuentes: Ley Nº 19.715, artículo 31 transitorio.

Se han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales, contratados antes del 14 de agosto de 1981, les asiste el derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.715, sin el tope de once años.

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

El artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.715, dispone:

"Los profesionales de la educación que tengan todos los requisitos cumplidos para jubilar en cualquier régimen previsional y aquellos que, siendo imponentes de una Administradora de Fondos de Pensiones, tengan todos los requisitos para obtener pensión o renta vitalicia anticipada, y que presten servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal administrados, ya sea directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, que durante un período de seis meses contado desde el 1 del mes siguiente a la fecha de publicación de esta ley, se acojan al beneficio de jubilación, pensión o renta vitalicia, respecto del total de las horas que sirvan, tendrán derecho a percibir a la fecha en que se les ponga término a su relación laboral, una indemnización de un mes de la última remuneración imponible, por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, prestados a la respectiva municipalidad o corporación municipal, con un tope de 11 meses de dicha remuneración, o la que hubieren pactado a todo evento con su empleador, de acuerdo al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor.

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

"Si el profesional de la educación proviniera de otra municipalidad o corporación, sin solución de continuidad, tendrá derecho a que le sea considerado todo el tiempo servido como tal en dichas instituciones, no pudiendo exceder del máximo fijado en el inciso primero.

"Esta indemnización no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal, salvo aquellas indemnizaciones convencionales pactadas a todo evento en conformidad al Código del Trabajo".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que los profesionales de la educación del sector municipal que, reuniendo los requisitos para jubilar en cualquier régimen previsional, se acojan dentro del plazo de seis meses, contados desde el primero del mes siguiente a la fecha de publicación de esta ley, a jubilación, pensión o renta vitalicia, respecto del total de las horas que sirvan, tendrán derecho a una indemnización equivalente a un mes de la última remuneración imponible por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un tope de once meses de remuneración o a la indemnización que las partes hayan pactado a todo evento, de conformidad con la normativa del Código del Trabajo, si fuere mayor.

Del análisis de la disposición legal precedentemente transcrita y comentada aparece que el legislador al consagrar el beneficio de que se trata, estableció un tope máximo a percibir por tal concepto equivalente a once meses de remuneración, sin efectuar distingo alguno al efecto, basado en la fecha de contratación de los profesionales de la educación que pretendan acogerse al referido beneficio, de modo tal, que aplicando al caso en consulta el aforismo jurídico que establece que donde el legislador no distingue no es lícito al intérprete hacerlo, sólo cabe concluir que el tope de once años antes referido resulta aplicable a todos los docentes cualquiera que sea la fecha de su contratación.

Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de la indemnización a todo evento que las partes pudieren haber pactado en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, siempre que fuere de monto superior a la prevista por ley.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpla en informar a Uds. que a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales, les asiste el derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.715, con el tope de once años que prevé la referida norma legal, cualquiera sea la fecha de su contratación.

ESTATUTO DE SALUD. JORNADA DE TRABAJO.

2.581/120, 9.07.01.

La Corporación Municipal de San José de Maipo, está facultada para mantener tanto el regreso de sus dependientes a las 16:30 horas desde las postas San Gabriel y Volcán hasta la Posta Vertientes, como el registro del inicio y término de la jornada en esta última localidad.

Fuentes: Ley Nº 19.378, artículo 15. Ley Nº 18.883, artículo 62, inciso 1º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.762/248, de 21.10.96 y 622/39, de 5.02.97.

Se requiere pronunciamiento a fin de establecer si el regreso del personal dependiente de la Corporación ocurrente, desde las Postas de San Gabriel y Volcán a Posta Vertientes, debe iniciarse en aquellos sitios sólo a partir de las 17 horas, o es posible conservar la modalidad que se ha tenido por años de hacerlo a las 16:30 horas, firmando en Vertientes a las 17 horas el término de la jornada laboral, haciendo presente el solicitante que el personal registra el inicio de la jornada a las 8 horas A.M. en Posta Vertientes, centro base laboral situado en la localidad de Vertientes, lugar desde donde los funcionarios inician las rondas médicas a las referidas postas San Gabriel y Volcán.

Al respecto, corresponde informar lo siguiente:

En Dictamen Nº 5.762/248, de 21.10.96, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"La jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios que laboran en establecimientos o entidades que administran y operan la atención primaria de salud municipal, es de 44 horas semanales, distribuida de lunes a viernes, con tope de 9 horas diarias"*.

Lo anterior, atendido lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley Nº 19.378 y la aplicación supletoria del artículo 62, inciso primero, de la Ley Nº 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, en cuya virtud los dependientes regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, tienen una jornada máxima semanal de 44 horas, distribuida de lunes a viernes, con un tope diario de 9 horas.

En la especie, se consulta si el personal de atención primaria de salud dependiente de la Corporación Municipal San José de Maipo, debe iniciar y registrar el regreso desde las Postas rurales hacia el centro base laboral a las 17 horas, momento en que está establecido el término de la jornada diaria, o pueden conservar la modalidad ejercida por años de iniciar el referido regreso a

las 16:30 horas y registrar el término de la jornada diaria a las 17 horas en el centro base laboral, lugar éste en que además registran el inicio de la jornada.

De acuerdo con la normativa aplicable en la especie, la exigencia legal está referida al tope máximo semanal y diario de la jornada laboral de esos dependientes y a la forma de distribuir la misma de manera que el inicio y término de aquella como su registro, está supeditado al funcionamiento del servicio respectivo en su caso.

En otros términos y atendidas las particulares características de servicio público que presenta la atención primaria de salud municipal y, especialmente considerando las condiciones geográficas donde se cumplen esos servicios por parte de la Corporación ocurrente, la hora en que históricamente se inicia el regreso desde las postas rurales hasta el centro base laboral como el registro del término de la jornada en este último lugar, se ha ejercido dentro de la normativa legal que rige la materia.

Dicha afirmación se encuentra reforzada, por una parte, por la facultad del empleador contemplada por el inciso segundo del artículo 15 de la ley del ramo, en cuya virtud el horario de trabajo se adecuará a las necesidades de funcionamiento de los establecimientos y acciones de atención primaria de salud y, por otra, el acuerdo existente entre la Corporación empleadora y sus dependientes para aplicar y mantener esa modalidad, en atención al beneficio que representa para estos últimos el hecho de considerar como jornada de trabajo el traslado desde y hacia las postas rurales, según da cuenta el informe de fiscalización evacuado el 31.05.2001, por doña N. M. M., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo Cordillera.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, corresponde informar que la Corporación Municipal de San José de Maipo, está facultada para mantener tanto el regreso de sus dependientes a las 16:30 horas desde las Postas San Gabriel y Volcán hasta la Posta Vertientes, como el registro del inicio y término de la jornada en esta última localidad.

COMITES PARITARIOS. DIRECCION DEL TRABAJO. FACULTADES.

2.611/121, 10.07.01.

No resulta jurídicamente procedente que la Dirección del Trabajo autorice a una empresa para mantener un solo Comité Paritario de Higiene y Seguridad, si teniendo varias agencias o sucursales, cuenta con el número de trabajadores que obliga a organizar en cada una de ellas el respectivo Comité.

Fuentes: Decreto Reglamentario N° 54, de 1969, artículo 1º, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Se ha solicitado a esta Dirección se autorice a la recurrente a mantener un solo Comité Paritario de Higiene y Seguridad para toda la empresa y aplicable a sus distintos locales dentro de la Región Metropolitana, el que se encuentra en funcionamiento en la casa matriz.

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

El artículo 1º del Decreto Reglamentario Nº 54, de 1969, que Aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, modificado por el D.S. Nº 30, de 1988, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone:

"En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley Nº 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

"Si la empresa tuviera faenas, sucursales, o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

"Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad".

De la disposición transcrita se desprende que la obligación de constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad alcanza a todas las empresas, cualesquiera sean su naturaleza jurídica o la actividad a que se dediquen.

