



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Mayo 2002



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Joaquín Cabrera Segura, Jefe del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo: “SISTEMA DE SOLUCIÓN ALTERNATIVO DE CONFLICTOS COLECTIVOS, LA NUEVA VÍA PARA GENERAR RELACIONES LABORALES SALUDABLES DE LARGO PLAZO”

- Joaquín Cabrera, señaló que las relaciones laborales deberían tener como principal objetivo encontrar soluciones a los problemas del trabajo, más que doblegar los intereses de la contraparte.

El 30 de enero pasado, a través de la Orden de Servicio N° 1, la Dirección del Trabajo estableció un Sistema de Solución Alternativo de Conflictos Laborales Colectivos, una novedosa iniciativa que busca solucionar conflictos laborales que pudieran surgir entre trabajadores y empleadores.

Con este procedimiento, se busca institucionalizar un sistema de prevención y solución de conflictos laborales colectivos, que contribuya al desarrollo armónico de las relaciones laborales y a la promoción de una cultura cooperativa entre los actores del mundo del trabajo.

Así, desde este año quienes se vean enfrentados a un posible conflicto o se encuentren en uno, bastará con que cualquiera de las partes –trabajadores sindicalizados o por grupo o empleadores– solicite la Mediación Laboral, o sea la misma Dirección del Trabajo quien tome la iniciativa de mediar ya sea en forma programada o reactiva.

Para conversar de este tema, el *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo* entrevistó al abogado y Jefe del Departamento de Relaciones Laborales, Joaquín Cabrera Segura,



“Al preparar mediadores estamos abriendo un camino en el que el usuario del Servicio puede encontrar, junto a las importantes tareas inspectivas, una lógica complementaria que busca ser instrumental a la solución autónoma y negociada de los conflictos de los agentes del trabajo”, dice Joaquín Cabrera.

quién señaló que “muchas de las infracciones laborales están dadas, más que por un ánimo doloso de querer incumplir la ley, por la ignorancia de las normas o porque las partes carecen de los mecanismos para procesar eficazmente los conflictos” y agrega “Al preparar mediadores estamos abriendo un campo en el que el usuario del Servicio puede encontrar, junto a las importantes tareas inspectivas, una lógica complementaria que busca ser instrumental a la solución autónoma y negociada de los conflictos de los agentes del trabajo”.

¿En qué consiste el Sistema Alternativo de Solución de Conflictos Laborales?

Dentro del proceso de modernización de la Institución se ha buscado el desarrollo de otro tipo de presencias institucionales distintas a la fiscalización, que le permitan a los actores cumplir la norma. Teniendo en cuenta que la forma más perfecta, pura y útil del cumplimiento de la ley, es la que se basa en el acuerdo de las propias partes por la vía del cumplimiento voluntario y negociado de sus derechos y obligaciones, se establece la mediación colectiva. Con la instancia se busca promover un modelo de relaciones laborales que permite a las partes involucradas en un conflicto, solucionar sus problemas, sin que el Estado intervenga a través de la lógica fiscalizadora, sino que como un catalizador del acuerdo. De esta manera se ayudará a hacer eficaz la conciliación entre las partes, logrando mejores instancias de negociación, concentrándose en la búsqueda de intereses comunes más que de confrontación. El concepto de fondo que impulsa a la mediación, es que las relaciones laborales más que ganar batallas, deben orientarse a encontrar soluciones, por eso hemos creado este modelo.

¿Cuál es la importancia que adquiere la mediación?

En la mediación, las partes nunca pierden el control de la solución, es decir, son las

que conducen a un acuerdo o no. La labor del mediador es provocar una mecánica de conciliación eficaz entre las partes, no hay una intervención en el contenido de fondo de los acuerdos. Durante el proceso de negociación se procura relevar los intereses por sobre las posiciones de las partes, lo que optimiza los tiempos y estrategias negociadoras.

¿Con este modelo se pretende evitar la judicialización de los conflictos?

Con la mediación se pretenden lograr varios objetivos. El más relevante es generar relaciones laborales saludables de largo plazo, teniendo en cuenta que éstas son dinámicas. La confrontación y el conflicto nunca han generado mejores rendimientos ni en productividad ni en beneficio para los trabajadores. Nosotros apostamos a que una relación laboral canalizada por la vía de la conciliación y que busque, fundamentalmente, optimizar el tratamiento de los temas comunes a través de la negociación permanente, da más sustentabilidad, tanto a los intereses de los trabajadores como a los del empleador. Así, mientras los conflictos encuentren canales de salida al interior de las empresas, no se llegará a las instancias administrativas ni judiciales.

Además de mejorar las relaciones laborales, ¿qué otros objetivos persigue este sistema alternativo de solución de conflictos?

Sacar el mayor rendimiento posible a los procesos de negociación. Que la negociación colectiva, un derecho fundamental del trabajo, sea útil y se cristalice en beneficios objetivos para las partes, tanto por el empleador, en su lógica de productividad y eficacia, como en los trabajadores, en sus tradicionales reivindicaciones. Una mediación exitosa descomprime no solamente las relaciones internas en una empresa, sino que toda la labor administrativa de conciliación, fiscalización y judicial, lo que genera efectos benéficos progresivos.

¿Cuáles son los tipos de intervención mediadora en este Sistema?

La mediación es un sistema general que encuentra en la reforma laboral un fuerte estímulo. La nueva normativa plantea que las partes, desde el momento en que se vota la huelga y dentro de las 48 horas siguientes, pueden solicitar al Servicio una actuación de buenos oficios. Esta solicitud suspende inmediatamente por cinco días el inicio de la huelga, la que por ley debería hacerse efectiva al tercer día de votada favorablemente por los trabajadores involucrados en la negociación colectiva. En este plazo, prorrogable por cinco días más por acuerdo de las partes, es cuando los mediadores se involucran en el tema para ayudar a agilizar la negociación.

Por otra parte, tenemos las mediaciones programadas, que buscan prevenir los conflictos antes que alcancen a un nivel crítico.

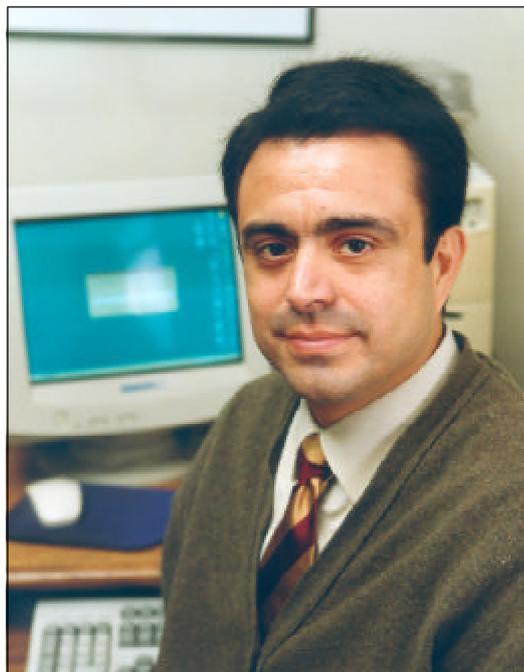
Es decir, ¿se trataría de mediaciones que se realizan con anterioridad a que ocurra el conflicto propiamente tal?

Efectivamente, desarrollamos un esquema de trabajo de anticipación que las oficinas programan de acuerdo a su percepción del entorno y a antecedentes recopilados respecto a clima laboral. Sólo entonces se planifica una mediación de oficio que siempre será de carácter voluntario para los usuarios.

Por otra parte, frente a prácticas antisindicales lo tradicional sería intervenir por la vía de la fiscalización y posterior sanción, pero otro camino sería la de abordarlas a través de la instancia mediadora. En este caso se trataría de una mediación reactiva, es decir, sobre el hecho, reaccionamos en el momento que éste se produce.

¿Cuáles han sido los resultados de estas mediaciones?

Hasta ahora, los datos del primer trimestre de 2002 nos dicen que el 38 por ciento de las



Con la mediación se pretenden lograr varios objetivos. El más relevante es generar relaciones laborales saludables de largo plazo, teniendo en cuenta que éstas son dinámicas y que la confrontación y el conflicto nunca han generado mayores rendimientos ni en productividad ni en beneficio para los trabajadores.

huelgas aprobadas, fueron canalizadas a través de los buenos oficios de la Dirección del Trabajo. En la gran mayoría de ellas, la actuación de nuestro mediador ha sido beneficiosa logrando en un 84 por ciento pleno acuerdo sin que fuese necesario hacer efectiva la huelga. En definitiva, se ha logrado un acuerdo dentro del plazo legal. Todavía no tenemos estudios del todo acabados que nos permitan evaluar la marcha general del sistema, ya que es muy reciente la norma para sacar conclusiones. Recordemos que todavía no hemos hecho ninguna campaña de difusión de este mecanismo por lo que hay un desconocimiento a nivel nacional respecto a este nuevo procedimiento.

¿Quiénes son los más proclives a solicitar la mediación?

Hasta ahora la demanda de actuación de buenos oficios durante la huelga ha sido efectuada en un 80 por ciento por las comisiones nego-

ciadoras de los trabajadores, un 13 por ciento por los empleadores y un 7 por ciento por mutuo acuerdo de las partes.

¿En qué casos se recomienda hacer uso de la mediación?

El único requisito es que la situación afecte a actores de carácter colectivo, sean

sindicatos o grupos de trabajadores. Las materias posibles de abordar dicen relación con los climas laborales, el cumplimiento de contratos, situaciones de discriminación, prácticas desleales entre otras. Cabe destacar que la mediación laboral es de carácter voluntario, gratuito y garantiza la privacidad de la información que se genera.

PRINCIPIOS DE LA MEDIACION LABORAL

Integralidad	Actúa como una nueva línea operativa y complementaria al tratamiento del conflicto colectivo.
Voluntariedad	Siempre es voluntaria para las partes.
Flexibilidad	Permite al mediador y a las partes tener absoluta libertad para establecer las reglas y mecánicas del proceso, confiriéndole un carácter específico y exclusivo.
Equidad y Gratuidad	Garantiza el acceso igualitario, sin costo para las partes.
Buena Fe	Las partes se comprometen con los principios y propósitos del Sistema.
Intermediación de las partes	Capacidad de las partes de negociar un acuerdo con su intervención activa y no que el mediador tenga la autoridad de tomar las decisiones.
Confidencialidad	Reserva de la información y documentación usada durante el proceso.

¿El empleo/desempleo principal (des)articulador social?

Manuel Barrera (*)

RESUMEN

El interés del autor es preguntarse acerca de las posibilidades que tiene la gente en esta época de economía mundializada de tener un empleo para poder subsistir a los niveles de bienestar que teóricamente merece todo ser humano en el siglo XXI. La respuesta que da el autor es que ello no es posible con la actual estructuración de la economía y la sociedad. Por lo cual el empleo/desempleo se está transformando tanto en articulador de algunos a la economía mundial como en desarticulador de toda asociatividad económica y política, para muchos. En estas circunstancias la antigua centralidad del trabajo está cambiando su significado. En todo caso la interrogante fundamental es ¿cómo se organizará la sociedad del S. XXI para ser viable económica y políticamente, si en tal sociedad no habrá empleos para todos?

En el actual debate sobre el paso de la sociedad industrial a la llamada sociedad del conocimiento (o de la información) ha surgido una interesante hipótesis que alude al grado de centralidad del trabajo. Ella afirma que se está agotando en las sociedades capitalistas la centralidad social, económica e ideológica que el trabajo ha tenido desde los inicios del capitalismo y que fue extendida al conjunto de la cultura occidental por la Revolución Industrial. Esta hipótesis difiere de aquella, más extrema, que afirma que el trabajo productivo tal como se conoce hoy tiende a desaparecer, dado que existirían las condiciones materiales y técnicas para que se produzca el fin del trabajo humano. Como concluye Rifkin su libro:

“Nous apercevons déjà le chemin qui nous mène à une économie virtuelle sans travailleurs... La fin du travail pourrait bien sonner le glas de la civilisation sous la forme que nous connaissons”.

(Jeremy Rifkin; **La fin du travail**; Paris: Éditions La Découverte; 1996; p. 379).

Esta ponencia propone una hipótesis menos extrema toda vez que las condiciones políticas, sociales y económicas no hacen previsible un desenvolvimiento de tal naturaleza de la realidad económica, social y laboral de los países en desarrollo. Plantea que, por el

contrario, vendrá un período histórico en que poseer o no un empleo será, para amplios grupos de la población mundial, el elemento más crucial de sus inquietudes, de sus luchas sociales y de su participación política. Si bien para la economía capitalista la fuerza de trabajo de los mil millones de desempleados y subempleados que existen hoy en el mundo (ver fuente **infra**) es irrelevante, el tener empleo será para estos sectores populares el centro de su política más allá de sus concepciones ideológicas o partidarias, de sus valores religiosos o nacionales. No tanto por el grado

(*) Sociólogo chileno que cumple actualmente funciones diplomáticas en Ginebra, Suiza. Este artículo fue presentado a la reunión de la Latin American Studies Association (LASA), realizada en Washington DC, septiembre 6-8, 2001. No representa la opinión de la institución en que trabaja el autor.

de centralidad ideológica o política que el trabajo tenga para ellos sino simplemente porque es su única fuente de ingresos, aparte de los servicios sociales del Estado o privados, y la de influencia. Lo que hace la gran diferencia de hoy con el pasado es que antes esta fuerza de trabajo era (y así se consideraba) indispensable para la acumulación capitalista y hoy día eso no sucede. En lo que viene adelantaremos más argumentos sobre la pérdida de centralidad del trabajo para la economía y la cultura capitalistas y sobre el énfasis desarticulador que la actual situación de desempleo tiene.

El capitalismo, que se inició en los países protestantes de Europa a comienzos, en su concepción ética, el afán de lucro y la búsqueda de la ganancia con una fuerte valoración del trabajo como orientación fundamental en la vida cotidiana, válida no sólo para el éxito en este mundo sino también para la salvación del alma. Así, la ética protestante rescató al trabajo (aquél que se realiza para ganarse la vida) desde donde tanto la cultura griega como la doctrina tradicional de la Iglesia de Roma lo había colocado: actividad menor, impropia de los hombres libres, y castigo para el ser humano como expiación del pecado original. Por otra parte, la Revolución Industrial permitió la aparición de ideologías sociales y políticas que, como los socialismos utópicos y el marxismo, plantearon una concepción de la sociedad y del hombre que tenía como eje central el trabajo asalariado y las relaciones sociales, políticas y económicas que de ahí surgían.

La actual oleada modernizadora y globalizadora conlleva una visión del trabajo distinta tanto de la greco-romana como de la industrialista, apoyada en los cambios emanados de la nueva tecnología y la reestructuración económica. El trabajo ya no juega el rol articulador básico del individuo en la sociedad. No es ya más el elemento de integración social, de identidad, de seguridad y de esperanza que fue para la clase trabajadora en los últimos siglos. Las organizaciones políticas surgidas de las luchas obreras y campesinas están en retroceso, de modo que es posible afirmar que el movimiento obrero ha agotado su potencial político y las concepciones ideológicas obreristas

tienen escasa vigencia en el desenvolvimiento de la vida política democrática. Es así como el mismo sindicalismo ha disminuido su importancia como actor público, tanto en el mundo desarrollado como en el mundo en desarrollo.