Asimismo, se infiere, que los Comités Paritarios deben constituirse en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, de manera tal que si una misma empresa tuviere faenas, sucursales o agencias, en el mismo o en distintos lugares, en cada uno de ellos deberá organizarse un Comité Paritario distinto.

De la misma norma es posible deducir que la facultad que el legislador le ha entregado al Inspector del Trabajo respecto a esta materia, dice relación, con la decisión, en caso de duda, de establecer si resulta procedente o no la constitución de Comités.

Ahora bien, a la luz de la precitada norma, no cabe sino concluir que siendo la misma de carácter imperativo, no resulta jurídicamente procedente que este Servicio autorice a una empresa para mantener un solo Comité Paritario, si teniendo varias agencias o sucursales, cuenta con el número de trabajadores que obliga a organizar en cada una de ellas el respectivo Comité.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que la empresa ... se encuentra obligada a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en cada faena, sucursal y agencia, en que trabajen más de 25 personas, no resultando jurídicamente procedente que este Servicio otorgue la autorización solicitada.

CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

82 (extracto), **3.07.01.**

Depto. Administrativo

Instruye registro de documentos en garantía en sistema computacional que se indica (tratamiento contable y administrativo de las garantías otorgadas a las Inspecciones del Trabajo del país, por las Empresas de Muellaje).

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

1.915, 26.06.01.

Imparte instrucciones para la aplicación de la Ley N° 19.732 publicada en el Diario Oficial el 6 de junio de 2001 que suprime las cotizaciones dispuestas por el artículo 2° de la Ley N° 18.754, efectuadas por los pensionados de las entidades previsionales que indica.

1. Antecedentes Generales

La Ley N° 18.754, publicada en el Diario Oficial de 28 de octubre de 1988, en su artículo 1°, estableció para los pensionados de los regímenes previsionales de las entidades fiscalizadas por la Superintendencia de Seguridad Social una cotización uniforme de un siete por ciento de sus pensiones para el régimen de prestaciones de salud. El artículo 2° del texto legal citado dispuso que las tasas de cotización para los fondos de pensiones a que estaban afectas a la fecha antes indicada las pensiones se destinarían al financiamiento del régimen de prestaciones de salud, y la suma de éstas y las tasas de cotización en ese momento vigentes para la salud no podían exceder del citado siete por ciento. Si se produjera un excedente, éste se destinaría al respectivo fondo de pensiones.

Conforme a lo indicado, el siete por ciento de descuento que se efectúa a los beneficios de los pensionados de las ex Cajas de Previsión se destina a financiar sus prestaciones de salud, y en los casos en que el pensionado cotiza más de dicho porcentaje, la diferencia está destinada al financiamiento de los fondos de pensiones.

Conforme a las disposiciones legales indicadas, sólo cotizan para el respectivo fondo de pensiones, entre un 2 y 4%, y según cuadro que se adjunta, los pensionados de la ex Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional, de la ex Caja de Previsión Social de los Empleados Municipales de Valparaíso, de la ex Caja de Previsión Social de los Empleados Municipales de Santiago, de la ex Caja de Previsión de Empleados y Obreros de la Empresa Metropolitana de Obras Sanitarias, de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas y los ex funcionarios de la ex Caja de Retiros y Previsión Social de los Ferrocarriles del Estado.

Tasas de Cotización para Fondo de Pensionados

Cajas de Previsión	Jubilaciones	Sobrevivencia
Ex Caja de Prev. de la Marina Mercante Nacional (TRIOMAR)	3%	3%
Ex Caja de Prev. de la Marina Mercante Nacional (EE. y OO.)	4%	–
Ex Caja de Prev. Social EE. Municipales de Valparaíso	2%	2%
Ex Caja de Retiro y de Previsión Social de los FF. CC. del Estado (Caja)	3%	–
Ex Caja de Prev. EE. Municipales de Santiago	4%	4%
Ex Caja de Previsión de EE. y obreros de EMOS	4%	4%
Ex Caja Nacional de los EE. Públicos, Secc. Públicos (Reg. Gral.)	4%	–
Ex Caja Nacional de los EE. Públicos, Secc. Públicos (ex SNSI)	3%	–
Ex Caja Nacional de los EE. Públicos, Secc. Públicos (abogados)	4%	4%
Ex Caja Nacional de los EE. Públicos, Secc. Periodistas	4%	–

2. Eliminación de Cotización

En el Diario Oficial del día 6 de junio de 2001, aparece publicada la Ley N° 19.732, cuyo artículo único suprime las cotizaciones para los respectivos fondos de pensiones que gravan a los pensionados, a que se refiere el artículo 2° de la Ley N° 18.754.

3. Forma y Condiciones en que se suprimen las cotizaciones

De acuerdo al artículo único de la Ley N° 19.732, la supresión de las cotizaciones para pensiones ya indicadas se efectuará de manera gradual, en la forma y condiciones siguientes:

- a) A partir del día 1° de julio de 2001, respecto de los que cuenten a esa fecha con setenta y cuatro años de edad o más.
- b) A partir del día 1° de enero de 2002, respecto del resto de los pensionados mencionados.

4. Situaciones Específicas

Con el objeto de uniformar la aplicación de la normativa dispuesta en la Ley N° 19.732, se ha creído conveniente analizar las situaciones específicas de mayor ocurrencia.

- a) Los pensionados que al 1º de julio de 2001 cuenten con 74 o más años de edad aprovechan el beneficio desde esa misma fecha, esto es, a contar del 1º de julio se les deberá descontar del monto bruto de sus pensiones sólo el 7º.
- b) Se suspenderá el descuento de la cotización indicada a contar del 1º de julio de 2001 a las personas que a esa data tengan 74 o más años de edad y cuya pensión rija a contar de dicha fecha o con anterioridad, aunque el acto administrativo que otorgue la pensión sea una fecha posterior.
- c) En el caso de pensionados que cumplan 74 años de edad entre el 2 de julio y el 31 de diciembre de 2001, se les deberá descontar del monto bruto de sus pensiones la cotización para el fondo de pensiones hasta el 31 de diciembre, y con posterioridad a dicha fecha se les deberá descontar sólo el 7%.
- d) En el caso de trabajadores que cumplen los 74 años de edad entre el 2 de julio y el 31 de diciembre de 2001, y que se pensionen dentro de ese período, se les deberá descontar la cotización para el fondo de pensiones hasta el 31 de diciembre de 2001.
- e) En el caso de personas que cuentan con 74 años de edad al 1º de julio de 2001 y se pensionan con posterioridad a dicha fecha, se les deberá descontar la cotización para el fondo de pensiones hasta el 31 de diciembre de 2001, y con posterioridad a dicha fecha se les deberá descontar sólo el 7%.
- f) En el caso de pensionados que fallecen entre el 1º de julio y el 31 de diciembre de 2001, se deberá entender que causará pensiones de sobrevivencia con descuento para el fondo de pensiones cuando corresponda, y el cese del descuento regirá a contar del 1º de enero de 2002.

5. Información a los pensionados

Para los efectos de la aplicación de la normativa dispuesta en la Ley N° 19.732, ese Instituto deberá adoptar las medidas tendientes a informar a los pensionados respecto del hecho de haber cesado en su caso particular el descuento a que se refiere el artículo 2º de la Ley N° 18.754.

6. Difusión

Este Organismo instruye en el sentido de dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente respecto de los funcionarios encargados de su aplicación.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Circulares

40, 22.06.01.

Instrucciones sobre nuevo número incorporado al artículo 31 de la Ley de la Renta por la Ley N° 19.721, del año 2001.

I. INTRODUCCION

- a) En el Diario Oficial del 5 de mayo del año 2001, se publicó la Ley N° 19.721, la cual mediante su artículo 3° intercaló después del N° 6 del artículo 31 de la Ley de la Renta un nuevo número consignado como número "6 bis", a través del cual se fija el tratamiento tributario que tendrán las becas de estudio que las empresas paguen a los hijos de sus trabajadores.
- b) La presente circular tiene por objeto impartir las instrucciones pertinentes respecto de esta nueva norma incorporada a la Ley de la Renta, precisando sus alcances tributarios.

II. TEXTO DEL NUEVO NUMERO INCORPORADO AL ARTICULO 31 DE LA LEY DE LA RENTA

- a) El texto del nuevo N° 6 bis del artículo 31 de la Ley de la Renta, incorporado por el artículo 3° de la Ley N° 19.721, es del siguiente tenor:

"6° bis.- Las becas de estudio que se paguen a los hijos de los trabajadores de la empresa, siempre que ellas sean otorgadas con relación a las cargas de familia u otras normas de carácter general y uniforme aplicables a todos los trabajadores de la empresa. En todo caso, el monto de la beca por cada hijo, no podrá ser superior en el ejercicio hasta la cantidad equivalente a una y media unidad tributaria anual, salvo que el beneficio corresponda a una beca para estudiar en un establecimiento de educación superior y se pacte en un contrato o convenio colectivo de trabajo, caso en el cual este límite será de hasta un monto equivalente a cinco y media unidades tributarias anuales".

- b) Por su parte, el artículo transitorio de la referida Ley N° 19.721, establece lo siguiente:

"*Artículo transitorio:* Lo dispuesto en el artículo 3° regirá desde el 1° de enero del año 2000, por los gastos relativos a las becas de estudio que se paguen o adeuden a partir de dicha fecha".

III. INSTRUCCIONES IMPARTIDAS SOBRE LA MATERIA

1.- Requisitos que deben reunir las becas de estudio otorgadas a los hijos de los trabajadores por parte de las empresas para su aceptación como gasto necesario para producir la renta

- a) De conformidad a lo dispuesto por el nuevo N° 6 bis del artículo 31 de la Ley de la Renta, las becas de estudio que las empresas otorguen a los hijos de sus trabajadores, se aceptarán como un gasto necesario para producir la renta, siempre y cuando los requisitos para acceder a ellas lleven implícito el concepto de la "*universalidad*", entendiéndose por éste, según la propia norma legal que se analiza, que sean concedidas en relación a las cargas de familia de los trabajadores u otras normas de carácter general y uniforme aplicables a todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea el tipo de establecimiento educacional donde los hijos de los trabajadores cursen sus estudios. Lo anterior, es sin perjuicio de los demás requisitos que deben cumplirse, en virtud de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 31 de la Ley del ramo.
- b) En otras palabras, tales beneficios se aceptarán como gasto necesario para producir la renta de la empresa, *bajo su pago efectivo o adeudado*, cuando dichas cantidades se otorguen conforme a pautas o normas de carácter general aplicables en forma uniforme que beneficien a todos los trabajadores de la empresa, como ser por ejemplo, considerando la antigüedad o los años de servicio prestados a la empresa, el número de cargas de familia que tenga el trabajador, remuneración o cargo o función que desempeñe el trabajador en la compañía o cualquier otros parámetros de medición que permitan otorgar el beneficio en forma general a todos los trabajadores de la empresa.
- c) Cuando se trate de empresas que tengan o celebren contratos colectivos de trabajo o convenios colectivos con todos sus trabajadores, éstos se considerarán un antecedente importante para entender acreditado el cumplimiento de las normas o pautas señaladas en la letra b) precedente, en los términos que se establezcan en dichos documentos para el otorgamiento del beneficio por concepto de beca de estudio, ya que se estima que en tales casos el referido beneficio es accesible a todos los trabajadores de la empresa.
- d) En el caso que no se dé la condición antes indicada, esto es, que la empresa no tenga un contrato o convenio colectivo celebrado con todos sus trabajadores, para la procedencia del beneficio en comento deberán acreditarse fehacientemente el cumplimiento de las normas que establece la disposición legal que se analiza, es decir, los criterios para poder acceder al beneficio deben ser aplicables para todos los trabajadores de la empresa, otorgándose éste conforme a las normas o pautas de carácter general aplicables en forma uniforme, como las indicadas en la letra b) precedente.
- e) En relación con los comentarios anteriores, las instrucciones de la Circular N° 41, de 1999, deben entenderse complementadas en cuanto a que las becas de estudio otorgadas por las empresas a los hijos de sus trabajadores se aceptarán como un gasto necesario para producir la renta, en la medida que se cumplan las normas y condiciones indicadas en el nuevo N° 6 bis del artículo 31 de la Ley de la Renta comentado en la presente circular.

2.- Monto hasta el cual se aceptarán como gasto las becas de estudio

- a) Agrega la citada norma, que no obstante cumplirse con los requisitos señalados anteriormente, y la beca sea otorgada a un hijo de un trabajador que no estudie en un establecimiento de educación superior, su monto *por cada hijo* no podrá ser superior en cada ejercicio comercial de la cantidad máxima anual equivalente a *una y media (11/2) Unidad Tributaria Anual*, vigente en el mes de diciembre de cada año o a la fecha de cierre del ejercicio cuando se trate de empresas que ponen término de giro a sus actividades.

Por su parte, cuando las becas sean otorgadas a los hijos de los trabajadores que estudien en un establecimiento de educación superior, el límite máximo anual será *por cada hijo* hasta un monto equivalente a *cinco y media (51/2) Unidades Tributarias Anuales* vigente a la misma fecha indicada en el párrafo anterior.

- b) Para la aplicación de los límites antes indicados, se entiende que los hijos de un trabajador no estudian en un establecimiento de educación superior, cuando su instrucción es impartida por un establecimiento de educación básica, media o técnico-profesional. Por su parte, se entiende por establecimientos de educación superior, las Universidades e Institutos Profesionales Estatales, las Universidades e Institutos Profesionales Privadas (os) reconocidas (os) estas (os) últimas (os) por el Estado, los Centros de Formación Técnica y las Academias o Escuelas de Estudios Superiores dependientes de las Fuerzas Armadas y de Orden, según lo dispuesto por el artículo 29 de la Ley N° 18.962, D.O. 10.03.90, Orgánica Constitucional de Enseñanza.

3.- Situación tributaria de las becas que no cumplan con los requisitos antes señalados

- a) Las becas de estudio que las empresas otorguen a los hijos de sus trabajadores que no cumplan con las condiciones señaladas en los números precedentes, ya sea, por su monto total por no cumplir con los requisitos exigidos o sus excedentes por superar su monto los límites máximos anuales establecidos por la norma legal en estudio, constituirán un *gasto rechazado* afecto a la tributación dispuesta por el artículo 33 N° 1 de la Ley de la Renta frente al Impuesto de Primera Categoría, y además, a la imposición contenida en el artículo 21 de la ley precitada, siempre y cuando respecto de este último precepto legal tales sumas se traten de especies o de cantidades representativas de desembolsos de dinero (gastos pagados), tributación que se aplicará según sea la calidad jurídica de la empresa que pague la beca de estudio, esto es, de una empresa individual, sociedad de personas, sociedad anónima, sociedad en comandita por acciones o contribuyentes del artículo 58 N° 1 de la Ley de la Renta.
- b) Sobre este punto cabe señalar, que se encuentran plenamente vigentes las instrucciones impartidas mediante la citada Circular N° 41, de 1999, en cuanto a que no se aceptan como gasto tributario las sumas de dinero que se entreguen a los trabajadores para financiar la asistencia de sus hijos a los *jardines infantiles*, ya que estas cantidades por definición no corresponden a una beca de estudio; como tampoco aquellas sumas entregadas como becas a sus cónyuges, ya que éstos se tratan de personas ajenas o extrañas a la empresa misma que de ninguna manera coadyuvan a producir la renta.

- c) En relación con las becas de estudio que las empresas otorguen a sus propios trabajadores, éstas constituirán un gasto necesario para producir la renta en la medida que se cumplan al efecto los requisitos establecidos en la mencionada Circular N° 41, de 1999.