El trabajo ya no es un fin en sí mismo para la actual generación de jóvenes como lo fue para muchos de sus abuelos e, incluso, sus padres. Pocos jóvenes se justifican como personas ante la sociedad y ante sí en virtud del trabajo que realizan. Ello sólo sucede si del trabajo obtienen un fuerte ingreso, pero la valoración está colocada sobre éste no sobre aquél. Por otro lado, han surgido asociaciones de voluntarios sin fines de lucro, autónomas, cuyo objetivo es cambiar al ser humano y la sociedad, que tienen mayor significación ética que el trabajo remunerado tradicional. El conflicto de clases ha sido reemplazado por conflictos sociales que no se centran en la actividad laboral y que se organizan a partir del individuo, las familias o la comunidad, pero no en torno del centro laboral. El empleo para los jóvenes aparece como provisorio, inseguro y, a veces, incompatible con su vocación. Al día de hoy ni obreros, ni profesionales, ni ejecutivos están dispuestos a jurar fidelidad a una empresa, oficio, profesión, y ni siquiera a un país en donde realizar su actividad laboral de por vida.

El trabajo para los jóvenes, y para muchos adultos, ya no constituye el "tiempo social dominante" con más jerarquía que los demás tiempos sociales. Como lo dice Laidi:

"Por tanto, el trabajo ya no tiene la función totalizadora que ejercía hasta ahora. De ahí el reconocimiento lento, gradual del hecho de que el trabajo ya no podría ser un fin en sí, capaz de 'asumir' toda la identidad social del individuo... Por tanto, en el momento en que el problema del empleo es tan crucial, el trabajo agota su función de identidad totalizadora y es estructurante tanto como su capacidad de integrar económicamente a todos aquellos que buscan empleo".

(Zaki Laidi; **Un mundo sin sentido**; México: F.C.E.; 1997; p. 236).

Últimamente se han desarrollado o han aparecido varias modalidades laborales que confluyen hacia un cambio del significado de esta actividad. Tales son, por ejemplo, el trabajo a domicilio de operarios; el que realizan profesionales en y desde sus casas; la creación de microempresas, forma de autoempleo flexible para la familia nuclear o extendida; las jubilaciones a temprana edad; la alta rotación de empleadores y de empresas u organizaciones donde se trabaja; la larga duración de la educación. Todas ellas están indicando que ha comenzado a disgregarse la centralidad atribuida a la fábrica industrial, el predio agrícola, la oficina gubernamental o privada como localización alrededor de la cual se organizaba la vida de las personas y sus familias. Además, y muy importante, las actividades alternativas al trabajo remunerado como el deporte, la escuela, la vida familiar, la asociatividad voluntaria, el ocio (turismo, entretenimiento, comensalidad) han cobrado inusitada importancia.

Otro fenómeno que nos da certezas acerca del fin de los valores productivistas de la sociedad industrial es la drástica disminución de la fuerza de trabajo industrial y agrícola y, con ella, de la clase obrera y la clase campesina. Durante muchos años mucha gente estuvo convencida de que el futuro de la humanidad pertenecía a dichas clases, alrededor de las cuales se estructuraría la nueva sociedad. La clase media se proletarizaría y la burguesía capitalista pasaría al desván de la historia. Sin embargo, el desarrollo tecnológico y la organización y administración de la producción produjeron el inesperado fenómeno del paulatino desvanecimiento estadístico de ambas clases productivas. Hoy por hoy en los países de capitalismo avanzado el porcentaje de trabajadores industriales y el del agro corresponden a una minoría de la fuerza de trabajo. Es así, por ejemplo, como en Estados Unidos la fuerza de trabajo industrial es del orden del 15,7% y la agrícola del 2,6% (datos para 1998, **sección Estadísticas de la O.I.T.**; Ginebra). Sin embargo, muchos de estos trabajadores realizan al interior de las empresas labores propiamente administrativos. El obrero indus-

trial asalariado, que realiza labores predominantemente manuales, miembro de un sindicato, militante de un partido de clase es algo cada vez más escaso, a veces difícil de conseguir incluso por los encuestadores más avezados. Tanto es así que en la dirigencia de los antiguamente llamados partidos de clase se encuentran, en Chile por ejemplo, más abogados que obreros y, por supuesto, más profesores que campesinos. Tampoco se encuentran obreros en el nivel de la dirigencia de las centrales sindicales de carácter nacional o internacional. Y los pocos que aparecen como tales lo fueron muchos años atrás antes de que el partido o el sindicato los contratara como funcionarios permanentes. Es hora más que pasada para calcular la duración histórica de la clase obrera.

El fenómeno de la pérdida de centralidad de la actividad laboral para la economía y la ideología de las personas (pérdida del sentido vocacional del trabajo) ocurre también en las sociedades de desarrollo medio, como el caso de Chile y otros países de América Latina. El hecho objetivo que acompaña a esta pérdida de sentido es el siguiente: el actual patrón de desarrollo es incapaz de generar empleos para toda la población que los necesita. Ninguno de estos dos fenómenos ha sido suficientemente internalizado por las autoridades del Estado vinculadas a la política de empleo en América Latina, que siguen pensando y actuando como si los problemas de desempleo fueran coyunturales. En lo que viene trataremos de ilustrar con referencia especial el caso chileno, el aserto de que el paro tiene causas estructurales que van más allá de la actual situación de desaceleración de la economía mundial.

¿Existe el pleno empleo?

Una de las aspiraciones sociales que se mencionan con más frecuencia en los programas políticos de todos los países es el pleno empleo. Es conveniente, sin embargo, preguntarse qué significa esta expresión porque, al parecer, su uso frecuente no alude al hecho de que todos los que quieren trabajar

puedan hacerlo. Es frecuente que los dirigentes del Estado expresen que una desocupación del 4 ó 5 por ciento es "prácticamente" pleno empleo. Así en el caso de Chile, que tiene una fuerza de trabajo de 5.802.470 personas (Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.); **Encuesta Nacional del Empleo**; Santiago: mayo 2001) y supuesta una desocupación del 5 por ciento, es decir, de 290.123 personas, sería con tal desocupación una sociedad de "prácticamente" pleno empleo. Pero puede ser que este 4 ó 5 por ciento de este llamado desempleo friccional esté escondiendo otra realidad, si se aprecia la situación desde una perspectiva diferente.

Para entender mejor la legitimidad o no del uso de la expresión "pleno empleo" es conveniente examinar de cerca algunas cifras. La población del país era de 15.366.360 habitantes en mayo de 2001. De ese total trabajaba o buscaba empleo el 37,7%. Los estudiantes mayores de 15 años, las personas que realizaban labores domésticas no remuneradas y "otros" (jubilados, ancianos y desistidos de la búsqueda de trabajo o que nunca buscaron) eran 5.240.260 personas. Estos últimos segmentos son más importantes que lo que corrientemente se cree aunque, lamentablemente, son pocos investigados. Si se deja fuera a los jubilados y a los imposibilitados, por una razón u otra, es éste el grupo que contiene la gran reserva de trabajadores de una sociedad. Se trata de los actuales estudiantes, de la gran cantidad de gente que realiza quehaceres domésticos (especialmente mujeres) y de aquellos marginados o alejados del mercado de trabajo.

Si se supone una situación teórica de real pleno empleo, es decir, una en que exista ocupación para las 5.802.470 personas que forman en 2001 la fuerza de trabajo, con jornada regular, sea completa o parcial, con salarios atractivos para cada nivel de ocupación y tipo de jornada: ¿cuántas personas mayores de 15 años que actualmente no trabajan desearían hacerlo? Si todas ellas obtuvieran un puesto de trabajo podríamos hablar, con propiedad, de pleno empleo. Es otra

manera de ver la situación. Una manera que posiblemente admite reparos, pero que nos aleja del concepto de pleno empleo con 5% de desocupación.

Para justificar lo anteriormente dicho con algunas cifras se puede señalar que, por ejemplo, el año 1994 con una tasa de desocupación del 7,8% la tasa de participación de la población (en edad de trabajar) en la fuerza de trabajo era del 55,4%, en tanto que en el 2000 con una tasa de desocupación del 10,1%, la tasa de participación era del 53,7%, es decir, mientras mayores la tasa de cesantía menores la tasa de participación. (Cifras tomadas de los cuadros estadísticos del I.N.E.). Se debería investigar si en períodos de prolongada baja desocupación aumenta o no el interés de la gente por entrar a la fuerza de trabajo. Nuestra hipótesis es que sí, es decir, pensamos que con desocupación relativamente alta disminuye el interés por ingresar a la fuerza de trabajo y que al revés sucede con desocupación baja, porque existe un "potencial laboral" en la población que no está en la fuerza de trabajo debido a sus necesidades de ingreso no satisfechas. Pero sucede que la desocupación desestimula su ánimo en cuanto a la búsqueda de empleo; siempre penosa y desagradable cuando se han tenido reiteradas experiencias de fracaso.

Otro tema al que debe aludirse en una reflexión sobre el concepto de pleno empleo es al sector informal. Como es sabido se incluyen en el sector informal a los empleadores y trabajadores que laboran en empresas de menos de cinco personas, a los trabajadores por cuenta propia, salvo los profesionales y técnicos; y a los familiares no remunerados. Ellos se caracterizan por su poca calificación, baja productividad, escaso o ningún ingreso, carencia de contrato de trabajo y ninguna previsión. Como informales que son están al margen de las prescripciones legales que regulan la actividad laboral. La O.I.T. (**Panorama Laboral**, 1999) calcula para el año 1997 en un 45%, si se excluye el servicio doméstico, al sector informal urbano en Chile. La jornada de trabajo de buena parte de los

trabajadores informales difícilmente podría catalogarse como de pleno empleo.

En suma, opinamos que se utiliza el término pleno empleo de un modo asaz generoso e impreciso. Ello permite el surgimiento de dudas acuciantes. ¿Existe en realidad el pleno empleo? Más aún: ¿es posible el pleno empleo? Nuestro planteamiento es el siguiente: tanto desde un punto de vista político como ético se debe aceptar que en el actual nivel de desarrollo económico y tecnológico, en los países en desarrollo y en muchos de los desarrollados, el pleno empleo no existe en las sociedades de comienzos del siglo XXI y que ni siquiera es posible. A partir de la aceptación de esta premisa, es sano invertir talento, preocupaciones y dinero para diseñar una política económica y social acorde con ella.

Dos décadas de dificultades para el empleo en Chile

La modernización de las estructuras económicas y la del Estado, que se acentuaron en América Latina a partir de las políticas de ajuste en las décadas de los años setenta (Chile) y ochenta (la mayoría de los países) acarrearán severas dificultades para el empleo en América Latina. En efecto, la apertura comercial y financiera; la reestructuración del sector público, que incluyó la privatización de empresas públicas; la redefinición del papel del Estado con el abandono de su intervención directa en la actividad productiva; la reforma del sistema financiero sobre bases más competitivas; la desarticulación de la actividad y del poder sindicales, entre otras, provocaron una dramática situación en el empleo. En Chile durante cuatro años se dieron cifras de desempleo abierto superiores al 20 por ciento de la fuerza de trabajo, y durante trece años cifras superiores al 10 por ciento (entre 1975 y 1987), incluyendo en ambos casos a los programas de emergencia.

Los cambios en la economía produjeron grandes movimientos de población entre sectores económicos. El porcentaje de activos

en la agricultura pasó del 22 en 1970 al 17,4% en 1985. El de la industria manufacturera, en los mismos años, descendió de 17,8 en 1970 a 15,1% en 1985. En tanto que las ganancias del sector comercio fueron del 12,1 en 1970 al 20,4% en 1985, y las del sector servicios del 30,8 al 34%. Los sectores donde la organización de los trabajadores tenía mayor tradición y poderío (minería, industria manufacturera y construcción) bajaron su participación en el empleo en 6,4 puntos en esos 15 años. En el comercio y los servicios, la sindicalización era escasa, con ninguna (comercio) o poca (algunos servicios) tradición, y nada de poderío.

Todo el proceso de estabilización y reestructuración económicas fue acompañado por una caída de las remuneraciones reales. Sólo a partir desde 1988 se produjo una franca y persistente recuperación.

Cuando la experiencia de modernización estaba adelantada aunque no completada, llegó a nuestras orillas otra fuerte corriente de cambios. Se trata de la globalización y de los adelantos tecnológicos que la acompañan. Esta corriente tiene también sus propios signos respecto del empleo y la fuerza de trabajo. La globalización privilegia a los llamados "trabajadores del saber" (que no se interesan por sindicalizarse) y a nuevos sectores productivos. Aumenta, en las áreas de los bienes y servicios transables, la competencia a una escala no conocida. Al igual que el ajuste demanda una nueva organización de la producción y la comercialización. Pero sobre todo la mundialización conlleva una situación de alta incertidumbre económica y laboral para las sociedades nacionales, en especial, para las que están en proceso de desarrollo, como las de América Latina.

Aunque es prematuro hablar sobre el impacto de la globalización en el empleo en Chile está claro que las primeras manifestaciones del nuevo capital transnacional no han significado, ni con mucho, una generación de empleo similar a la de las antiguas inversiones. Muy al contrario, las transnacionales han

modificado en las últimas dos décadas una y otra vez, a la baja, la planta de trabajadores.

Por ahora la situación del empleo de cara a la modernización faltante y de cara a la globalización que se inicia es delicada. La lógica de ambos fenómenos, aplicada a la realidad chilena, lleva a una mayor restricción de la demanda de trabajadores. El crecimiento del PIB, según el Banco Central de Chile (**Indicadores Económicos**) fue de 5,4% en el año 2000 (el más alto de la región), pero el desempleo abierto, estadístico, se mantuvo en torno al 10% de la fuerza de trabajo. La encuesta de la Universidad de Chile (de mayo de 2001), que mide el desempleo del Gran Santiago, detectó un 15% de desempleo (**La Tercera Digital**; Santiago: 23 de julio de 2001). Niveles superiores al 11% se han mantenido desde 1998, después de que la tasa fluctuara entre el 6 y el 8% desde 1990. La economía mantiene este año 2001 un crecimiento del 3,5 al 4%. A pesar de los denodados esfuerzos del actual gobierno nada indica que en el futuro de mediano plazo sea el empleo el que florezca lo más probable es que sea el desempleo. ¿Cómo enfrentar la situación? La respuesta va más allá de la mera economía, nos lleva al terreno de la organización social.

¿Por qué Chile se encuentra en esta situación?

A nuestro entender el problema socioeconómico mayor de Chile desde ahora en adelante será el del empleo. En lo que viene se tratará de justificar este aserto.

Lo primero que nos plantea este tema es la necesidad de observar las realidades demográficas. Si bien es cierto que Chile se encuentra actualmente, desde el punto de vista demográfico, en la llamada por los expertos "etapa de transición avanzada" sólo en los años recientes han ocurrido importantes bajas en la tasa de natalidad y de mortalidad por lo que su población, relativamente joven, todavía tiene una tasa de crecimiento alta para esta categoría. Un 1,67 por ciento de crecimiento promedio anual en la década 1980-1990. Es decir, el país aún no alcanzaba

entonces el equilibrio propio de esta etapa demográfica que se caracteriza por una baja natalidad, una baja mortalidad y un lento crecimiento de la población.

Al incremento poblacional hay que agregar el crecimiento de la fuerza de trabajo (población económicamente activa), el que es mayor que el crecimiento de la población de 15 años y más. En efecto, entre los años 1986 y 2000 la primera, la fuerza de trabajo, aumentó un 35% en tanto que la segunda lo hizo en un 27%. Con ello la tasa de participación de la población en edad de trabajar en la fuerza de trabajo subió en esas mismas fechas desde un 50,6 a un 53,8. Esta es una tendencia que difícilmente se detendrá en el futuro. En verdad, desde 1989 la tasa de participación se ha consolidado por sobre el 53%. Pero ella es baja comparada con otros países de América Latina: 63% en Colombia, 64% en Panamá, 65% en Venezuela, 61% en Uruguay. (Todas las estadísticas para América Latina es tan tomadas de **Panorama Laboral**; Oficina Regional de la O.I.T. para América Latina y el Caribe). Y muy baja si la comparamos con la de Estados Unidos que alcanza al 67%. De esto podemos concluir que Chile tiene, al respecto, un camino largo por recorrer. La tasa de participación chilena está fuertemente influida por la de las mujeres que alcanza al 35% (desde 1993 ella es superior al 34%) y que en Colombia se eleva al 53%, en Panamá al 50%, en Uruguay al 51%, en Venezuela al 47% y en Estados Unidos al 60,7% (el dato para USA corresponde al mes de abril de 2000 y se refiere a las mujeres de 16 años y más; **U.S. Bureau of Labor Statistics**). De modo que la participación general de la población en la fuerza de trabajo aumentará y lo hará con más fuerza que en el pasado debido a una mayor incorporación de la mujer a ella, más aún si ocurre, como lo han anunciado varias autoridades de gobierno, que se implementarán políticas *ad hoc* para facilitar tal acceso.

Según las proyecciones del I.N.E. la población en edad de trabajar aumentará en un millón de personas hacia el 2005, respecto

del 2000, y si una proporción más alta que la actual participa en la PEA, entonces, por estos conceptos deberán crearse una gran cantidad de empleos. A ellos hay que añadir los que se necesitan para absorber la actual desocupación de 555.470 personas (I.N.E.; **Encuesta Nacional de Empleo**; Santiago: marzo/mayo de 2001).

A lo anterior hay que agregar lo que ocurre en el sector informal urbano chileno que la O.I.T. calcula para el año 1997, en un 45%, si excluimos de él al servicio doméstico, 6,6%, que la O.I.T. por cierto agrega. Aquí cabe mucha gente. Hay que tener presente que la definición de "persona con empleo" del I.N.E. es poco exigente (una hora de trabajo en la semana anterior a la encuesta), de modo que caen en esa categoría personas que tienen empleo ocasional, de pocas horas, discontinuo, no remunerado, etc. En el empleo informal urbano se está en un territorio en el que predominan los empleos de poca calidad. Si el 45 por ciento del empleo no agrícola es informal, entonces, hay un ancho campo para mejorar la calidad de estos empleos, es decir, para despejar mucha desocupación disfrazada. Un ejemplo, los cientos de personas que suben y bajan de los microbuses de Santiago, que venden variados artículos de bajo precio, que cantan o simulan hacerlo, según el I.N.E. tienen un empleo. Pero ¿hablando en serio ¿tienen de verdad un empleo? En lo que se refiere al sector informal urbano habría que decir que existe un gran contingente de personas que necesita empleos e ingresos de verdad.

Se trata, entonces, de millones de empleos (adicionales a los actuales) entre esta fecha y el año 2010 (meta nacional para ingresar al "club" de los países desarrollados) para incorporar al crecimiento demográfico y a la mayor participación de la población en edad de trabajar en la fuerza de trabajo (especialmente de la mujer), para provocar, además, una sustitución de los "empleos" del sector informal que constituyen desocupación disfrazada y para terminar con la actual desocupación abierta.

¿Dónde, en qué rama de la actividad económica se han creado empleos en las últimas dos décadas? La fuerza de trabajo pasó de estar constituida, en 1980, por 3 millones 256,3 mil personas a 5 millones 257,310 personas en abril/junio de 2001, es decir, se produjo un aumento del 61,9%. (Cifras del I.N.E., **Encuesta Nacional de Empleo**; Santiago). Actualmente, la agricultura, minería y la industria ocupan el 27,4% de la fuerza de trabajo en tanto que el comercio (19,4%) más los servicios financieros, comunales, sociales y personales (35,8%) participan con el 55,2%, sobrepasando con mucho a las actividades productoras de bienes, que en 1980 participan con el 36%. Es un cambio laboral muy significativo. Detrás de él está la evolución de la economía. La introducción de cambios tecnológicos y administrativos en las grandes y medianas unidades productivas ha traído a la industria, minería y agricultura notables ganancias en productividad. Es así, por ejemplo, como el sector minero no aumenta su participación en la fuerza de trabajo a pesar de las grandes inversiones transnacionales que fueron hacia él durante la década de los 80's y el primer lustro de los 90's. La evidente, aunque parcial, modernización de la agricultura ha significado su disminución en cuanto sector proveedor de empleos. El empleo masivo se concentra en dos sectores: el comercio y los servicios. Son en ellos donde se produce el aumento del empleo, incremento especialmente femenino. En ellos también se han producido innovaciones en la tecnología. Pero son los mayores sectores dualizados de la economía. En efecto, junto a las nuevas unidades comerciales (los malls, los supermercados) se encuentra el comercio informal, callejero y ambulante, el muy pequeño comercio establecido (de carácter familiar), el intercambio ilegal. Lo mismo ocurre en los servicios, donde se concentra mayormente el empleo femenino. Prácticamente el 80% de las mujeres ocupadas pertenece a él. Desde luego en el empleo doméstico, pero también en los servicios comunales y sociales. El crecimiento de la productividad de los servicios es tápor debajo del crecimiento que tiene en promedio la de la economía. Los salarios son los más bajos.

De estos antecedentes se deduce que las tendencias en la creación de empleos ocurren mayormente en los sectores en que la evolución de la productividad no es positiva. Tal como probación presagia dificultades para una solución adecuada a los problemas del empleo, las remuneraciones y la pobreza.

¿Cómo se compatibiliza esta situación con la de los fenómenos que orientan el desarrollo de la economía y la sociedad?

En primer lugar, hay que señalar que la aspiración de los chilenos de llegar a ser un país desarrollado para el año 2010 implica necesariamente la incorporación masiva de innovación tecnológica a la actividad económica. Y si ello ocurre en la agricultura y en la industria el empleo disminuirá en estos sectores al modo como ha acontecido en los países desarrollados. En la agricultura del 15% actual a menos del 10% y en la industria del 16% actual a menos del 14%. ¿Absorberán los otros sectores a esta masa de trabajadores desplazados?

En segundo lugar, hay que señalar que la mayoría de los actuales trabajadores es difícilmente reconvertible a las habilidades requeridas por una economía competitiva, abierta al mercado mundial. Desde luego escasos trabajadores del sector informal urbano, de la agricultura y de la industria tradicionales. Lo más probable es que ellos persistan en la informalidad, se incorporen a ella o, peor, al desempleo.

Un alivio aparente es el aumento de la población de 60 años y más, población que según proyecciones del I.N.E. en el 2005 será de 1.814.125 personas, lo que constituirá el 15,4% de la gente en edad de trabajar. Muchos de ellos serán pensionados, pero no por ello retirados de la fuerza de trabajo. Debido a las expectativas de vida prolongada y a las mejoras en salud y, muy especialmente, debido a las magnas pensiones que recibirán tenderán a permanecer trabajando aún después de pensionarse. Por lo tanto, poco alivio se puede esperar por este lado.

Un fenómeno que está ocurriendo en todo el mundo y también en América Latina es la migración por razones laborales. Si un país con economía emergente y democracia política ofrece oportunidades laborales, supuestas o reales, para nacionales de países del vecindario menos pujantes o menos democráticos, entonces, trabajadores de esos países entrarán a su mercado de trabajo. Es lo que está sucediendo en Chile en oficios tan diferentes como el servicio doméstico de puertas adentro con peruanas y varios otros oficios de poca o mediana calificación de ecuatorianos, cubanos y peruanos; y con médicos e ingenieros cubanos, ecuatorianos, peruanos y otros.

Es muy poco lo que han podido hacer los países desarrollados para resolver el tema del desempleo. Tomemos el ejemplo de Alemania, la economía más poderosa de la Unión Europea. En Chile se habla mucho del programa alemán de educación dual para aprendices como una solución al problema del desempleo juvenil, pero la verdad es que Alemania mantiene, desde hace años, una alta tasa de desempleo juvenil. Los aprendices trabajan en las empresas mientras el gobierno paga pero, luego, hay pocas plazas para ellos. Actualmente el paro llega en Alemania al 9,2%, con un total de parados de 3.798.000 personas (**El País**; Madrid: 8 de agosto 2001, p. 40). Por supuesto que, otros países europeos tienen un porcentaje de parados mayor que Alemania. La verdad es que algunos estudios muestran que las economías de alto ingreso tienen, como promedio mundial, una tasa de desempleo (8,30) mayor que las economías de ingreso medio (6,90) y que las economías de ingreso bajo (3,00). (Véase Deon Filmer; **Estimating the World at Work**; Washington: World Bank paper, 1995; Table 5-A). El desarrollo no siempre conlleva una mejoría en los niveles de empleo, más bien lo inverso es lo más probable. Los economistas neoliberales en Chile afirman enfáticamente que la única solución para el desempleo es el crecimiento económico. Tam poco es, *perse*, la solución para la pobreza. Citemos a este respecto a un Profesor de Economía de la Universidad de California, Berkeley:

"On the other issue —that of economic growth always reducing poverty- while it is true that if economic growth is sustained for a long time it generally reduces poverty, there exist many cases where the types of growth matter. There are certain types of growth that do not reduce poverty, particularly those types that increase inequality. This has often been the case with unequal societies like Brazil, Colombia, Kenya and, of course, South Africa".

(Pranab Bardhan; **Social Justice in the Global Economy**; Geneva: International Institute for Labour Studies; 2000, p. 8).

Un nuevo enfoque sobre el trabajo

Los cambios en el mundo del trabajo son de tal magnitud que es indispensable pensar si ha llegado o no el momento de revisar, y quizás abandonar, el aparataje conceptual con el cual se ha definido y regulado hasta ahora ese mundo. En efecto, en los siglos XIX y XX se ha pensado la realidad laboral como un fenómeno articulado al interior de cada sociedad nacional. Las variaciones entre una y otra sociedad respecto de sus correspondientes visiones dependían en gran parte del sistema político y de la mayor o menor aproximación de cada país al arquetipo, siempre presente, de lo que se entendía por sociedad industrial. En tanto que ahora, el fenómeno de la globalización económica quiebra las fronteras nacionales, de modo que las economías en parte importante se organizan según parámetros cuya definición escapa al marco nacional al tiempo que, el arquetipo de la sociedad industrial quedó obsoleto, en cuanto logra alcanzar, toda vez que el industrialismo o ha dejado de ser el eje orientador tanto de la vida económica como de la organización del trabajo, como lo fue en la mayor parte de los siglos XIX y XX.

El hecho de que en el mundo no desarrollado muchos países jamás alcanzaron a constituir economías industrializadas no contradice las tendencias generales (obligatorias para

ellas también) hacia las economías de servicios dinamizadas por la innovación y el mercado. En este mundo la complejidad del crecimiento es mayor toda vez que un amplio sector de la economía y de la fuerza de trabajo no superaron la etapa premoderna y preindustrial. En efecto, la economía informal de trabajadores por cuenta propia, de empresas familiares de subsistencia o de pequeños talleres de baja productividad, no estuvo jamás regulada por la legislación del trabajo porque ésta estaba destinada a la parte formal, moderna, industrial de la economía nacional.

La idea de economía y sociedad que subyace y justifica la legislación laboral en América Latina, y las mismas normativas internacionales, dicen relación con la autonomía nacional en el orden del desarrollo económico y con la idea de que el trabajo se realiza en torno a empresas formalmente constituidas, que extienden contratos de trabajo de duración indefinida, a una fuerza de trabajo homogénea en cuanto a condiciones de contratación y de dependencia legal, organizada en sindicatos, que negocian con el empleador salarios y condiciones de trabajo. Pero este modelo se aplica, en verdad, hoy por hoy, a una escasa proporción de la fuerza de trabajo, la que mayoritariamente no se organiza en sindicatos, no negocia colectivamente y, en gran número, ni siquiera tiene empleador y menos trabajo de duración indefinida. Probablemente nunca pertenecerá a una empresa formalmente constituida.

En el comienzo del tercer milenio de la cristiandad una nueva sociedad está esbozada ante nosotros, aunque la anterior sociedad industrial aún nos impone sus pautas. Esta contradicción es especialmente aguda en el mundo en desarrollo. La asimetría se manifiesta en muchas órdenes, pero es especialmente marcada en el tema del empleo/desempleo. La ocupación es la principal (y para la gran mayoría de personas la única) fuente para obtener el recurso más importante que la sociedad ha sacralizado: el dinero. Para nacer, vivir y morir es indispensable tener

dinero. Pero si no existen ocupaciones para todos la vida se convierte en un drama para millones de personas.

En efecto, las cifras actuales son elocuentes. Según la O.I.T. "de los 3.000 millones de personas económicamente activas que hay en el mundo, 160 millones corresponden a desempleados y 850 millones a subempleados". Agrega el documento que "durante los próximos diez años, deberán crearse 500 millones de nuevos puestos de trabajo, de los cuales un 65 por ciento serán necesarios en Asia, un 21 por ciento en África y un 10 por ciento en América Latina". (O.I.T.; Documento GB.280/ESP/1 **Examen de las labores del sector empleo**, Ginebra: marzo de 2001, p. 1).

Es conveniente señalar que las estadísticas laborales internacionales no son precisas. La recolección de los datos es en todas partes difícil y, en algunas, imposible, sobre todo si se trata de países de gran población y con un servicio estadístico débil para ese desafío. El subempleo es de incierta medición, prácticamente en todos los países. De modo que pocos países, con estadísticas no enteramente confiables, pueden producir una gran distorsión en las cifras mundiales (China, India, Indonesia). El sesgo de las cifras es que tienden a presentar una situación mejorada respecto de la realidad.

Si se prevé con certeza que en el futuro habrá menos empleos y más gente que los necesitará, entonces, queda claro que en esta materia hay que pensar las cosas de nuevo. Si sólo una porción de la población tendrá acceso a empleos y salarios de calidad habrá que plantearse algunos interrogantes. ¿Cómo nos organizaremos para que todos puedan subsistir, los que tengan y los que no tengan empleo? ¿es atinada una política que estimule a los jóvenes a ingresar al mercado de trabajo, o es mejor invertir el máximo esfuerzo en una prolongada permanencia en el sistema escolar? ¿quién tiene la prioridad absoluta: la mujer o el joven por ser tales o el jefe de hogar cualquiera sea su sexo o edad? ¿las bajas pensiones a los jubilados no esti-

mulan a los viejos a seguir en el mercado de trabajo? ¿los bajos salarios no obligan a otros miembros de la familia (incluyendo a las madres de hijos pequeños) a ingresar al mercado de trabajo, en vez de realizar funciones indispensables, como la crianza de esos hijos? ¿son héroes o villanos los pocos privilegiados que tienen dos o más empleos, cada uno con buen salario? ¿conviene una jornada laboral con horario rígido y extenso o es mejor flexibilizar y rebajar el horario de trabajo?

El interrogante principal es: ¿cómo se organizará la sociedad para tener viabilidad con una economía que genera pocos empleos?

Es hora, pues, de preguntarse si los viejos criterios acerca de las políticas laborales y de la regulación del trabajo, ordenado en sociedades nacionales, modelado según el concepto de fábrica, mina y predio agrícola, cada uno con su patrón, siguen siendo válidos en esta economía globalizada y posindustrial. Nuestra hipótesis es que no, que es necesario desarrollar un nuevo enfoque que aluda tanto a la realidad de la economía de hoy como a la que subsiste del mundo premoderno y preindustrial que nunca fue incorporado por los conceptos y normativas en uso.