4.- Situación de las becas de estudio frente al beneficiario de ellas

Respecto de este punto se señala, que se consideran plenamente vigentes las instrucciones impartidas mediante la Circular N° 41, de 1999, sobre el tratamiento tributario que afecta a las becas de estudio recibidas por el becario o beneficiario de ellas, ya que la normativa tributaria establecida por el N° 18 del artículo 17 de la Ley de la Renta no ha sido modificada, correspondiendo la innovación que se comenta a un cambio desde el punto de vista de la aceptación como gasto de las becas de estudio para las empresas que las otorgan a los hijos de sus trabajadores.

IV. VIGENCIA DE ESTAS INSTRUCCIONES

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo transitorio de la Ley N° 19.721, del año 2001, lo establecido por el nuevo N° 6 bis del artículo 31 de la Ley de la Renta, *regirá a contar del 1° de enero del año 2000*, por los gastos relativos a becas de estudio que se *paguen o adeuden* a partir de dicha fecha, bajo las condiciones contenidas por la norma legal antes mencionada.

Saluda a Ud.

Javier Etcheberry Celhay
Director

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Selección de Dictámenes

7.810, 2.03.01.

Descuentos efectuados por asociaciones de funcionarios por concepto de prestaciones de bienestar social, no están afectos a limitaciones.

Se solicita a esta Contraloría General un pronunciamiento que determine si los descuentos que las asociaciones de funcionarios municipales efectúan por concepto de prestaciones de bienestar social, se encuentran afectos al límite establecido en el artículo 95 de la Ley N° 18.883.

Al respecto, cabe señalar que este precepto del Estatuto del Personal de los Empleados Municipales, prohíbe deducir de las remuneraciones del funcionario otras cantidades que las correspondientes al pago de impuestos, cotizaciones de seguridad social y demás establecidas expresamente por las leyes.

Añade la disposición que, con todo, el Alcalde a petición escrita del funcionario podrá autorizar que se deduzcan de la remuneración de este último, sumas o porcentajes determinados destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, pero que no podrán exceder en conjunto del quince por ciento de la remuneración, agregando que si existieren deducciones ordenadas por el sistema de bienestar, el límite indicado se reducirá en el monto que representen aquéllas.

De lo anterior se desprende que los descuentos de las remuneraciones del funcionario que tienen su origen en la ley, no se encuentran afectos a un límite, y que en cambio, los de carácter voluntario, sólo proceden si han sido autorizados previamente por el funcionario, pero en ningún caso la totalidad de ellos puede exceder de un quince por ciento de sus emolumentos.

Enseguida, cabe hacer presente que esta Entidad Fiscalizadora ha manifestado que los descuentos a favor de los servicios de bienestar no están afectos a la limitación del inciso segundo del artículo 91 de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo –norma equivalente al artículo 95 de la Ley N° 18.883–, tanto los originados en los aportes de los interesados como los derivados del otorgamiento de beneficios contemplados en los correspondientes reglamentos.

Elo, por cuanto se ha entendido que los descuentos ordenados por las oficinas de bienestar, tienen fuente legal, y deben considerarse incluidos en el inciso primero del artículo 57 del D.F.L. N° 338, de 1960, conclusión que no se ha visto alterada por la dictación del nuevo Estatuto Administrativo, ya que el inciso primero del artículo 91 de la Ley N° 18.834, está concebido en los mismos términos que la disposición del anterior cuerpo estatutario. Así lo ha manifestado esta Entidad Fiscalizadora en sus Dictámenes N°s. 32.323 y 36.646, de 1982, y 24.999, de 1991, entre otros.

Cabe advertir, sin embargo, que si bien los descuentos ordenados por los servicios de bienestar no están afectos al límite del quince por ciento de la remuneración del funcionario, las deducciones que se practiquen por dicho concepto tienen el efecto de deducir el porcentaje máximo a que puedan ascender los descuentos voluntarios, en los montos que aquéllas representen.

Ahora bien, en lo que concierne al caso de las asociaciones de funcionarios municipales que han asumido la labor de efectuar acciones de bienestar —a falta de servicios de bienestar creados por ley—, y que en tal virtud han tenido acceso a una subvención, sometida a las mismas modalidades de los aportes a las oficinas de bienestar que señala el artículo 23 del D.L. N° 249, de 1973, y cuya utilización para dichos fines se encuentra sujeta a control, las deducciones que tales entidades gremiales ordenen por concepto de prestaciones de bienestar deben tener un tratamiento semejante al que corresponde a ese mismo tipo de beneficios entregados por el servicio de bienestar, es decir, no se encuentran afectas al límite del quince por ciento de la remuneración del dependiente, sin perjuicio de que tales deducciones afectan, en los términos antes mencionados, al porcentaje máximo a que pueden ascender los descuentos voluntarios.

Con las precisiones anotadas se complementa el Dictamen N° 8.257, de 1998.

13.595, 11.04.01.

El complemento o asignación de zona debe incluirse en la base de cálculo de la remuneración total mínima de los docentes para los fines de determinar la planilla complementaria a que se refiere el artículo 4° inciso 2° de la Ley N° 19.715, a contar del 31 de enero de 2001, fecha de vigencia de dicho texto legal.

Se ha solicitado la interpretación administrativa de la norma contenida en el artículo 4° de la Ley N° 19.715, por los motivos que indica.

Se manifiesta que, en cumplimiento de la jurisprudencia de ese Organismo Fiscalizador, excluyó de la base de cálculo de la planilla complementaria creada por Ley N° 19.410, el rubro complemento de zona por no constituir remuneración; razón por la cual, un importante número de docentes se vio beneficiado con el pago de dicha planilla.

Sin embargo, agrega que ello se ha visto modificado por lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N° 19.715, que prescribe considerar el complemento de zona para efectos de calcular la citada planilla complementaria, lo que provoca que los docentes, al alcanzar la remuneración garantizada, no puedan acceder a la citada planilla, de modo que, en definitiva, estima necesario determinar el nombre que se le dará al rubro que queda en reemplazo de lo que antes era la planilla complementaria.

Sobre el particular y en primer término, cabe recordar que el artículo 9° de la Ley N° 19.410 dispuso que los docentes de los establecimientos dependientes del sector municipal y de aquéllos del sector particular subvencionado, que tuvieran una remuneración total inferior a las cantidades a que hace referencia, tendrían derecho a percibir la diferencia como planilla complementaria a fin de alcanzar tales cantidades, otorgándole a esa planilla el carácter de imponible y tributable, señalando, además, que ella sería absorbida con futuros reajustes y otros incrementos de remuneraciones.

Al respecto, la jurisprudencia sustentada por este Organismo Fiscalizador, ha señalado que el complemento de zona establecido para los docentes en el artículo 5° transitorio, inciso sexto, de la Ley N° 19.070, no tiene el carácter de remuneración, sino que sólo constituye una cantidad adicional que complementa la remuneración básica mínima nacional y, por ende, no ha integrado la

base de cálculo del beneficio de la planilla complementaria establecido sucesivamente a través de las Leyes N°s. 19.410, 19.504 y 19.598.

Sin embargo, dicho criterio jurisprudencial actualmente ha experimentado un cambio con la dictación de la Ley N° 19.715, cuyo artículo 4° establece, en lo que interesa, que para la determinación de la remuneración total mínima, que deberán realizar los respectivos sostenedores, se considerarán: la hora cronológica actualizada a su valor al 1° de febrero de 2001 y al 1° de febrero de 2002, según corresponda; la Unidad de Mejoramiento Profesional; la bonificación proporcional; *el complemento o asignación de zona*, en su caso, y en cualquier otra asignación que pudieren estar percibiendo en los montos vigentes al 31 de enero de 2001 y al 31 de enero de 2002, según sea el caso, excluyéndose solamente las asignaciones que indica y aplicándose íntegramente las normas sobre planilla complementaria, definición de remuneración y excepciones, establecidas en los artículos 7° al 10 de la Ley N° 19.410 y 3° de la Ley N° 19.504, cuando corresponda.