EL DESEMPLEO JUVENIL

El desempleo juvenil es un flagelo que azota a casi todos los países. Ello es motivo de preocupación toda vez que los jóvenes desempleados son un grupo especialmente expuesto a los peligros de la droga, la vagancia y la delincuencia. Se trata del grupo de edad que va desde los 15 a los 24 años. Suele subdividirse, para fines de análisis, en los más jóvenes, de 15 a 19, y los mayores, de 20 a 24.

Actualmente en Chile existe una desocupación nacional (estadística) del 9,7%. En el grupo de 15 a 24 años esta desocupación sube al 22,2%. Si se distinguen al interior de este grupo dos categorías sucede lo que en todas partes: el grupo de 15 a 19 llega a una

tasa del 31,9 y el grupo de 20 a 24 a una del 19,8. (I.N.E., **Encuesta Nacional del Empleo**; Santiago: abril/junio 2001).

Los estudios acerca del desempleo juvenil arrojan similares resultados para los países con parecido nivel de desarrollo. En todas partes los niveles de desempleo son superiores al desempleo promedio de la fuerza de trabajo. Los porcentajes chilenos se repiten en las economías mayores de América Latina. También es semejante el que los adolescentes menores, de 15 a 19 años, posean porcentajes más altos de desempleo que los adolescentes mayores. También que los desempleados menores tengan menor nivel educacional y de calificación profesional que los mayores. Tanto el hecho de que niños de 15 años deserten del sistema educacional como el que estén desempleados es un indicador de la condición socioeconómica de sus hogares. En efecto, otra de las certezas en torno al desempleo juvenil es que se trata de un grupo social que proviene de los sectores más pobres de la sociedad. Estos jóvenes de 15 a 19 años son pobres, están desempleados y tienen poca educación; lo más probable es que de adultos sigan siendo pobres y tengan, a su vez, hijos pobres. Es el círculo vicioso de la pobreza.

Otro hallazgo de los estudios acerca del empleo/desempleo juvenil es que una alta proporción de los más jóvenes que trabaja lo hace en el sector informal; en el caso chileno más del 46% de ellos. Este sector tiene baja productividad; bajos salarios; es de fácil entrada, pero también de fácil salida; pocos tienen previsión social y, casi nadie, contrato. Cerca de la mitad de los menores empleados está, por tanto, en una condición de empleo incompleto, precario.

¿Qué proponen los expertos como solución? La respuesta pasa por programas de capacitación, mayor información acerca del funcionamiento del mercado de trabajo, la creación de instituciones laborales como la del aprendiz, por la disminución (desaparición incluso) del salario mínimo, y otras semejantes.

Sin embargo, cada vez es más claro que el mercado de trabajo no tiene posibilidades de solucionar de modo integral el problema del desempleo juvenil.

A partir de la premisa anterior parece ser conveniente considerar por separado los grupos de jóvenes de 15 a 19 y los de 20 a 24 años. Ello para diseñar políticas específicas para cada grupo. A los jóvenes mayores se le podrían aplicar políticas del mercado de trabajo como las anteriormente enunciadas y al grupo de jóvenes menores se le deberían aplicar políticas propias del sistema educacional. El desempleo de los jóvenes de 15 a 19 años no es, a estas alturas del proceso civilizatorio, un problema laboral sino un problema educacional. Si se le sigue tratando como un problema laboral lo más probable es que estos niños deriven en antisociales o se conviertan en trabajadores pobres. En ambos casos, el círculo vicioso de la pobreza intergeneracional se activará. Tratar este tema como un problema educacional significa evitar la deserción prematura de niños del sistema escolar, hacer atractivas las escuelas para niños pobres, cuyos padres esperan que sus hijos aprendan un oficio que les posibilite acceder a un trabajo, agregarle más capital humano a esta generación de chilenos y acortar sus años de vida laboral a favor de sus años de formación.

Si ello es así ha llegado la hora de mirar de otro modo el fenómeno del empleo/desempleo juvenil y buscar soluciones distintas a las que corrientemente acuden las políticas de empleo convencionales de los gobiernos en América Latina.

COBERTURA ESCOLAR Y EMPLEO

Es claro al día de hoy que el empleo tiene importantes vínculos con la educación. No en balde todos están de acuerdo en que la *performance* del sistema escolar de un país estimulará o impedirá el desarrollo sostenido de su economía. En estas líneas queremos mostrar una cara del tema que no suele mencionarse en los análisis de la relación escolaridad/empleo. Se trata de los vínculos entre la

cobertura del sistema escolar y la tasa de participación de la población en la fuerza laboral. La tasa de participación aumentará o disminuirá según la cantidad de años que los niños y jóvenes permanezcan en el sistema escolar. En los países de economías desarrolladas las nuevas generaciones postergan su entrada al mercado laboral en virtud de que permanecen un elevado número de años en el sistema escolar. Lo contrario sucede en los países económicamente atrasados.

La escuela es para niños y jóvenes una suerte de internado que los mantiene cautivos por un número de terminado de años. Este cautiverio, a veces gozoso a veces penoso, puede durar ocho, doce o más años. Al revés de otros encierros mientras más años dure mejor para el joven, si pensamos en forma optimista del sistema escolar. Este hecho, el de la duración de la permanencia del individuo en el sistema escolar, que antes se consideraba favorable sólo desde el punto de vista de la suerte de la persona, hoy se aprecia también como vital para la suerte de la sociedad. Pensemos, por ahora, en la mera permanencia, es decir, en el simple hecho del número de años. No en lo que acontezca como experiencia formadora en el internado, por cierto asunto de primérsima importancia. En efecto, en una sociedad en que su economía por razones estructurales no genera suficientes empleos para toda la población que los necesita, es muy importante que los niños no entren al mercado de trabajo y que los jóvenes se demoren el máximo posible en hacerlo. Más aún en países, como los de América Latina, de numerosa población joven.

Nuestra tesis es que una larga permanencia de niños y jóvenes en la escuela es decisiva para el alivio de la situación de empleo/desempleo de la población y, por otro lado, para la mejoría de la calidad de los empleos. Chile tiene, a la fecha, 4.320.730 menores de 15 años. La primera meta, no exenta de dificultades pero posible para el país, es asegurarse que todos ellos a partir de los tres o cuatro años estén en el sistema escolar. De paso esa es la mejor manera de

eliminar el trabajo infantil indeseable. La segunda meta es prolongar esta permanencia hasta el fin de la escuela media o secundaria, es decir, mantener en la escuela, además, a la totalidad de los niños de 15, 16 y 17 años, lo que haría un total de 5.072.940 (cifra de 1999) de niños y jóvenes fuera del mercado laboral. La tercera meta sería aumentar la cobertura en edades tanto como sea posible, para demorar más aún la entrada al mercado de trabajo de los jóvenes. El ideal de igualdad de oportunidades, vinculado con la educación (que para algunos es, equivocadamente, la única igualdad posible) se cumpliría en parte con esta política.

Es cierto que existe una generalizada preocupación por la relación entre educación y empleo, inquietud más que razonable si se considera el despliegue de tendencias que parecen llevarnos a una "sociedad del saber", en cuya economía el valor conocimiento sería el principal factor productivo. Como nunca antes se aprecia el valor del conocimiento para el proceso productivo, la subsistencia y el crecimiento de las empresas, el desarrollo de los países, y el acceso al empleo. Hasta ahora en Chile esta preocupación ha estado ligada a la introducción de nuevas tecnologías en los talleres y oficinas.

Pero a medida que avanza el proceso tecnológico se aprecia que el puro conocimiento específico no es suficiente y que para participar en la economía de hoy el requerido es aquel que, además, apunta al conjunto del proceso económico, a la dirección del mismo y a las múltiples posibilidades de un horizonte abierto más allá de los límites del entorno nacional o regional. La valoración del saber y la innovación, la necesidad de una adaptación a lo nuevo, el contacto mediático con diferentes culturas, idiomas, valores y costumbres, todo está presionando al sistema de educación en orden a construir un nuevo ambiente formativo.

Por otro lado, las variaciones en los patrones del empleo han dado lugar al concepto de empleabilidad, que significa que las perso-

nas deben adaptarse a las veleidades del moderno mercado de trabajo y estar disponible permanentemente para cambiar de empleo; para capacitarse para un puesto de trabajo distinto; para vivir períodos de cesantía; para cambiar de residencia con fines de empleo; a veces para cambiar de país, de empresa, de patrón, de idioma de trabajo, de carrera en una organización. Para enfrentar con éxito estas contingencias el principal capital del individuo sería una educación suficientemente profunda como para ser capaz de administrarse a sí mismo de modo de ir de un empleo a otro sin menoscabo para su situación personal y familiar.

Las capacidades requeridas por el concepto de empleabilidad son más complejas que lo que parecen entender los expertos en empleo. Algunas pueden encontrarse en cierto tipo de personalidad, pero no en todos. Por eso un largo aprendizaje en el sistema escolar es necesario si se quiere dotar a los jóvenes de las herramientas para actuar de modo tal que tengan éxito en un mercado de trabajo inestable y cambiante. Estas capacidades van más allá de los conocimientos específicos: hacen referencia a cualidades sociales y capacidades psicológicas. Son las que permiten enfrentar los cambios y las crisis. Los estudios sociológicos del cambio en las organizaciones muestran que ellos afectan gravemente a cierto tipo de personalidad, que rechaza las situaciones de crisis como el desempleo. Por ello, el empleo público, con su inamovilidad, tradicionalmente ha atraído a muchas personas de clase media, a pesar de las bajas remuneraciones. Para ellas tener un empleo de por vida es como alcanzar una estrella con la mano.

El concepto de empleabilidad pretende que los individuos enfrenten los avatares del mercado laboral. Para que suceda tal cosa se hace necesaria una formación escolar profunda y prolongada, que prepare a la persona para el cambio, las crisis, la adaptación a procesos en movimiento constante, el aprendizaje permanente, la iniciativa personal, la innovación. La persona, además, deberá ser

dotada de suficientes habilidades sociales y capacidades psicológicas para transformarse en "empresario de sí mismo" lo que le permitirá, inclusive, crear su propio empleo.

Por tanto, pensamos que las políticas públicas en vez de proponerse "la plena incorporación de los jóvenes al empleo", como se dice habitualmente, debieran encaminarse a que en el mediano plazo histórico las nuevas generaciones estuviesen, en la medida de lo posible, hasta comienzos de la edad adulta en el sistema escolar, es decir, postergaran (en relación con lo que ocurre hoy) por muchos años su entrada al mercado laboral. Así habrá menos personas compitiendo por los empleos que se generen y, por tanto, habrá menos desempleo. Una política semejante en propósito debiera aplicarse a otras cohortes de edades para descongestionar un mercado poblado en demasía para la naturaleza de la economía moderna. El objetivo es sacar del mercado de trabajo a la mayor cantidad de gente posible.

TRABAJO, CONSUMO Y OCIO

La tesis de que el trabajo está perdiendo, a comienzos del siglo XXI, la centralidad económica, política y social que mantuvo desde los inicios del capitalismo en la Europa protestante, nos obliga a pensar en lo que está surgiendo, con similar importancia, como actividad alternativa. La ética del trabajo proclamaba que a través del esfuerzo laboral se podía alcanzar no sólo las grandes metas materiales sino también las espirituales. Los intentos de construir economías socialistas también se hicieron sobre la base de una ética semejante aplicada al individuo y la comunidad. El individuo y el grupo encontraban satisfacción en el trabajo bien hecho.

En estos años de fin y de comienzo de siglos esta ética ha desaparecido. La felicidad no es una meta diferida para un futuro, terrenal o celestial, sino una de satisfacción inmediata. La economía y la cohesión social se sostienen sobre la base del consumo actual.

La cultura vigente, en especial de la TV, introyecta en la conciencia de las personas renovadas necesidades de consumo. Disposiciones físicas y financieras facilitan la satisfacción de esas nuevas necesidades que, obviamente, son mayoritariamente más ficticias que reales, lo que permite que la economía se mantenga en movimiento.

En las sociedades de desarrollo intermedio, como Chile, en la que una parte de la población (clase media) tuvo, respecto del consumo, una actitud asceta y otra (clase baja) vivió una larga experiencia de subconsumo, esta nueva modalidad presenta un enorme atractivo. Tanto para los que están en condiciones de acceder a los bienes y servicios como para los que no lo están. El entusiasmo por consumir ha generado una situación insólita. Esta actividad no sólo consiste en una simple transacción comercial sino que ella se rodea de un ambiente tal que se ha convertido en una entretenición. La acción de comprar ha dejado de ser una actividad puramente económica y se ha complejizado integrando en ella al ocio. Ir al cine, pasearse delante de las vitrinas, reunirse con las amistades, entre tener a los niños, ver y ser visto, comer y beber, todo esto ocurre en esas verdaderas "catedrales del consumo", que son los malls y supermercados. Para saciar el entusiasmo consumista se requiere mucho dinero. El ocio también se ha monetarizado.

El consumo y el ocio son el reverso de la producción y el trabajo. En las sociedades actuales donde tiende a desaparecer las distinciones por apellidos, por cultura, por virtudes religiosas o laicas, las distinciones más visibles se dan vía ocio y consumo. El lugar de las vacaciones, el deporte que se practica, el colegio de los hijos, el auto, el tipo y el precio de los bienes que se compran en el supermercado o en el mall son indicadores de rango social. Poca gente sabe en qué trabaja el vecino, pero todos visualizan esos indicadores. Los mismos trabajos se jerarquizan por el ingreso que posibilitan y no por consideraciones morales, sociales o téc-

nicas. Dado que es el dinero el que permite el acceso al consumo, él concita la primera prioridad. Los valores que aprecia la sociedad de comienzos de siglo y las actitudes que estimula la modalidad económica imperante ponen en el centro de la vida de las personas al consumo y alrededor de él no sólo se dan fenómenos mercantiles sino que, además, se organiza el ocio, las satisfacciones psicológicas y las jerarquías sociales. El prestigio social se vincula actualmente más con el consumo y el ocio que con la producción y el trabajo.

Sin embargo, esta perspectiva social tiene validez sólo para la población que tiene acceso a empleos bien remunerados. Existe una masa de personas, que se está ensanchando, que carece de empleos y otra masa más grande aún que, teniendo empleos, no obtiene de ellos los ingresos suficientes. Estos dos grupos forman un conjunto. Las estadísticas laborales los dividen en desempleados y subempleados, pero para los fines de la subsistencia, la participación económica y la inclusión/exclusión sociales es uno solo, toda vez que las personas se trasladan con facilidad de uno a otro grupo. Las diferencias económicas y sociales entre los que tienen empleos decentes o de calidad y los que no lo tienen son cada vez mayores. El gran peligro es que los segundos se conviertan en irrelevantes tanto para la economía como para los incluidos en el primer grupo. Hoy sucede, por primera vez en la historia de la humanidad, que los ricos ya no necesitan a los pobres para serlo ni para su disfrute. Como dice Baumán:

"The old rich needed the poor to make and keep them rich. That dependency at all times mitigated the conflict of interest and prompted some effort, however tenuous, to care. The new rich do not need the poor any more. At long last the bliss of ultimate freedom is nigh".

(Zygmunt Bauman; **Globalization. The Human Consequences**; New York: Columbia University Press, 1998, p. 72).