En el inciso segundo de la norma legal de que se trata, agrega que, si, aplicándose todas las remuneraciones indicadas, resultare una suma total inferior a la nueva remuneración total mínima que se establece en el artículo 3° de la Ley N° 19.715 –esto es, aumentada a partir del 1° de febrero de 2001 y desde el 1° de febrero de 2002, en la variación del IPC entre los meses de enero a diciembre de 2000 y enero a diciembre de 2001, respectivamente–, la diferencia se pagará por planilla complementaria, la que sustituirá a la que pudiere estar percibiendo el profesional de la educación en sus caso.

En este contexto legal y teniendo en consideración que la planilla complementaria es un beneficio de derecho estricto, es decir, que sólo procede cuando una norma legal lo señala expresamente, no debe sino estarse a lo establecido en la respectiva disposición para determinar las condiciones aplicables.

Así, dado que, actualmente, el artículo 4° de la Ley N° 19.715, prescribe en forma expresa que para determinar la remuneración total mínima se considerarán, entre otras asignaciones, el complemento o asignación de zona, lo que implica un aumento de la respectiva base de cálculo, si en virtud de este nuevo procedimiento de cálculo, los docentes que gozan del complemento de zona alcanzan a percibir el monto de la remuneración garantizada, no tendrán derecho a acceder a la planilla complementaria, pues no se producirá una disminución de sus remuneraciones, que es lo que en definitiva protege el beneficio de la planilla complementaria, la que, en todo caso y acorde lo dispone el inciso segundo de dicho precepto, sustituirá a la planilla complementaria que pudiere estar percibiendo el profesional de la educación en su caso.

En consecuencia y en mérito de lo expuesto, cabe concluir que, a contar de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.715, esto es, desde el 31 de enero de 2001, corresponde incluir en la base de cálculo de la remuneración total mínima de los profesionales de la educación, el complemento o asignación de zona y, por ende, en el cálculo de la nueva planilla complementaria que establece el artículo 4°, inciso segundo, de dicho cuerpo legal, cuyo remanente siempre continuará denominándose como tal.

14.222, 17.04.01.

Dirigentes gremiales pueden ser designados como investigador o fiscal en investigación sumaria o en sumarios administrativos.

El Alcalde subrogante de una Municipalidad, se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento sobre la procedencia de designar fiscal o investigador en un procedimiento disciplinario, a funcionarios que tienen la calidad de dirigentes gremiales de alguna asociación de funcionarios municipales.

Al respecto, se acompaña el correspondiente informe jurídico contenido en el Oficio N° 636, de 2000, de la Dirección Jurídica de una Municipalidad.

Sobre el particular, en primer término, cabe recordar que, de conformidad con lo establecido en los artículos 124 y 127, inciso primero, respectivamente, de la Ley N° 18.883 –Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales–, el Alcalde al ordenar instruir una investigación sumaria o un sumario administrativo, debe designar a un funcionario que actuará como investigador o fiscal, según corresponda.

Ahora bien, según lo dispuesto en el artículo 127, inciso segundo, de la citada Ley N° 18.883, el fiscal que se encuentre a cargo de un sumario administrativo, debe tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario que aparece involucrado en los hechos, bastando, en todo caso, que no exista relación de dependencia.

Por su parte, el artículo 131 del mismo cuerpo estatutario, contempla como causales de recusación del fiscal, que éste tenga interés directo o indirecto en los hechos que se investigan, amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los inculcados y, por último, tener parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo inclusive, o de adopción con alguno de los inculcados.

En este contexto, resulta claro advertir que sólo las causales de recusación antes indicadas y la dependencia jerárquica aludida en el párrafo anterior anteprecedente, constituyen inhabilidades que pueden afectar al fiscal que ha sido designado por el Alcalde en una investigación sumaria o en un sumario administrativo.

A lo anterior, cabe agregar que, dado que tanto los investigadores como los fiscales, tratándose de una investigación sumaria o de un sumario administrativo respectivamente, tienen la calidad de funcionarios municipales, ellos deben cumplir con las obligaciones funcionarias a que se refiere el artículo 58 de la Ley N° 18.883, entre las cuales, en su letra e), se encuentra la de cumplir las destinaciones y las comisiones de servicio que disponga la autoridad competente.

Finalmente, resulta útil tener en cuenta que la Ley N° 19.296, que contiene las normas sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, tampoco establece nada sobre la materia.

En consecuencia y en mérito de lo expuesto, cabe concluir que no existe inhabilidad, ni razón legal alguna, que impida designar investigador o fiscal, en una investigación sumaria o en un sumario administrativo, según el caso, a un funcionario que tiene la calidad de dirigente gremial.

15.804, 27.04.01.

Dirigente gremial de salud no tiene derecho al pago de horas extraordinarias por lapso que no ha trabajado por encontrarse con permiso o en exceso de él para realizar tareas gremiales.

Técnico grado 20 titular del Hospital San Juan de Dios y Director Nacional de FENTESS, se han dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento acerca de la efectividad de la obligación de reintegro de sumas percibidas en exceso por concepto de horas extraordinarias a consecuencia de exceso de permisos gremiales y si así se determinare, se le condone del pago, teniendo presente la buena fe en el uso de los permisos gremiales. Por su parte, la directiva nacional de la Federación Nacional de Asociaciones de Funcionarios Técnicos de los Servicios de Salud, ha recurrido ante este Organismo por igual motivo.

Sobre la materia, la reiterada jurisprudencia de este órgano de Control, contenida entre otros, en los Dictámenes N°s. 42.421, de 1984; 15.965, de 1980 y 25.161, de 1999, ha señalado, por una parte, que los dirigentes gremiales de la salud, no pueden ser marginados por esa sola circunstancia del sistema de turnos ni privados del pago de horas extraordinarias a que tenían derecho antes de entrar a servir sus cargos de representación, pues ello contravendría lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley N° 19.296 que establece la inamovilidad de tales dirigentes y les asegura que, durante el lapso allí indicado, no podrán ser trasladados de localidad o de la función que desempeñen, sin autorización por escrito.

Por otro lado, agrega la referida jurisprudencia, que los permisos especiales otorgados conforme al artículo 59 de la Ley N° 19.269 a los directores de federaciones o confederaciones, únicamente permiten a éstos gozar de las remuneraciones establecidas por su desempeño en jornada ordinaria, pero no de horas extraordinarias, lo anterior por cuanto el derecho de un empleado a que se le compense el trabajo extraordinario con un recargo en las remuneraciones ante la imposibilidad de hacerlo con descanso, no deriva sólo del cumplimiento de una jornada como ocurre con la renta asignada por el desempeño de un cargo en horario normal, sino que emana de la circunstancia de haber desarrollado por mandato de la autoridad del servicio y en las condiciones señaladas por ley trabajo efectivo fuera de dicho horario ordinario.

Asimismo, que la posibilidad de cobrar horas extraordinarias en el caso de un funcionario que no las ha trabajado sólo existe excepcionalmente y siempre que aquéllas se cumplan en forma habitual y permanente en servicios que no pueden paralizar sus labores y que el empleado se encuentre haciendo uso de los derechos generales que contempla la Ley N° 18.834, cuales son feriados, licencias y permisos del artículo 104 de ese estatuto.

Por último, cabe destacar que en la medida que un dirigente gremial de la salud, haya superado el límite de horas a que tiene derecho para desarrollar sus actividades gremiales, ocupando para ello horas correspondientes a la jornada de trabajo, sea que aquéllas las ejecute dentro o fuera del establecimiento en que cumple labores como funcionario, el servicio de salud respectivo está facultado para descontar las remuneraciones pertinentes (Dictamen N° 35.696, de 1996).