El empleo decente, es decir, el empleo de calidad continuó siendo un articulador social. En tanto, el desempleo y el subempleo — en la medida que aumentan cada vez más — se están constituyendo en los principales desarticuladores de esta sociedad que ensancha sus fronteras hacia la llamada aldea global. Pensamos que las luchas sociales de los sectores populares se organizarán, en el mundo globalizado por el capitalismo transnacional, teniendo como principal objetivo la obtención de empleos. Si, como postulamos, con el actual esquema de organización económica, social y política no habrá empleos para todos, entonces, esas luchas tendrán parecida fuerza que las que se dieron en América Latina, hacia fines del siglo XIX y comienzos del XX, para el logro del pago en dinero y no en especies, por la jornada de 12, 10 y de 8 horas, por la organización sindical y política de los trabajadores, y por el mejoramiento de las condiciones de trabajo en las minas, las fábricas, las haciendas y las plantaciones.

CONCLUSIONES

- 1.- La hipótesis del fin del trabajo hay que entenderla, a comienzos del S. XXI, como un llamado de alerta acerca del hecho de que no habrá trabajo para todos, con el actual patrón de desarrollo de la economía capitalista. Menos aún trabajos de calidad o decentes. Lo crucial de la situación es que la sociedad está organizada, sin embargo, bajo el supuesto de que todas las familias obtienen sus ingresos de uno o varios empleos. Tal contradicción puede ser el núcleo explicativo de procesos que favorezcan la desarticulación social. El previsible fracaso de los esfuerzos de integración social, en este escenario, se deberá al simple hecho de que unos tendrán empleos de calidad y otros estarán desempleados o subempleados.
- 2.- La globalización de la economía, con el desarrollo tecnológico que la acompaña, en especial pero no únicamente, con el de las tecnologías de la información y la comunicación, ha significado un movi-

miento novedoso de personas hacia otros países que los de origen, hacia otros sectores económicos que los habituales, hacia diferentes profesiones u oficios que los tradicionales; y muchos se han movido del empleo formal al desempleo. Ella ha traído para los trabajadores —lo mismo que para la economía de los países en desarrollo— mucha incertidumbre a sus vidas. El XXI no será como el XX un siglo de certezas sino, por el contrario, uno de riesgos e incertidumbres, muchos de los cuales surgirán de situaciones que los Estados nacionales no podrán controlar, como el desarrollo tecnológico y las características que tome la estructuración mundial de la economía.

- 3.- La situación del empleo en la actualidad hay que entenderla también desde la perspectiva de que culturalmente el trabajo está perdiendo su centralidad en tanto factor estructurante del destino de las personas y de la organización de la sociedad, así como también de la participación de la gente en ella. Refuerza esta tendencia el hecho de que el trabajo, desde el punto de vista de la acumulación, ha dejado de ser el factor decisivo de la producción. Ello es cierto, con la excepción del trabajo de alta calificación de científicos, ingenieros innovadores, administradores superiores, expertos en *marketing* y diseño, y otros. Lo contrario ha sucedido con el no calificado y el poco calificado, que se han convertido en económicamente irrelevantes.
- 4.- Si se supone un desarrollo económico y tecnológico en el nivel mundial, la disminución de puestos de trabajo se presentará en distinta forma según el grado de desarrollo de los países. En aquellos menos desarrollados y en los de desarrollo medio el tema del desempleo y subempleo se convertirá (y ya lo es para muchas sociedades) en el principal problema social y político. Los empleos de calidad estarán cada vez más reservados para las clases sociales superiores y para los jóve-

nes con estudios universitarios. Pero la mayoría de los empleos serán precarios, de bajos ingresos, autoempleos, del sector informal urbano, de autosubsistencia rural. El desempleo y subempleo abonarán la pobreza. En los países desarrollados la escasez de empleos de calidad, en relación a su demanda, presionará a los sistemas de protección social, hasta poner en cuestión su viabilidad financiera. Esos países seguirán siendo, no obstante, polos de atracción irresistibles para los excluidos en el mundo en desarrollo.

- 5.- En los países de desarrollo medio, como Chile, será necesario tomar medidas de política de empleo, desde una perspectiva diferente a la actual:
- Reconocer, en primer lugar, que no habrá empleos decentes o de calidad para todas las personas que los necesiten;
 - Revisar la política de "facilitar" el acceso de los jóvenes y las mujeres al mercado de trabajo, y procurar, más bien, descongestionarlo;
 - Tratar de prolongar al máximo posible la escolaridad de toda la población joven;
 - Facilitar el ingreso a la escuela de los adultos con el propósito de reciclar su formación;
 - Estimular a los adultos a volver a la escuela con el fin de mejorar su calidad de vida (u otros fines no económicos).
 - Privilegiar el acceso al empleo de los jóvenes de hogar, sin distinción de edad, sexo o condición;
 - Estimular el abandono de la PEA por parte de los adultos mayores;
 - Favorecer el acortamiento de la jornada laboral de modo que se trabaje menos días al mes (o año) y menos horas a la semana (o al mes);
- 6.- Obviamente, las medidas de política mencionadas en el numeral anterior no van a

solucionar el problema de fondo, que es el siguiente:

¿Cómo se organizará la sociedad del S. XXI para ser viable económica y políticamente, si en tal sociedad no habrá empleos para todos?

Este es el gran tema que queda ante nosotros para su reflexión. En torno a él se distinguirán la derecha y la izquierda, los innovadores y los conservadores, los estadistas y los meros administradores del Estado y de la economía globalizada. En torno a él se darán también las mayores contradicciones económicas, políticas y sociales de los próximos años.

REFERENCIAS

- 1.- Banco Central de Chile; **Indicadores Económicos**; Santiago: 2001.
- 2.- Bardhan, Pranab; **Social Justice in the Global Economy**; Ginebra: International Institute for Labour Studies, 2000.
- 3.- Baumán, Zygmunt; **Globalization, The Human Consequences**; New York: Columbia University Press, 1998.
- 4.- **El País**; Madrid; diario.
- 5.- Filmer, Deon; **Estimating the World at Work**; Washington: World Bank paper, 1995.
- 6.- Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.); **Encuesta Nacional del Empleo**; Santiago: varios años.
- 7.- **La Tercera Digital**; Santiago: diario.
- 8.- Lairdi, Zaki; **Un mundo sin sentido**; México: F.C.E., 1997.
- 9.- **Oficina Internacional del Trabajo** (O.I.T.); Ginebra: varios.
- 10.- **Panorama Laboral**; O.I.T. para América Latina y el Caribe; varios.
- 11.- Rifkin, Jeremy; **La fin du travail**; Paris: Editions La Découverte, 1996.
- 12.- **U.S. Bureau of Labor Statistics**; Washington.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Comités Paritarios

LOS TRABAJADORES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES

La Seguridad Social es un tema de competencia nacional, no sólo de las grandes empresas, sino que también de todos y cada uno de los trabajadores.

Hasta antes de que entrara en vigencia la Ley N° 16.744, la legislación vigente incorporaba dos grandes conceptos: Curación y Rehabilitación. Se incorpora en esta ley que crea el Seguro Social contra Riesgos por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, un nuevo concepto, "La Prevención". La Ley N° 16.744 no sólo cubre a los trabajadores desde el punto de vista médico y económico, sino, que por primera vez obliga a las entidades empleadoras y a los trabajadores, a realizar actividades de prevención de riesgos laborales, participando responsablemente en la conducción de esta prevención.

Los beneficiarios y/o destinatarios de la prevención de riesgos profesionales, los trabajadores, deberían ser entonces los principales impulsores y fiscalizadores de la misma.

Acogiendo esta idea, el legislador ha otorgado a los trabajadores una intervención activa en estas materias, es así como, por un lado, deben observar las normas contenidas en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa (artículos 67 de la Ley N° 16.744 y 14 del Decreto Supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social), y, por otro lado, tienen la facultad de formular los reparos que ese Reglamento les merezca.

Además, el artículo 66 de la Ley N° 16.744 contempla la posibilidad de que los trabajadores intervengan en los Comités Paritarios que deben existir al interior de sus empresas, instancia en la cual, dado su ca-

rácter eminentemente técnico y de composición mixta, pueden hacer presente sus inquietudes acerca de las condiciones de seguridad en que se desempeñan, y proponer y difundir medidas de higiene y seguridad, para prevenir y controlar los riesgos presentes en la actividad y, de ser el caso procedente, hacer dichas medidas obligatorias a su empresa, considerando que los accidentes y enfermedades laborales, no son producto del azar, o de la mala suerte, sino consecuencias de causas bien determinadas, ya sean estas condiciones, del ambiente físico o acciones humanas consideradas inseguras.

- *¿En qué normas legales y reglamentarias se encuentran regulados los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad?*
 - Ley N° 16.744 "Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales" (1968).
 - Ley N° 19.345 "Dispone la aplicación de la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a trabajadores del sector público" (1994)
 - D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social "Aprueba Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad".
 - D.S. N° 168, de 1995, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social "Reglamenta Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las entidades empleadoras a que se refiere el artículo 1° de la Ley N° 19.345, y Modifica D.S. N° 54, de 1969".

- *¿Qué son los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad?*
 - Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad son una instancia al interior de la empresa en la cual, dado su carácter eminentemente técnico y de composición mixta (representantes del empleador y los trabajadores en igual número), los trabajadores pueden hacer presente sus inquietudes acerca de las condiciones de seguridad en que se desempeñan, proponer medidas y, de ser el caso, hacerlas obligatorias a su empresa.
- *¿Cuándo se debe constituir un Comité Paritario?*
 - El Decreto Supremo N° 54 establece que en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, con puestos por representantes patronales y de los trabajadores.
 - Si la empresa tuviera faenas, sucursales o agencias distintas en que se cumpla la condición anterior, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- *¿Quiénes integran los Comités Paritarios?*
 - 3 Representantes de los trabajadores
 - 3 Representantes de la empresa
- *¿Qué requisitos deben cumplir los trabajadores para poder ser elegidos miembros de un Comité Paritario?*
 - Tener más de 18 años de edad;
 - Saber leer y escribir;
 - Encontrarse trabajando en la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a ella por lo menos un año:
 - Acreditar haber asistido a un curso de orientación de Prevención de Riesgos Profesionales (dictado por el Servicio de Salud u otros organismos administradores del seguro), o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa, en tareas relacionadas con Prevención, por lo menos durante un año.
 - Ser funcionario de planta o a contrata (en el caso de las Entidades Públicas).
- *¿Puede un trabajador con menos de un año de antigüedad formar parte de un Comité Paritario?*
 - Sí, pero sólo en el caso de que la empresa tenga menos de un año de antigüedad, o bien, que más del 50% de los trabajadores no cumplan con la antigüedad de un año.
- *¿Cómo se conforma un Comité Paritario?*
 - Por los Representantes del empleador; designados por la empresa.
 - Por los Representantes de los trabajadores; elegidos por ellos, en votación secreta.
 - Por cada miembro titular del comité paritario se asignará, además, otro en carácter de suplente.
- *¿Cuáles la duración de los miembros del Comité Paritario en sus cargos?*
 - Dos años, pudiendo ser reelegidos.
- *¿Cuáles el procedimiento para designar a cada representante titular un suplente?*
 - En el caso de los representantes del empleador, serán designados por éste y actuarán como suplentes según el orden de precedencia con que la empresa los hubiere designado.

- En el caso de los representantes de los trabajadores, serán suplentes los que sigan a las tres primeras mayorías y en orden decreciente de sufragios, es decir, en orden de mayoría con que fueran elegidos.
- *¿Cuándo los miembros suplentes entran a reemplazar a los titulares?*
 - Los miembros suplentes asumen cuando el titular deja de pertenecer a la entidad o el titular es táimpedido de desempeñar su cargo.
 - Sólo podrán concurrir a las sesiones cuando les corresponda reemplazar a los titulares.
- *¿Quiénes votan para elegir a los representantes de los trabajadores?*
 - Todos aquellos trabajadores de la empresa cuya relación laboral se rija por las disposiciones del Código del Trabajo.
 - En el caso de la Administración Pública:
 - Funcionarios de Planta.
 - Funcionarios a Contrato.
 - Personal regido por el Código del Trabajo (aunque puede votar, no pueden ser miembro de los Comités Paritarios formados en la Administración Pública).
- *¿Quiénes pueden convocar a la elección de los representantes de los trabajadores?*
 - Cuando no existe Comité Paritario
 - Cualquiera trabajador o grupo de trabajadores.
 - Los delegados del personal.
 - Los gremios.
 - Cuando existe Comité Paritario (Renovación de Comité Paritario)
 - El presidente del Comité Paritario que cesa en funciones.
 - Cuando existe Comité Paritario (reposición de cargos de titulares y/o suplentes faltantes)
 - El presidente del Comité Paritario en ejercicio.
- Consideraciones sobre la elección de los representantes de los trabajadores al Comité Paritario
 - La votación será secreta
 - Podrán tomar parte todos los trabajadores de la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia
 - Si algún trabajador cumple funciones en lugares distintos, podrá participar en las elecciones que se realicen en cada uno de ellos
 - El voto será escrito, y en él se podrán anotar tantos nombres de candidatos como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes
- *¿Cómo se registra el acto de elección?*
 - Se debe levantar un acta en triplicado y de jar constancia de:
 - Total de votantes.
 - Total de representantes por elegir.
 - Nombres en orden decreciente de las personas que obtuvieron votos.
 - Nómina de elegidos.
 - El acta será firmada por quien haya presidido la elección y por las personas elegidas que deseen hacerlo.
- *¿Cuáles son los plazos en los que deben realizarse las distintas formalidades de la elección de los representantes de los trabajadores?*
 - Convocar a los representantes de los trabajadores con no menos de 15 días corridos de anticipación a la fecha que deba celebrarse la elección.
 - La elección debería efectuarse con una anticipación no inferior a 5 días corridos de la fecha en que deba cesar en sus funciones el comité que se trata de reemplazar.
- *¿Quiénes se considerarán elegidos como representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario?*

Se considerarán elegidos como miembros titulares aquellas personas que ob-

ten gan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que los sigan en orden de creciente de sufragios.

- *¿Qué ocurre en caso de empate en la votación?*

En caso de empate, la elección se dirimirá por sorteo, sin que exista un procedimiento preestablecido para hacerlo.

- *¿Cuándo se debe constituir el nuevo Comité?*

Se constituirá el Comité antes del último día hábil en que el anterior Comité termina su período.

- *¿Quién constituye el Comité y cuando comienza sus funciones?*

- El presidente del Comité Paritario que cesa de sus funciones constituirá el nuevo Comité.
- De no hacerlo el presidente anterior, corresponderá constituirlo a un Inspector del Trabajo.

- *¿Cuáles es el procedimiento para determinar quiénes desempeñarán los cargos de Presidente y Secretario del Comité Paritario?*

- La designación de los cargos de Presidente y Secretario se hará por acuerdo entre los integrantes titulares del Comité Paritario una vez constituido. A falta de acuerdo se hará por sorteo.

- *¿Cuándo inicia sus funciones el nuevo Comité?*

- El nuevo Comité, iniciará sus funciones el día siguiente hábil al que termina sus funciones el anterior Comité.

- *¿En qué oportunidad corresponde realizar las reuniones del Comité Paritario?*

- Reuniones Ordinarias se efectuarán una vez por mes.
- Reuniones Extraordinarias, a petición conjunta de un representante de los trabajadores y un representante del empleador.

- *¿Qué motivos ocasionan la convocatoria a una reunión Extraordinaria del Comité Paritario?*

- Cuando muere uno o más trabajadores a consecuencia de un accidente de trabajo.
- Cuando a juicio del presidente, se le pueda originar a uno o más de los trabajadores una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

- *¿En qué horarios se realizan las reuniones?*

- En horas de trabajo (se considera tiempo trabajado).
- Podrán efectuarse fuera de horario de trabajo; pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de remuneración (se pagarán horas extraordinarias).
- En el caso del sector público, si el empleador solicita una reunión extraordinaria, fuera del horario de trabajo, el tiempo ocupado en ella se debe considerar como tiempo trabajado (será motivo de descanso complementario, y por razones de buen servicio se podrá com pensar en sus remuneraciones correspondientes)

- *¿Con cuántos miembros podrá sesionar el Comité Paritario?*

Previa citación:

- Con un representante del empleador y uno de los trabajadores.
- Cuando a las sesiones del comité no concurren todos los representantes patronales de los trabajadores, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de sus respectiva representación.

- *¿En qué forma se adoptarán los acuerdos por parte de los Comités Paritarios?*

- Todos los acuerdos se adoptarán por simple mayoría. De ocurrir un empa-

- te, se debe solicitar la intervención del organismo administrador, cuyos servicios técnicos decidirán sin ulterior recurso.
- Si el organismo administrador no tuviere servicio de prevención, corresponderá la decisión a los organismos técnicos de prevención del Sistema de Salud.
 - Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas.
- *¿Puede alguien más formar parte del Comité Paritario?*
 - Puede formar parte del Comité Paritario el experto en prevención que dirija el Departamento de Prevención de Riesgos de la empresa, si existe dicho departamento. Este experto formará parte por derecho propio de los Comités Paritarios sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones.
 - En caso de que la empresa no cuente con Departamento de Prevención de Riesgos, y tenga a un experto en prevención de riesgos laborales en la nómina de sus trabajadores, esta persona tendrá las mismas posibilidades que el resto de los trabajadores que cumplan los requisitos para ello para integrar el Comité Paritario.
 - *¿Qué ocurre con el Fuero Laboral?*
 - Le corresponde a un representante titular de los trabajadores, miembro del Comité Paritario, siempre que haya acuerdo de los representantes de los trabajadores.
 - La designación debe ser comunicada a la administración de la empresa por escrito, el día siguiente laboral a la designación.
 - Se debe informar a la Inspección de Trabajo, a través del acta de constitución del Comité Paritario, cuál es el representante de los trabajadores en dicha instancia que contará con el fuero.
- *¿Cuáles son las funciones de un Comité Paritario?*
 - Asesorar e instruir a los trabajadores de la correcta utilización de los instrumentos de protección.
 - Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
 - Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa
 - Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales
 - Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el Organismo administrador respectivo
 - Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados, y
 - Decidir si el Accidente o Enfermedad se debió a negligencia inexcusable del trabajador
 - *¿Qué se entiende por instrumentos de protección?*

El instrumento de protección no es sólo el elemento de protección personal sino todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo, como ser protección de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminaciones de aire, etc.
 - *¿En qué forma el Comité Paritario puede asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección?*
 - a) Mediante visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección impartiendo instrucciones en el momento mismo;

- b) Utilizando los recursos, asesorías o colaboraciones que se pueda obtener de los organismos administradores;
 - c) Organizando reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación.
- *¿Cómo puede verificarse el Cumplimiento del Comité Paritario el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad?*

Para estos efectos, deberá desarrollarse una labor permanente, y además, elaborará programas de prevención, higiene y seguridad, los que deberán considerarse como un elemento de trabajo esencialmente variable y sujeto a cambio, armonizando la trascendencia de los problemas con la cuantía de las posibles inversiones y la capacidad económica de la empresa.

- *¿Qué obligación tienen las empresas a quienes la Ley N° 16.744 no exige contar con un Departamento de Riesgos Profesionales?*

Estas empresas deberán llevar un completo registro cronológico de todos los accidentes que ocurrieron, y esta información será suministrada a los Comités Paritarios cuando lo requieran, que la utilizarán como medio oficial de evaluación del resultado de su gestión. Los Comités Paritarios podrán solicitar información adicional a la empresa, siendo obligación de ésta proporcionarla.

- *¿Cuáles es el período de funcionamiento de los Comités Paritarios?*
 - Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad permanecerán en función mientras dure la faena, sucursal o agencia o empresa respectiva.
 - En caso de dudas acerca de la terminación de la faena, sucursal o agencia o empresa decidirá el inspector del trabajo.
- *¿Cuáles es el papel de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en el ámbito de la aplicación del D.S. N° 67, de 1999, que*

regula los recargos, rebajas y exenciones de la cotización adicional de la Ley N° 16.744?

- a) Las entidades empleadoras, para poder acceder a rebajas y exenciones de la tasa de cotización adicional, deberán acreditar, entre otros requisitos, tener en funcionamiento, cuando proceda, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- b) Se faculta a los Comités Paritarios para denunciar el incumplimiento de las medidas de seguridad, prevención e higiene por parte de la entidad empleadora. La denuncia se realice a los Servicios de Salud o a las Mutualidades de Empleadores, lo que les permite aplicar los recargos que procedan en la cotización adicional por dicho incumplimiento.

- *¿Qué Organismos fiscalizan a los Comités Paritarios?*

- a) **Comités Paritarios Sector Privado:** corresponderá a la Dirección del Trabajo el control del cumplimiento de las normas aplicables a los Comités Paritarios, sin perjuicio de las atribuciones que competen a la Superintendencia de Seguridad Social y a los Servicios de Salud.
- b) **Comités Paritarios Sector Público:** le compete a la Superintendencia de Seguridad Social la fiscalización operativa directa de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se formen en las entidades de la Administración del Estado, y por ende impartir instrucciones que se requieran y adoptar las medidas que se an conducentes para las finalidades de normas aplicables. Por su parte, corresponde a la Inspección del Trabajo respectiva su intervención exclusivamente como ministro de fe para supervigilar los actos eleccionarios que se realicen para constituir estos Comités Paritarios. Todo lo anterior es sin perjuicio de las facultades de la Contraloría General de la República.

LA JORNADA DE TRABAJO

DEFINICION

La jornada de trabajo está definida en nuestro ordenamiento jurídico (artículo 21 del Código del Trabajo) como aquel tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considera también como jornada, el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor por causas que no le sean imputables. Cada uno de los tipos descritos corresponde a lo que se conoce como jornada de trabajo activa y jornada de trabajo pasiva respectivamente.

JORNADA ORDINARIA

La jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder a las 48 horas semanales. La Ley N° 19.759, que modifica el artículo 22 del Código, ha dispuesto que a partir del 1° de enero de 2005, la jornada ordinaria se reduce a 45 horas semanales, según lo establecido en la disposición 3ª transitoria.

TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LIMITACION A JORNADA

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

También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

JORNADA MAYOR O JORNADA PROLONGADA

Existe otra categoría de trabajadores a los cuales tampoco se les aplica la limitación de jornada establecida en el artículo 22 del Código. Estos trabajadores se rigen por lo establecido en el artículo 27 y están constituidos por el personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes —exceptuado el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina—, cuando, en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse, constantemente a disposición del público.

El desempeño de la jornada de los trabajadores regidos por esta disposición sólo se podrá distribuir hasta por un máximo de cinco días a la semana. En todo caso, los trabajadores a que se hace referencia no podrán permanecer más de 12 horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada.

El Director del Trabajo está facultado para resolver si una determinada labor o actividad se encuentra en alguna de las situacio-

nes descritas en el referido artículo 27. De dicha resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

El criterio reiterado de la jurisprudencia administrativa ha establecido que no hay impedimento legal para el descanso que corresponde a los trabajadores sujetos a este tipo de jornada, sea mayor al lapso de una hora, siempre y cuando el tiempo que comprenda este mayor descanso se considere enteramente, para el efecto de enterar la jornada de trabajo, de manera tal que comprendidas las horas efectivamente trabajadas y aquellas donde ha habido interrupción, el total de la jornada no exceda el máximo de 12 horas diarias de permianencia que permite la ley.

El Dictamen **Nº 1.159.058 de 10 de abril de 2002** de la Dirección del Trabajo ha establecido que no existe inconveniente jurídico alguno para que el personal que trabaja en hoteles y/o restaurantes, afecto a la jornada de excepción prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo, pacte con su empleador someterse a las reglas generales sobre jornada de trabajo, es to es, 48 horas semanales, distribuidas en seis días.

DESCANSO DE TRABAJADORES DE NAVES PESQUERAS

Según modificación introducida en el artículo 23, se aumenta de diez a doce horas el tiempo que los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras tendrán como descanso mínimo, dentro de cada veinticuatro horas.

REDUCCION JORNADA DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE

En el artículo 25 se dispone una disminución de 192 a 180 horas de la jornada ordinaria de trabajo para los trabajadores del transporte.

Se comprende dentro de esta categoría a los choferes y auxiliares de la locomoción co-

lectiva interurbana; los choferes y auxiliares de servicios interurbanos de transporte de pasajeros; choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y los choferes y auxiliares que se desempeñan a bordo de ferrocarriles.

Estas modificaciones regirán a partir del 1º de enero de 2005.

TELETRABAJO

El inciso cuarto del artículo 22 regula, por primera vez en nuestra legislación, la modalidad conocida como teletrabajo, al excluir de la limitación de jornada a los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

DISTRIBUCION DE LA JORNADA DE TRABAJO

El artículo 28 del Código dispone que el máximo semanal de la jornada de trabajo establecido en el artículo 22, esto es, 48 horas y 45 a partir del 1º de enero de 2005, no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

Conforme con lo anterior, es perfectamente válido que el trabajador acuerde con su empleador una distribución de jornada de cinco o seis días en forma alternada, siempre que dicha forma de distribución no exceda la jornada máxima legal permitida. Tampoco podrá acordarse una jornada que exceda las 10 horas por día.

Por su parte, el artículo 29 establece una excepción de orden general que permite que se exceda la jornada ordinaria, pero sólo en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones imposterables en las maquinarias o instalaciones. En todo caso, las horas que se trabajen en exceso serán pagadas como extraordinarias.

La otra excepción a las limitaciones a distribución de la jornada de trabajo, es aquella contenida en el artículo 38 por la cual se permite que, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en dicho artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.

Una última excepción está constituida por la llamada jornada bisemanal, establecida en el artículo 39, que permite que, en los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes puedan pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.

JORNADA EXTRAORDINARIA

El artículo 30 del Código del Trabajo, señala que se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

Las horas extraordinarias podrán pactarse hasta un máximo de dos por día, en las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador. Estas horas se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

Corresponde a la Inspección del Trabajo respectiva, actuando de oficio o a petición de parte, prohibir el trabajo en horas extraordinarias en aquellas faenas que por su naturaleza puedan perjudicar la salud del trabajador.

El empleador tiene la obligación de mantener un sistema que permita controlar la asistencia y de terminar las horas efectivamente trabajadas, sean éstas ordinarias o extraordinarias. Para este efecto, deberá llevar un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

Si es imposible aplicar el sistema anteriormente descrito, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la detención de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema debe ser uniforme para una misma actividad.

La Ley N° 19.759 ha introducido una importante modificación en el tratamiento de las horas extraordinarias, pues dispone que éstas sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

De este modo, las horas extraordinarias no podrán pactarse en el contrato de trabajo y sólo podrán acordarse en un acto posterior, el que debe constar por escrito. De igual modo, la jornada extraordinaria podrá convenirse sólo para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, por lo tanto es ilegal trabajar horas extraordinarias en forma permanente.

Con todo, sin perjuicio de que no exista pacto escrito, las horas trabajadas excediendo la jornada ordinaria o la pactada si ésta fuere menor, deberán pagarse como extraordinarias.

Respecto de la materia horas extraordinarias y de su interpretación después de la reciente reforma, la Dirección del Trabajo se ha pronunciado en Dictamen N° 0332/0023 de fecha 30 de enero de 2002 en el siguiente sentido:

“No existe impedimento jurídico para que las partes suscriban un pacto genérico sobre trabajo extraordinario por un plazo no superior a tres meses, a través del cual el trabajador se obligue a laborar sobre tiempo cuando concurren las situaciones o necesidades temporales especificadas previamente en el referido acuerdo”.

“El pacto sobre horas extraordinarias no puede exceder de tres meses y el límite de sus renovaciones esará de terminado por la permianencia de las circunstancias que le dieron origen, lo cual no podrá afectar en caso alguno el carácter ocasional del trabajo extraordinario”.

“Resulta jurídicamente procedente que a requerimiento y en representación de los o algunos afiliados, el respectivo sindicato celebre un pacto sobre horas extraordinarias en los términos del inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo”.

“No existe impedimento que en los contratos o convenios colectivos de trabajo, incluidos en estos últimos aquellos de carácter parcial, se acuerde el trabajo extraordinario de los involucrados, en la medida que la respectiva estipulación se ajuste íntegramente a las exigencias que sobre el particular establece el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo, vale decir, que la misma no abarque un lapso superior a tres meses y que en ella se indiquen en forma pormenorizada las situaciones o necesidades temporales que harán procedente el respectivo sobre tiempo”.

“En los instrumentos colectivos podrá también contemplarse una regulación marco sobre el trabajo de horas extraordinarias en la empresa, estableciendo criterios de temporalidad, formalidades del pacto, horas máximas de sobre tiempo por trabajador, distribución del mismo entre los trabajadores, etc”.

“Para los efectos previstos en el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo

deberá entenderse por situaciones o necesidades temporales de la empresa, todas aquellas circunstancias que no siendo permanentes en la actividad productiva de la empresa y derivando de sucesos o acontecimientos ocasionales o de factores que no sea posible evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo en un lapso de terminado”.

“La sola circunstancia de celebrarse un contrato de trabajo por una faena de temporada no presupone la concurrencia de las condiciones que autorizan el trabajo extraordinario, de suerte tal que el sobre tiempo de los trabajadores afectos a tales contratos sólo será procedente en los términos del inciso 1° del artículo 32 precitado, esto es, en la medida que se den las condiciones señaladas en dicho precepto y que las partes celebren un pacto al efecto”.

“El sobre tiempo laborado en ausencia de pacto escrito, siempre constituirá una infracción susceptible de ser sancionada administrativamente en conformidad al artículo 477 del Código del Trabajo, lo cual no exime al empleador de la obligación de pagar como extraordinarias las horas correspondientes”.

“Las nuevas disposiciones que regulan el trabajo extraordinario resultan aplicables a los trabajadores afectos a sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, como asimismo, a aquellos sujetos a jornadas bisemanales de trabajo”.

JORNADA TIEMPO PARCIAL

El Código del Trabajo, en el artículo 40 bis y siguientes, incorpora un nuevo párrafo que viene a reconocer y autorizar el contrato con jornada parcial de trabajo, que es de finido como aquél en el que se ha pactado una jornada que no excede a los dos tercios de la jornada ordinaria que establece el artículo 22 del mismo Código.

En este tipo de contratos se permitirá el pacto de horas extraordinarias. Además, se dispone que la jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación.

Se establece expresamente que los trabajadores regidos por este tipo de contrato gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo.

El límite de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales correspondiente a la gratificación legal según lo dispone el artículo 50 del Código del Trabajo, se calculará en forma proporcional, teniendo en cuenta que dicho tope corresponde a una jornada de 48 horas o de 45, según la reducción im puesta a partir del 2005.

En relación al cálculo de la indemnización que pudiere corresponderle al trabajador al momento del término de sus servicios, el artículo 40 bis D establece que se entenderá por última remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo.