En consideración a lo expuesto y disposiciones legales aplicables, es dable concluir que un dirigente amparado por el fuero de la Ley N° 19.296, no tiene derecho a percibir el pago de horas

extraordinarias por el lapso que efectivamente no ha trabajado por encontrarse con permiso o en exceso de él para realizar tareas de representación gremial.

No obstante lo anterior, se remite la presentación en estudio a la Sección de Control de Remuneraciones de esta Contraloría General, la cual se pronunciará, en su oportunidad, respecto a la condonación solicitada.

15.841, 27.04.01.

Título profesional de experto en prevención de riesgos, obtenido acorde Ley Nº 18.962, habilita por sí solo para ejercer como tal en la industria extractiva minera, pero no basta para desempeñarse como director del Departamento de Prevención de Riesgos en empresa minera con 100 o más personas.

Se ha solicitado la reconsideración del Dictamen Nº 11.072, de 2000, por cuanto, dicho pronunciamiento resultaría contradictorio con lo expresado anteriormente por esta Entidad Fiscalizadora a través de sus Dictámenes Nºs. 28.216, de 1998 y 16.088, de 1999.

Además, se requiere un pronunciamiento que incide en la aplicación de la normativa que rige a los Departamentos de Prevención de Riesgos Profesionales.

Sobre el particular, cabe hacer presente, en primer término, que mediante los Dictámenes Nºs. 28.216, de 1998 y 16.088, de 1999, esta Entidad Fiscalizadora señaló que las personas que poseen un diploma otorgado por un establecimiento de educación superior que los acredita como expertos en prevención de riesgos, se encuentran facultados, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Nº 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza, para ejercer su profesión en la industria extractiva minera y, por ende, para ello no necesitan participar en los cursos impartidos por el Servicio Nacional de Geología y Minería, pues lo contrario importaría desconocer los efectos propios y naturales de un título obtenido conforme a la normativa vigente.

Como puede advertirse, esos pronunciamientos se refieren al ejercicio de su profesión por parte de personas tituladas como profesionales o técnicos en prevención de riesgos, de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley Nº 18.962.

Por su parte, a través del dictamen cuya reconsideración se solicita, esta Entidad Fiscalizadora se pronunció sobre una situación diversa, expresando que, para desempeñarse como director del Departamento de Prevención de Riesgos en empresas mineras que cuenten con 100 o más personas, no es suficiente poseer el título profesional de experto en prevención de riesgos obtenido de acuerdo a la señalada preceptiva, ya que para ejercer tal labor se requiere, además, haber obtenido la calificación del Servicio Nacional de Geología y Minería, en los términos previstos en el artículo 20 del Decreto Nº 72, de 1985, del Ministerio del ramo, Reglamento de Seguridad Minera.

Lo anterior, por cuanto, según se indicara en el citado pronunciamiento, la aludida calificación constituye un requisito que la normativa exige a quienes ocupen un determinado empleo específico, cual es, el director del Departamento de Prevención de Riesgos de las empresas mineras, sin perjuicio, por cierto, de la obligación de poseer el título profesional de experto en prevención de riesgos, lo que, bajo ninguna circunstancia, puede ser considerado como un impedimento al ejercicio de la profesión de que se trata.

En efecto, el artículo 20 del citado Decreto N° 72, dispone, en lo que interesa, que toda empresa minera con cien o más personas deberán contar con un Departamento de Prevención de Riesgos, el que deberá ser dirigido exclusivamente por un Experto Profesional Categoría "A" o "B" calificado por el Servicio.

En consecuencia, esta Contraloría General cumple con manifestar que cabe desestimar la solicitud de reconsideración formulada por el ocurrente, toda vez que entre los indicados pronunciamientos no existe contradicción, sino más bien, el Dictamen N° 11.072, de 2000, complementa lo expresado a través de los Dictámenes N°s. 28.216, de 1998 y 16.088, de 1999, al referirse a los requisitos que, para el desempeño como director del Departamento de Prevención de Riesgos en empresas mineras, prevé el ordenamiento jurídico.

Por otra parte, en la presentación de que se trata se solicita a este Organismo Contralor que emita un pronunciamiento en orden a determinar la reglamentación que corresponde aplicar respecto a la Dirección de los Departamentos de Prevención de Riesgos Profesionales, por cuanto, por una parte se encuentra la normativa establecida en la Ley N° 16.744 y en el Decreto N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y, por la otra, lo previsto en los artículos 11 y 20 del Decreto N° 72, de 1985, del Ministerio de Minería.

Al respecto, cabe recordar que de acuerdo con lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 66 de la Ley N° 16.744, en aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de cien trabajadores, será obligatorio la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que será dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios.

Además, este mismo texto legal dispone en el inciso primero del artículo 83, que el Servicio de Minas del Estado –cuyo continuador es el Servicio Nacional de Geología y Minería, en conformidad con los artículos 1º, inciso final, y 21 del Decreto Ley N° 3.525, de 1980– continuará ejerciendo en las faenas extractivas de la minería las atribuciones que en materia de seguridad le fueron conferidas por la letra i) del artículo 2º del D.F.L. N° 152, de 1960 –cuerpo legal que creara el Servicio de Minas del Estado, hoy derogado por el artículo 25 del referido Decreto Ley N° 3.525, de 1980–, y por el Reglamento de Policía Minera aprobado por el Decreto N° 185, de 1946, del Ministerio de Economía y Comercio, texto actualmente contenido en el Decreto N° 72, de 1985, del Ministerio de Minería, sobre Reglamento de Seguridad Minera.

De la preceptiva señalada aparece que la obligación de establecer un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales en las empresas mineras, industriales o comerciales que cuenten con más de cien trabajadores, se origina en la Ley N° 16.744. No obstante, de la normativa en análisis también se deduce que en materias de seguridad en las faenas extractivas de la minería, el Servicio Nacional de Geología y Minería ejerce las funciones que se le confieren tanto en su ley orgánica, contenida en el Decreto Ley N° 3.525, de 1980, como el Decreto N° 72, de 1985, del Ministerio de Minería, sobre Reglamento de Seguridad Minera.

Por consiguiente, cumple esta Contraloría General con informar que los Departamentos de Prevención de Riesgos Profesionales que se establezcan en las empresas mineras en virtud de lo previsto en el inciso cuarto del artículo 66 de la Ley N° 16.744, se encuentran afectos a la regulación y fiscalización prevista en una normativa especial, contenida en el Decreto Ley N° 3.525, de 1980 y el Decreto N° 72, de 1985, del Ministerio de Minería.

Código del Trabajo

**ARTICULADO ACTUALIZADO,
SEGUN MODIFICACIONES
INTRODUCIDAS POR LA LEY
Nº 19.739**

Artículo 2º. Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Son contrarias a los principios de las leyes laborales las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad u origen social. En consecuencia, ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a esas circunstancias. (1)

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son contrarias a dichos principios y constituyen una infracción a aquél, las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso precedente, a menos que se trate del requerimiento propio de la idoneidad de las personas para desempeñar una función. (2)

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.

(1) Inciso modificado como aparece en el texto, según el artículo único letra a) de la Ley Nº 19.739.

(2) Inciso incorporado por la letra b) del artículo único de la Ley Nº 19.739.

INDICE DE MATERIAS

Páginas

ENTREVISTA:

- Senador José Antonio Viera-Gallo: NUEVA LEY PRETENDE EVITAR DISCRIMINACION LABORAL. 1

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Nueva ley que modifica el Código del Trabajo en materia de discriminación laboral. 5

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 19.739, de 6.07.01, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica el Código del Trabajo a fin de evitar la discriminación por edad y estado civil en la postulación a empleos. 10
- Decreto Nº 20, de 26.02.01, de la Subsecretaría del Trabajo. Reglamento sobre normas de seguridad para el Transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada. 11
- Decreto Nº 117, de 8.03.01, del Ministerio de Educación. Reglamenta artículo 13 de la Ley Nº 19.715 sobre bonificación especial para profesores encargados de establecimientos educacionales rurales. 14
- Decreto Nº 201, de 27.04.01, del Ministerio de Salud. Modifica el Decreto Nº 594, de 1999 que aprueba el Reglamento de Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. 19

DEL DIARIO OFICIAL 25

NOTICIAS 28

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Exclusión de trabajadores de la Negociación Colectiva. 37
- Concepto de empresa y empleador en la legislación laboral. 41

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.

Indice Temático. 44

2.180/100, 14.06.01.

Complementa el punto 2 del Dictamen Nº 0081/03, de 8.01.2001, en el sentido que una vez ejercida por el empleador la facultad contemplada en el inciso 2º de la letra

b) del artículo 137 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente pactar además horas extraordinarias de conformidad a la regla general contenida en el artículo 31 del citado cuerpo legal.	45
2.181/101, 14.06.01. Siguen clasificados en la categoría f) auxiliares de servicios de salud, los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, que se desempeñan como conductores de ambulancia, no obstante estar en posesión de licencia media por exigencia de la Ley N° 19.710.	46
2.182/102, 14.06.01. No resulta procedente que un grupo de 12 a 22 trabajadores de uno de los establecimientos de una empresa constituyan un sindicato, teniendo como base tal establecimiento, ni que como grupo inicien un proceso de negociación colectiva reglada, presentando un proyecto de contrato colectivo, aun cuando representen más del 40% de los trabajadores del establecimiento, si no reúnen el quórum mínimo legal de 25 trabajadores, sin perjuicio que pueden negociar colectivamente en forma no reglada un convenio colectivo, el que produce por regla general los mismos efectos que un contrato colectivo.	48
2.183/103, 14.06.01. Niega lugar a reconsideración de Ord. N° 1.299/58, de 3.04.2001, conforme al cual los denominados bonos de Responsabilidad e Instalación, que la empresa ... paga a sus trabajadores corresponde que sean incluidos en la base de cálculo de sus horas extraordinarias.	50
2.184/104, 14.06.01. Al docente por el cual se consulta no le asiste el derecho a percibir de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Punta Arenas las asignaciones de las Leyes N°s. 19.200 y 18.566, por no detentar respecto de dicha Corporación la calidad de docente traspasado a la Administración Municipal.	51
2.185/105, 14.06.01. Al Sr. ... le asiste el derecho a percibir de la Corporación Municipal los bonos de escolaridad previstos en los artículos 14 de la Ley N° 19.595 y 14 de la Ley N° 19.649, respecto de su hija mayor de 18 años que se encuentra cursando estudios regulares en la educación superior, cuya carga familiar se encontraba acreditada a la fecha de pago de los referidos beneficios.	54
2.186/106, 14.06.01. No resulta jurídicamente procedente que a los profesionales de la educación y personal no docente vinculados al establecimiento educacional en virtud de un contrato de trabajo, se les celebre otro paralelamente para los efectos de cumplir talleres de diferentes especialidades del proyecto ACLE, constituyendo sólo una modificación del contrato de trabajo en lo que respecta a la función y duración de la jornada de trabajo.	56
2.243/107, 18.06.01. Precisa doctrina contenida en Dictamen N° 2.936/225, de 14.06.00, acerca del tiempo destinado a las actividades de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal como parte de la jornada de trabajo.	58

2.244/108, 18.06.01.

No existe impedimento legal para ejercer el nombramiento provisional de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, por alguna de las modalidades de contratación que contempla la Ley N° 19.378, mientras se resuelve el concurso público respectivo, nombramiento que sin embargo, no es posible ejercer en calidad de interino. 60

2.245/109, 18.06.01.

- 1) El ascenso de los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, debe materializarse a través del concurso público de antecedentes o al momento en que la entidad administradora fija la dotación, que propone al Servicio de Salud competente.
- 2) La subrogación y la suplencia no están contempladas por la Ley N° 19.378, y el contrato de reemplazo sólo da derecho a percibir remuneración y los beneficios sociales derivados del contrato, pero no otorga al reemplazante categoría ni nivel funcionarios.
- 3) El director de establecimiento de atención primaria de salud municipal que ha cesado en el cargo, deberá dejar el Servicio si no postuló o no fue seleccionado en el nuevo concurso, pudiendo reingresar a la dotación por cualquiera de las modalidades de contratación que contempla y permite la ley del ramo. 61

2.246/110, 18.06.01.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto de una materia que ha sido sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia. 65

2.257/111, 18.06.01.

Resulta jurídicamente procedente que los choferes de la empresa de Buses ..., que se desempeñan a bordo de los buses interurbanos de transporte de pasajeros de propiedad de la empresa recurrente y que efectúan recorridos o viajes cuya duración es inferior a cinco horas, cumplan su jornada diaria de trabajo en dos jornadas, mañana y tarde, cada una de ellas de una duración máxima de cinco horas incluidos los tiempos de esperas, al término de las cuales se les otorga un descanso de dos horas, con una jornada diaria total de trabajo de 12 horas. Con todo, en ningún caso la jornada ordinaria mensual de dichos dependientes podrá exceder las 192 horas mensuales prevista en el artículo 25 del Código del Trabajo. Complementa doctrina contenida en Dictamen N° 1.268/71, de 7.03.94. 67

2.433/112, 29.06.01.

Complementa la doctrina contenida en Dictamen N° 3.399/193, de 5.07.99, sólo en cuanto se concluye que para la censura del delegado del personal no resulta exigible formalidad alguna y, por ende, tal votación deberá efectuarse de la forma que convengan los trabajadores que aquél representa. 69

2.434/113, 29.06.01.

Procede incluir en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo que tiene derecho a percibir un profesional de la educación del sector particular subvencionado, los beneficios pactados en contrato colectivo de financiamiento compartido, horas de jefatura, colación, locomoción y bono escolar que se perciben en forma periódica. 70

2.435/114, 29.06.01.

- 1) Las federaciones y confederaciones pueden traspasar sus bienes, el producto de lo obtenido de su enajenación o de la venta de sus activos a sus asociados, sean éstos sindicatos o federaciones, no siendo aplicable a su respecto la prohibición contemplada en el inciso 1º del artículo 259 del Código del Trabajo.
- 2) Los directores de una federación responden hasta de la culpa leve en el ejercicio de la administración del patrimonio de dicha organización de grado superior, en tanto que, una actuación sindical efectuada por aquellos, que infrinja una norma prohibitiva, sea ésta de carácter laboral o civil, podrá ser declarada nula por el Tribunal competente, sin perjuicio de las sanciones penales que correspondan cuando dicha actuación implique la comisión de un delito tipificado por nuestra legislación penal. 72

2.564/115, 6.07.01.

Resulta jurídicamente procedente que los empleadores, de predios o packing que se encuentren ubicados en una misma área geográfica, comuna o localidad, construyan o habiliten y mantengan servicios comunes de salas cunas para las trabajadoras de todos ellos, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles. 75

2.565/116, 6.07.01.

La remuneración que correspondía percibir durante permisos gremiales al dirigente regional ..., de la Federación Nacional de Trabajadores de la Salud FENATS V Región, del Hospital del Salvador de Valparaíso, era la del régimen normal o permanente de programación de turnos de 9 o de 11 horas, y según cual fuere el coincidente con el día que utilizare el permiso. 77

2.566/117, 6.07.01.

La Dirección del Trabajo carece legalmente de atribuciones para pronunciarse en orden a si la incapacidad que afectaría al trabajador ..., de la empresa ..., podría configurar causal de terminación de su contrato de trabajo, lo que corresponde decidir al propio empleador de darse los supuestos de hecho y de derecho, y al juez del trabajo, posteriormente, sobre su procedencia legal, en caso de reclamación del afectado. 79

2.567/118, 6.07.01.

Déjense sin efecto las Instrucciones DDD 497/2001, de 28.09.2001, impartidas por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente a la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel, en orden a pagar a don las asignaciones de experiencia, perfeccionamiento y responsabilidad directiva y técnico pedagógica, por el período comprendido entre el 6.03.98 y el 28.02.2001, sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo. 82

2.580/119, 9.07.01.