En relación a contrato de trabajo de jornada parcial la Dirección del Trabajo ha evaluado el Dictamen **N° 0339 /0027 de fecha 30 de enero de 2002** el que fija los criterios que a continuación se indican:

“Las disposiciones de los artículos 40 bis y siguientes del Código del Trabajo, relativas a jornada parcial, que entraron en vigencia a partir del 1° de diciembre de 2001, se aplican a los contratos de trabajo celebrados con anterioridad y posterioridad a dicha fecha, en que se haya pactado una jornada semanal de trabajo no superior a los dos tercios de la jornada ordinaria, esto es, 32 horas semanales o 30 a partir del 1° de enero de 2005, sin que sea necesario pacto expreso de las partes sobre el particular.”

“A los contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial les son aplicables las reglas generales que contempla el Código del Trabajo, excepto en aquellas materias especialmente reguladas en el Párrafo 5°, agregado por la Ley N° 19.759, al Capítulo IV, del Título I, del Libro I de dicho cuerpo legal.

En materia de horas extraordinarias y feriado anual, les son aplicables a estos contratos las normas generales que al efecto contemplan los artículos 30 y siguientes y 66 y siguientes del Código del Trabajo, respectivamente”.

“En lo que respecta a semana corrida, tendrán derecho a este beneficio aquellos trabajadores que, cumpliendo con los requisitos previstos por el artículo 45 del Código del Trabajo, tengan una jornada parcial distribuida en cinco o seis días a la semana. Por el contrario, no les asistirá tal derecho a quienes tengan distribuida la misma en un número de días inferior a cinco”.

“En materia de gratificación, el límite máximo de gratificación legal previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo, podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo”.

“Para los efectos del cálculo de la indemnización por años de servicios que pudiere corresponderle a un trabajador con contrato a tiempo parcial, se entenderá por última remuneración, el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo, debiendo considerarse para tales fines el concepto de “remuneración” que establece el artículo 172 del Código del Trabajo”.

“Los trabajadores con jornada a tiempo parcial deben laborar su jornada diaria en

forma continua, vale decir, sin interrupción, excepto para los efectos de la colación, la que sólo puede extenderse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora”.

“Si la referida jornada diaria comprende un reducido número de horas, no resulta procedente interrumpir la misma para tales efectos, toda vez que no existiría un desgaste de fuerzas en la primera parte de su jornada, susceptible de reponer”.

“El artículo 40 bis C del Código del Trabajo faculta a las partes de la relación laboral sólo para convenir alternati-

vas de distribución de la jornada pactada y no respecto a la extensión de la misma”.

“La facultad que el artículo 40 bis C otorga al empleador para optar por una de las alternativas de distribución de jornada convenida, en los términos que dicha norma prevé, conlleva, a la vez, la obligación de comunicar al trabajador con la misma antelación de una semana, la alternativa elegida, con el objeto de que el trabajador tenga conocimiento anticipadamente de cual será la distribución de su jornada en la semana o período superior siguiente”.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

MODIFICA DECRETO N° 33, DE 2001, QUE DISPUSO LA COBERTURA, REQUISITOS DE LOS BENEFICIARIOS, PRESTACIONES Y MONTOS INVOLUCRADOS PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA PILOTO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS (*) (**)

DECRETO N° 266

Núm. 266.- Santiago, 12 de diciembre de 2001.- Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 1° y 3° letra a), de la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo; la glosa 05 asociada al ítem 15-05-01-25-33-258 de la Ley N° 19.774, de Presupuestos del Sector Público para el año 2002 y la Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República,

Decreto:

Modifíquese el Decreto Supremo N° 33, de 2001, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispuso la cobertura, requisitos de los beneficiarios, prestaciones y montos involucrados para el desarrollo del Programa Piloto de Certificación de Competencias, de la forma que a continuación se indica:

(*) Publicado en el Diario Oficial de 12.04.02.

(**) N. de l. E.: El Decreto Supremo N° 33, de 2001, fue publicado en Boleín N° 149, junio de 2001, pp. 47 - 49.

- 1.- Sustitúyese el numeral 1, por el siguiente: "1.- La asignación de recursos del Programa Certificación de Competencias Laborales para aquellos beneficiarios que ingresen en el año 2002, se dirigirá a los sectores Gas, Electricidad y Gas tronomía, residentes o domiciliados, preferentemente, en las Regiones V, VIII y Metropolitana. El programa beneficiará, a lo menos, a un total de 2.000 beneficiarios, incluidos los incorporados el año 2001 y 2002, pertenecientes a los sectores Gas, Electricidad y Gas tronomía, residentes o domiciliados, preferentemente, en las Regiones V, VIII y Metropolitana y se distribuirá en la forma y época que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo determine".
- 2.- Sustitúyese el numeral 2, por el siguiente: "2.- Los beneficiarios para optar al programa de certificación de que da cuenta este decreto supremo, además de pertenecer a la población objetivo antes indicada, deberán reunir los siguientes requisitos copulativos:

- a) Tener la calidad de cesantes o desempleados, o bien, de trabajadores dependientes o independientes, y
b) Encontrarse, preferentemente, en un rango de edad entre 20 y 50 años”.
- 3.- Sustitúyese en el numeral 5, el guarismo “2001” por “2002”.
- 4.- Reemplázase el numeral 6, por el siguiente: “6.- El límite máximo de gastos que se imputarán a este programa será la suma asignada al mismo por la Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2002”.
- 5.- Agrégase el siguiente inciso segundo al numeral 7: “Con todo, respecto de los beneficiarios del programa que ingresen en el año 2002, y que accedan a la totalidad de las prestaciones comprendidas, la suma que se destinará para cada uno de ellos no podrá superar la cantidad de \$350.000 (trescientos cincuenta mil pesos)”.
- 6.- Reemplázase el numeral 8, por el siguiente: “8.- La suma destinada a gastos de adm inistración del programa durante el año 2002, no podrá exceder de \$11.895.150 (once millones ochocientos noventa y cinco mil ciento cincuenta pesos)”.
- 7.- Sustitúyese el numeral 10, por el siguiente: “10.- El gasto que irrogue la ejecución del Programa de Certificación de Competencias Laborales a que alude este decreto supremo se imputará al subtítulo 25 transferencias corrientes, ítem 33 transferencias a otras entidades públicas, asignación 258 Programa de Certificación Competencias Laborales, glosa 05, del presupuesto del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo para el año 2002”.

Tómese razón, com únquese y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro de l Trabajo y Previsión Social. Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Yrte o Ljubetic Godoy, Subsecretario de l Trabajo.

DIRECCION DEL TRABAJO

MODIFICA RESOLUCION NUMERO 631 EXENTA, DE 1999, Y FIJA VALOR DE DOCUMENTO QUE INDICA (*)

RESOLUCION N° 387

Núm. 387 exenta.- Santiago, 11 de abril de 2002.- Vistos:

- 1.- Las facultades que me otorga el artículo 5° letra f, del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
- 2.- La Resolución N° 55 de 1992 de la Contraloría General de la República, cuyo texto re fundido, coordinado y sistematizado fue establecido por Resolución N° 520 de 1996 de dicho órgano contralor;
- 3.- Lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley N° 18.768 del año 1988;
- 4.- Lo dispuesto en Oficio Circular N° 17 de fecha 12 de febrero de 2002;

Considerando:

La necesidad de reajustar los valores que esta Dirección cobra por la emisión de los documentos señalados en la Resolución exenta N° 631 de fecha 14 de junio de 1999;

La necesidad de realizar el cobro que la ley autoriza, por concepto de emisión de resoluciones que fijan lugar de mantención de la documentación laboral;

Resuelvo:

Modifícase la Resolución exenta N° 631 de fecha 14 de junio de 1999, en el sentido

de dejarse establecido que el valor de la emisión de los documentos en ella indicados, a contar del 1° de mayo del presente año, es el siguiente:

- 1.- Certificado de cumplimiento de la legislación laboral y previsional, \$2.200 (dos mil doscientos pesos).
- 2.- Resoluciones exentas que autorizan o deniegan la solicitud de centralización de documentación laboral, \$4.400 (cuatro mil cuatrocientos pesos).
- 3.- Resoluciones exentas que autorizan o deniegan solicitudes de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo, \$5.500 (cinco mil quinientos pesos).

Fijase a contar del 1° de mayo del presente año en la suma de \$4.000 (cuatro mil pesos) el valor que se cobrará por la emisión de las resoluciones que autoricen o denieguen las solicitudes para fijación de lugar de mantención de documentación laboral.

Los valores que se recauden por este concepto, constituirán ingresos propios de este Servicio, en conformidad con las instrucciones presupuestarias vigentes y se imputarán a la cuenta 01.03.

Regístrese y publíquese.- María Ester Ferrer Nazarala, Directora del Trabajo.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 17.04.02.

DEL DIARIO OFICIAL

21 - Marzo

- Extracto de Circular N° 24, de 14.03.02, del Servicio de Impuestos Internos. In parte instrucciones respecto de la letra d) del N° 1 de la letra j) del artículo 2° de la Ley N° 19.738, que agregó cuatro nuevos incisos al N° 1 del artículo 59 de la Ley de la Renta, y fija sus alcances tributarios.

23 - Marzo

- Ley N° 19.781. Exime del pago del impuesto a la Renta a las empresas designadas en el artículo 4° del Acta de Ejecución adoptada con el Perú, con fecha 13 de noviembre de 1999, en los casos que indica.

26 - Marzo

- Extracto de Circular N° 25, de 20.03.02, del Servicio de Impuestos Internos. In parte instrucciones referidas a las franquicias que establece la Ley N° 19.709, en relación con los impuestos contenidos en el D.L. N° 825, de 1974.

28 - Marzo

- Ley N° 19.792. Modifica la Ley N° 19.353 sobre Condonación de Deudas CORA.

2 - Abril

- Decreto N° 54, de 29.01.02, del Ministerio de Educación. Reglamenta pago de la Subvención General Básica Especial Diferencial a los alumnos integrados en cursos de enseñanza media.
- Decreto N° 55, de 29.01.02, del Ministerio de Educación. Reglamenta pago de la subvención establecida en el artículo 9° bis del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998.
- Decreto N° 6, de 23.01.02, del Ministerio de Salud. Modifica Decreto N° 466, de 1984, Reglamento de Farmacias, Droguerías, Almacenes Farmacéuticos, Botiquines y Depósitos Autorizados.

3 - Abril

- Ley N° 19.797. Modifica la Ley N° 19.162 que establece sistema obligatorio de clasificación de ganado.

4 - Abril

- Decreto N° 71, de 4.02.02, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica Decreto N° 84, de 2000, que aprueba criterios y procedimientos para la asignación de becas para estudios en instituciones de educación superior para funcionarios públicos. *Las modificaciones, son:*
Su número 1, sustituye la letra b) del artículo 9° por la siguiente: "Mantener la calidad de funcionario público y encontrarse dentro del 33% ó 66% mejor calificado de conformidad al artículo 7° de la Ley N° 19.553", y
Su número 2, reemplaza el número 4 del artículo 17 por el siguiente: "Cuando deje de tener la calidad de funcionario público, o deje de pertenecer al 33% ó 66% mejor calificado de conformidad al artículo 7° de la Ley N° 19.553".
El citado Decreto N° 84, fue publicado en Boletín Oficial N° 133, febrero 2000, pp. 30 y ss.

5 - Abril

- Decreto N° 59, de 8.11.01, del Ministerio Secretaría General de Gobierno. Establece Reglamento de Organizaciones Deportivas.

6 - Abril

- Resolución N° 3.225 exenta, de 20.03.02, del Ministerio de Educación. Aprueba estándares de desempeño profesional para percepción de la asignación de excelencia pedagógica Ley N° 19.715.

9 - Abril

- Extracto de Circular N° 28, de 3.04.02, del Servicio de Impuestos Internos. En parte instrucciones respecto de la letra a) del N° 1 del artículo 1° de la Ley N° 19.768 que agregó un nuevo inciso final al N° 3 del artículo 17 de la Ley de la Renta.

10 - Abril

- Decreto N° 239 exento, de 22.03.02, del Ministerio de Educación. Establece normas de excepción para establecimientos educacionales que participan en el Programa de Desarrollo Integral de Comunidades Indígenas – Componente Educación y Cultura.

12 - Abril

- Ley N° 19.799. Sobre documentos electrónicos, firma electrónica y servicios de certificación de dicha firma.
- Decreto N° 266, de 12.12.01, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica Decreto N° 33, de 2001, que dispuso la cobertura, requisitos de los beneficiarios, prestaciones y montos involucrados para el desarrollo de l Programa Piloto de Certificación de Competencias (*publicado en este Boletín*).

16 - Abril

- Resolución N° 3.366 exenta, de 22.03.02, del Ministerio de Educación. Fija distribución regional de cupos disponibles para la acreditación para percepción de la asignación de excelencia pedagógica Ley N° 19.715.

17 - Abril

- Resolución N° 387, de 11.04.02, de la Dirección del Trabajo. Modifica Resolución N° 631 exenta, de 1999, y fija valor de documento que indica.

18 - Abril

- Ley N° 19.802. Modifica la Ley N° 18.216, sobre Medidas Alternativas a las Penas Privativas o Restrictivas de Libertad.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

DESAFUERO SINDICAL. SENTENCIA DE APELACION REVOCATORIA DE LA DE PRIMERA INSTANCIA. RECHAZA AUTORIZACION PARA DESPEDIR A DIRIGENTE SINDICAL. DETERMINACION DEL LUGAR DONDE DEBEN PRESTARSE LOS SERVICIOS. ARTICULO 10 N° 3 DEL CODIGO DEL TRABAJO

Dirigente sindical al que se solicita el desafuero por haber incumplido su contrato y negarse a trabajar sin causa justificada. Artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo establece como cláusula mínima del contrato de trabajo la fijación del lugar donde han de prestarse los servicios. Por ello, carece de validez una cláusula que expresa que el lugar de trabajo, además del de término especificado, será el que la empresa encomiende, dentro o fuera de la ciudad, pues ello importa dejar al arbitrio del empleador la designación del lugar donde deban prestarse los servicios y, además, significa no determinar, en el contrato, el lugar de la prestación laboral.

Comentario

La empresa demandante presenta solicitud de desafuero sindical en contra de dirigente sindical basada en el incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo y por la negativa injustificada a trabajar en la faena convenida.

La labor pactada era la de maestro eléctrico dentro o fuera de Valdivia. Por orden del administrador de la empresa el citado trabajador debía trasladarse a la localidad de Riñihue. En virtud de pronunciamiento Jurídico de la Dirección del Trabajo se estableció que el trabajador no se encontraba obligado a cambiar de lugar de trabajo fuera de la ciudad, pues ello provocaría menoscabo. En

consecuencia, el trabajador se negó a la citada orden patronal. En virtud de dicha decisión, el empleador puso término al contrato laboral.

El fallo de primer grado acogió la solicitud de desafuero, fundando su resolución en la circunstancia de estar acreditada la negativa del trabajador a cumplir con una obligación contractual, y sin que haya justificado que estaba impedido de hacerlo por fuerza mayor.

Apealada la sentencia, la Corte de Valdivia sostuvo que la cláusula que expresaba que el lugar de prestación de servicios, además

de esa ciudad, podía ser la que la empresa de terminara, carecía de validez, pues implicaba dejar al arbitrio del empleador de designación del lugar de trabajo, y porque con ello no se cumplía con la exigencia del artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, que obliga a tal de terminación, como condición mínima o esencial del contrato de trabajo. Tales expresiones contractuales importan, además, una renuncia anticipada a tal derecho, lo cual prohíbe expresamente el artículo 5° del mismo texto legal.

En consecuencia, el trabajador no ha tenido la obligación de trabajar en otro lugar distinto de Valdivia.