A los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales, les asiste el derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.715, con el tope de once años que prevé la referida norma legal, cualquiera sea la fecha de su contratación. 83

2.581/120, 9.07.01.	
La Corporación Municipal de San José de Maipo, está facultada para mantener tanto el regreso de sus dependientes a las 16:30 horas desde las postas San Gabriel y Volcán hasta la Posta Vertientes, como el registro del inicio y término de la jornada en esta última localidad.	85
2.611/121, 10.07.01.	
No resulta jurídicamente procedente que la Dirección del Trabajo autorice a una empresa para mantener un solo Comité Paritario de Higiene y Seguridad, si teniendo varias agencias o sucursales, cuenta con el número de trabajadores que obliga a organizar en cada una de ellas el respectivo Comité.	86
CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	88
82, 3.07.01. (extracto) Depto. Administrativo	
Instruye registro de documentos en garantía en sistema computacional que se indica (tratamiento contable y administrativo de las garantías otorgadas a las Inspecciones del Trabajo del país, por las Empresas de Muellaje).	88
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares.	89
1.915, 26.06.01.	
Imparte instrucciones para la aplicación de la Ley N° 19.732 publicada en el Diario Oficial el 6 de junio de 2001 que suprime las cotizaciones dispuestas por el artículo 2° de la LeyN° 18.754, efectuadas por los pensionados de las entidades previsionales que indica.	89
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Circulares.	92
40, 22.06.01.	
Instrucciones sobre nuevo número incorporado al artículo 31 de la Ley de la Renta por la Ley N° 19.721, del año 2001.	92
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.	96
7.810, 2.03.01.	
Descuentos efectuados por asociaciones de funcionarios por concepto de prestaciones de bienestar social, no están afectos a limitaciones.	96
13.595, 11.04.01.	
El complemento o asignación de zona debe incluirse en la base de cálculo de la remuneración total mínima de los docentes para los fines de determinar la planilla complementaria a que se refiere el artículo 4° inciso 2° de la Ley N° 19.715, a contar del 31 de enero de 2001, fecha de vigencia de dicho texto legal.	97

14.222, 17.04.01.

Dirigentes gremiales pueden ser designados como investigador o fiscal en investigación sumaria o en sumarios administrativos. 99

15.804, 27.04.01.

Dirigente gremial de salud no tiene derecho al pago de horas extraordinarias por lapso que no ha trabajado por encontrarse con permiso o en exceso de él para realizar tareas gremiales. 100

15.841, 27.04.01.

Título profesional de experto en prevención de riesgos, obtenido acorde Ley N° 18.962, habilita por sí solo para ejercer como tal en la industria extractiva minera, pero no basta para desempeñarse como director del Departamento de Prevención de Riesgos en empresa minera con 100 o más personas. 101

CODIGO DEL TRABAJO. ARTICULADO ACTUALIZADO, SEGUN MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY N° 19.739. 103

ISSN 0716-968X



Año XIII • N° 151
Agosto del 2001

DIRECCION DEL TRABAJO

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL
TRABAJO

Boletín

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

Principales Contenidos

ENTREVISTA. Senador José Antonio Viera-Gallo: NUEVA LEY PRETENDE EVITAR DISCRIMINACION LABORAL.

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS.

- Nueva ley que modifica el Código del Trabajo en materia de discriminación laboral.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS.

- Ley N° 19.739, de 6.07.01, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica el Código del Trabajo a fin de evitar la discriminación por edad y estado civil en la postulación a empleos.
- Decreto N° 20, de 26.02.01, de la Subsecretaría del Trabajo. Reglamento sobre normas de seguridad para el Transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada.
- Decreto N° 117, de 8.03.01, del Ministerio de Educación. Reglamenta artículo 13 de la Ley N° 19.715 sobre bonificación especial para profesores encargados de establecimientos educacionales rurales.
- Decreto N° 201, de 27.04.01, del Ministerio de Salud, modifica el Decreto N° 594, de 1999, que aprueba el Reglamento de Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

DEL DIARIO OFICIAL.

NOTICIAS.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL.

- Exclusión de trabajadores de la Negociación Colectiva.
- Concepto de empresa y empleador en la legislación laboral.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.

Departamento Jurídico.

CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.

Selección de Circulares.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.

Selección de Circulares.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.

Selección de Dictámenes.

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

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Marcelo Albornoz Serrano	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Raúl Campusano Palma	Jefe Departamento Fiscalización
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Mauricio Espinosa Sanhueza	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Recursos Humanos
Julio Salas Gutiérrez	Jefe Departamento Proyectos
Jorge Riquelme Lobos	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Mario Poblete Pérez	I Región Tarapacá (Iquique)
Nelly Toro Toro	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Roberto Burgos W.	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Héctor Yáñez Márquez	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Adolfo Misene Hernández	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Nora Buzeta Rivera	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Alejandro Cárdenas Aleite	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos Oñate	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Juan Pablo Alveal Arriagada	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Alfredo Montesinos Andrade	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

DIRECCION DEL TRABAJO

EDITORIAL

COMITE DE REDACCION

Camila Benado Benado
Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

José Castro C.
Abogado
Jefe Gabinete Subdirección

Carol Delgado Jeldres
Asesora Laboral

Cecilia Farías Olguín
Abogado
Jefe Unidad Coordinación Jurídica
y Defensa Judicial

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
Departamento Jurídico

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Felipe Sáez Carlier
Abogado
Asesor Subsecretario del Trabajo

Inés Viñuela Suárez
Abogado
Departamento Jurídico

Paula Montes
Periodista

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín

Digitación:
María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:
Juan Rossel G. - Aída Morales G.

Incluimos en esta edición el texto de la Ley N° 19.739, publicada en el Diario Oficial el 6 de julio de este año, la cual modifica el Código del Trabajo a fin de evitar la discriminación por edad y estado civil en la postulación a empleos. Junto con lo anterior, se contiene un artículo sobre la misma ley escrito por el abogado de la Dirección del Trabajo, José Castro, y una entrevista realizada al Senador José Antonio Viera-Gallo, uno de los autores, junto al Senador Jaime Gazmuri, de la moción parlamentaria que originó el citado texto legal.

Cabe señalar que el contenido de esta Ley no fue objeto de modificación en su discusión parlamentaria en ambas cámaras, siendo compartida la iniciativa por parlamentarios de diversas bancadas. El Gobierno, por su parte, a través del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, expresó en el Congreso Nacional durante la tramitación de la iniciativa que compartía enteramente el contenido de la misma, señalando que esta moción era considerada por el Ejecutivo como una parte integrante de las llamadas reformas laborales.

La importancia de esta ley radica fundamentalmente en dos cosas. Primero, en que incorpora la edad y el estado civil como situaciones en virtud de las cuales no se puede discriminar en el acceso al empleo, agregándolas a las otras situaciones que ya estaban contempladas en el artículo 2° del Código del Trabajo. En segundo lugar, y de mayor relevancia aún, es el hecho que la Ley N° 19.739 incorpora un nuevo inciso al artículo 2°, en el cual se establece expresamente que son contrarias a los principios de las leyes laborales y que constituyen una infracción al Código del Trabajo, las ofertas de trabajo que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones que en esa disposición se señalan.

Como se ve, con la modificación introducida, el artículo 2° del Código del Trabajo tipifica expresamente una infracción laboral. De esta forma, el cumplimiento de esa norma corresponderá que sea fiscalizado por la Dirección del Trabajo y su eventual infracción deberá ser sancionado administrativamente, de acuerdo a las reglas generales.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 19.733, 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.
Composición : **PUBLITECSA**, Serrano 172.
Fono: 365 8000.
Imprenta : Servicios Gráficos Claus Von Plate. Fono: 209 1613

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

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.