Mayor abundamiento, el trabajador lleva más de 15 años de servicios y 11 como dirigente sindical, sin que en esos lapsos haya tenido quejas por su desempeño laboral, siendo por ello, un trabajador con méritos evidentes.

Razonando finalmente la Corte para revocar el fallo apelado, sostuvo que para dar la autorización al despido deben concurrir hechos tan graves que no correspondan a la dignidad de un dirigente sindical, y que demuestren un abuso de su cargo.

A continuación se transcriben los principales considerandos de la sentencia de apelación.

Valdivia, 6 de octubre de 2001.

Vis tos:

Se tienen por reproducidos, lo expositivo, las consideraciones y citas legales del fallo en alzada, salvo que se prescinde de sus motivos 14° y de los que le siguen.

En cambio y además se tienen presentes:

Primero: La cláusula primera del contrato (f. 1) expresa que los servicios de Yobánolo se prestarán en la ciudad de Valdivia. Y, en seguida, agrega: "o donde la

empresa le encomiende, dentro o fuera de la ciudad". Estas expresiones carecen de validez legal puesto que, por una parte, dejarían la designación del lugar donde deban prestarse los servicios al arbitrio del empleador y, además, significarían no de terminar, en el contrato, el lugar de la prestación laboral. El artículo 10 del Código le da al trabajador, como condición mínima de su contrato, el derecho de estipular donde habrá de trabajar; esas expresiones importan una renuncia anticipada a tal derecho que, como renuncia, proscribire el artículo 5°. El citado artículo 10 dispone que el contrato debe decir de terminadamente donde se prestarán los servicios; aquellas expresiones importan no decirlo.

Segundo: En consecuencia, el actor no ha tenido la obligación de trabajar en otro lugar distinto de Valdivia. En cuanto a que la empresa, habitualmente ejecute trabajos en distintos lugares, no resulta probada con los trece contratos que van de f. 35 a 56 porque son sólo trece en un lapso de dieciocho años (1982 a 2000); menos de uno por año, no expresan la habitualidad; tampoco constata como aquellos contratos pueden obligar a quien como Yobánolo no ha sido parte en ellos.

Tercero: No se ha alegado por la demandante, menos se ha probado, que Yobánolo se haya negado a cumplir sus obligaciones de electricista en Valdivia.

Cuarto: El contrato colectivo de trabajo (f. 2 a 5) en cuanto su cláusula 4.5 a) y b) sobre los valores que pagará la empresa cuando ejecute trabajos fuera de la comuna de Valdivia, nada agrega ni modifica lo que se ha concluido por cuanto no de termina un lugar de trabajo y se limita a decir que pagará los pasajes y cumplirá, bajo el nombre de "viático", la prestación alimenticia de Valdivia mejorada.

Undécimo: Yobánolo es un trabajador con más de quince años al servicio de la empresa. Tiene la condición de dirigente sindical por

más de once años. Y no hay más quejas respecto de él que lo que se ha venido analizando. Es un trabajador de méritos evidentes.

Duodécimo: Si corresponde al Tribunal dar o negar la autorización para el desaforar a un dirigente sindical, sólo podría darla en caso de aparecer hechos tan graves que no correspondan a la dignidad de un dirigente sindical y que, por el contrario, demuestren un abuso de su cargo.

Decimotercero: Por razones expuestas, este Tribunal concluye que no hay razones

válidas para otorgar la autorización de desafuero.

Se resuelve:

Se revoca, con costas del recurso, la sentencia apelada del veintitrés de julio de dos mil uno, escrita de fs. 78 a 84 en cuanto hace lugar a la demanda de fs. 16 y concede autorización para despedir de su trabajo al dirigente sindical Guido Yobánolo Valdebenito y en cambio se declara que se niega lugar, con costas, a la autorización de tal despido solicitada por la Constructora Capreva Ltda.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

CADUCIDAD DE LA ACCIÓN DE RECLAMO POR DESPIDO INJUSTIFICADO. SE RECHAZA RECURSO DE CASACION INTERPUESTO POR INFRACCIÓN A ARTICULOS 160, 162 Y 168 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. SE ESTIMA ESTABLECIDA LA CADUCIDAD DEL PLAZO PARA ENTABLAR LA ACCIÓN

Se entabla una demanda por despido injustificado alegándose que éste no es válido por cuanto el empleador no habría pagado las cotizaciones previsionales. Además, el demandante aduce que el despido es injustificado pues la no concurrencia a las labores se encuentra justificada por prescripción médica, para lo cual acompaña la respectiva licencia expedida por un facultativo. La parte demandada argumenta que la demanda se ha deducido una vez vencido los plazos máximos establecidos en el artículo 168 del Código del Trabajo, y respecto del fondo, el despido es justificado por haberse ausentado el trabajador de sus labores por cinco días sin causa justificada y sin presentar ninguna licencia médica. Finalmente, señala que las cotizaciones previsionales han sido pagadas íntegra y oportunamente.

Comentario

El demandante funda su acción en estimar injustificado el despido de que fue objeto. En efecto, en su demanda argumenta que fue despedido invocando como causal la contenida en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, es to es, la no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos. Además, declara que su inasistencia no es injustificada, por cuanto se encontraba con reposo total por prescripción médica, en la cual le ordenaron guardar descansos absolutos por cinco días.

Por otra parte, el trabajador aduce que su despido no es válido pues el empleador no habría

pagado íntegramente las cotizaciones previsionales al momento del despido, según lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Por su parte, el demandado solicita el rechazo de la demanda, por haberse interpuesto ésta una vez vencidos los plazos máximos establecidos en el artículo 168 del Código del Trabajo. En subsidio, señala que la causal invocada para el despido fue absolutamente ajustada a derecho, ya que el trabajador no concurrió a trabajar durante cinco días seguidos, lo que motivó que se comunicara su despido tanto a él como a la Inspección del Trabajo.

El primer Juzgado Civil de Temuco, la Corte de Apelaciones de dicha ciudad y la Corte Suprema han coincidido en estimar que la acción de reclamo interpuesta por el demandante, se dedujo excediendo el plazo máximo establecido en la ley. En efecto, el artículo 168 del Código del Trabajo dispone que el trabajador que estime que la causal de despido invocada por el empleador es injustificada, indebida o improcedente, puede recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación del trabajador. Ahora bien, resulta muy interesante el hecho de que se determina el alcance preciso de la expresión "*recurrir al juzgado competente*". Los sentenciadores han estimado que el recurrir ante la Corte de Apelaciones no se apega al concepto natural y obvio de la expresión "*juzgado competente*", y que debe entenderse dicha expresión referida al tribunal de primera instancia, que es el que conoce de la materia reclamada.

Agregan que el cómputo del señalado plazo para interponer la demanda por despido injustificado, se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva, y que dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección.

Por su parte, la Corte Suprema se pronuncia al rechazar el recurso de casación en el fondo interpuesto por el demandante, en el sentido de que no es admisible por extemporáneo el argumento de que el plazo de caducidad de las acciones no había empezado a correr por tratarse de un procedimiento de nulidad de despido, pues ello no se planteó oportunamente en la fase de discusión del pleito.

Finalmente, la Corte Suprema señala que los errores que puedan contener las informaciones entregadas por los organismos previsionales, en ningún caso pueden significar la paralización de los plazos de caducidad y prescripción de las acciones.

Sentencia

Temuco, 23 de marzo de 2001.

Considerando:

- I.- En cuanto a la excepción de caducidad.
 - 1º) Que en primer término, el demandado al contestar, solicita el rechazo de la demanda, por haber operado la caducidad de la acción de reclamo por despido injustificado, por haberse deducido la demanda una vez vencido los plazos máximos establecidos en el artículo 168 del Código del Trabajo.
 - 2º) Que el apoderado del demandante contesta la excepción de caducidad solicitando su rechazo, pues el demandado se equivoca al considerar como fecha de presentación de la demanda el ingreso ante el tribunal y no la presentación ante la I. Corte. Además, aquí no ha operado el despido, ya que por no haber pagado las cotizaciones no ha producido efecto y sólo se pueden aplicar las normas del artículo 480 del Código del Trabajo.
 - 3º) Que efectivamente, como sostiene el apoderado de la parte demandada, el artículo 168 del Código del Trabajo, dispone claramente que el trabajador que considere que la causal de despido invocada por el empleador para ponerle término a su contrato 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...".

Agrega su inciso segundo que: "El plazo contemplado en el inciso an-

terior se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección”.

- 4º) Que en autos consta que el despido del trabajador se produjo con fecha 4 de febrero del año 2000. Así lo reconocen ambas partes en sus escritos de demanda y contestación y lo patentizan las copias de las cartas respectivas rolante a fojas 28 y 29 y el acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo de fojas 26 y 27, documentos legalmente acompañados por el demandante, y no objetados.

Consta, asimismo de la acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo recién referida, que el reclamo se interpuso el día 9 de febrero de 2000, es decir que habían transcurrido cuatro días antes de la suspensión del cómputo del plazo señalado en la reflexión 3ª de este fallo; y que con fecha 6 de marzo del mismo año concluyó el trámite ante dicha entidad administrativa, por lo cual el día siguiente, 7 de marzo de 2000 continuó corriendo el plazo.

Consta, por último de los cargos puestos en el escrito de demanda, que ésta se presentó a designación ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco, con fecha 23 de mayo de 2000 y ante este tribunal se ingresó con fecha 21 de junio del mismo año. Por ende, sea que se estime como tribunal competente para suspender el curso del plazo de caducidad, el recurrir ante la Ilustrísima Corte (interpretación que no se apega al concepto natural y

obvio de la palabra “juzgado competente”) o el tribunal de primera instancia, lo cierto es que la demanda fue interpuesta fuera del plazo de sesenta días señalado en el inciso primero del artículo 168 del Código del Trabajo. Esto es cuando ya había caducado la acción para reclamar del despido.

- 5º) Que, así las cosas, se acogerá la excepción de caducidad de la acción para reclamar del despido.

II.- En cuanto a la acción de nulidad del despido.

- 6º) Que el demandante, en forma principal, sostiene que el despido de que fue objeto el día 4 de febrero de 2000 es nulo, en los términos del artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo, por cuanto el empleador no se encontraba al día en el pago de sus cotizaciones previsionales.

- 7º) Que, sin embargo, el empleador demandado ya ante la Inspección del Trabajo en el comparendo respectivo realizado el 3 de marzo de 2000, como consta del acta respectiva agregada a fojas 26 y 27 demostró encontrarse al día en el pago de las cotizaciones previsionales al momento del despido.

Consecuencia de lo anterior es que el despido fue válido.

- 8º) Que lo recién referido destruye la argumentación del actor en orden a que el contrato de trabajo que lo unía con el demandado siguió surtiendo sus efectos con posterioridad al 4 de febrero de 2000 y que por ello no había comenzado a correr el plazo de caducidad para recurrir ante el juzgado competente reclamando del despido.

- 9º) Que por lo expuesto se hace innecesario entrar a analizar la prueba aportada por el demandante para acreditar que el despido había sido injustificado.

Por estas consideraciones y teniendo, además, presente lo dispuesto en los artículos 162, 168, 455, 456 y 458 del Código del Trabajo, se declara:

Que se rechaza, sin costas, por estimar que el actor tuvo motivo plausible para litigar.

- I.- Que el plazo para reclamar del despido caducó.
- II.- Que el despido fue válido porque al momento de efectuarse el empleador se encontraba al día en el pago de las cotizaciones previsionales.

Regístrese y notifíquese.

Dictada por el Juez Letrado Titular del Primer Juzgado Civil de Temuco señor Carlos Gutiérrez Zavalá.

Rol N° 14.736.

Fallo de casación

Santiago, 21 de noviembre de 2001.

Visos y teniendo presente:

Primero: Que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 782 del Código de Procedimiento Civil, se ordenó dar cuenta del recurso de casación en el fondo deducido a fojas 99.

Segundo: Que el recurrente denuncia el quebrantamiento de los artículos 162 del Código del Trabajo que fuera modificado por la Ley N° 19.631, aplicándose además erróneamente el plazo de caducidad establecido en el artículo 160 del Código del Trabajo, sos-

teniendo, en síntesis, que se comete error de derecho en la aplicación de las normas legales indicadas, al hacer aplicable plazos que no correspondía utilizar en el caso sub lite.

Agrega que el demandante recurrió ante los Tribunales de Justicia el 23 de mayo del año 2000, luego de que su empleador lo despidiera acusándolo de abandono de funciones, planteando la nulidad de su despido por cuanto el demandado no habría acreditado haber enterado las cotizaciones previsionales pertinentes según informe emitido por el Instituto de Normalización Previsional, razón por la cual debió, en su opinión, aplicarse el plazo de prescripción correspondiente al artículo 480 del Código del Trabajo.

Añade que, posteriormente, el mismo organismo corrigió la información señalando que las cotizaciones en cuestión se encontraban enteradas, lo que hizo que los sentenciadores acogieran la excepción de prescripción de las acciones, contando el plazo desde la época del despido, lo que no correspondería debido a que la nueva información, no le impedía a su parte y por ende, el plazo de prescripción no había empezado a correr ya que la relación laboral no se encontraba teminada.

Tercero: Que en la sentencia impugnada se establecieron como hechos, en lo pertinente:

- a) que entre las partes existió relación laboral,
- b) que el actor fue despedido el 4 de febrero del año 2000.
- c) que el demandante recurrió a los tribunales el 23 de mayo del año 2000,
- d) que el empleador acreditó encontrarse al día en las cotizaciones previsionales del actor.

Cuarto: Que sobre la base de los antecedentes reseñados precedentemente, los

sentenciadores concluyeron que la demanda había sido interpuesta fuera del plazo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo.

Quinto: Que de lo expresado fluye que la alegación formulada en el escrito de apelación en orden a que el plazo de caducidad de las acciones no había empezado a correr por tratarse de un procedimiento de nulidad del despido, en el cual la relación laboral debía permanecer vigente hasta que el empleador lo convalidara, resulta extemporáneo, por no haber sido planteado oportunamente en la fase de discusión del pleito, con la consecuencia que además ello produce la indefensión de la contraparte.

Sexto: Que, por otra parte, es necesario señalar, que los errores que puedan contener las informaciones entregadas por los organismos previsionales, en ningún caso pueden significar la paralización de los plazos de caducidad y prescripción de las acciones.

Séptimo: Que lo razonado resulta suficiente para concluir que el recurso de casación en el fondo deducido por la demandante, adolece de manifiesta falta de fundamento, lo que determina su rechazo en esta etapa de tramitación.

Por estas consideraciones y normas legales citadas, se rechaza el recurso de casación en el fondo deducido por la demandante a fojas 99, contra la sentencia de veinticinco de setiembre del año en curso, que se lee a fojas 99.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciado por los Ministros señores Jorge Medina C., Nivaldo Segura P., la Fiscal señora Mónica Maldonado C. y los Abogados Integrantes señores Patricio Novoa F. y Juan Infante P.

RoI N° 4.170-01.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asignación de zona D.L. N° 249 . Corporación Nacional Forestal. Procedencia.	1.083/56	3.04.02	86
Censo. Corporaciones Municipales. Profesionales de la educación. Participación. Remuneración. Procedencia. ...	9 08/49	22.03.02	70
Censo. Corporaciones Municipales. Profesionales de la educación. Participación. Obligación.	9 08/49	22.03.02	70
Comités Paritarios. Procedencia.	1.200/64	11.04.02	108
Contrato individual. Interpretación	1.19 8/62	11.04.02	100
Descanso dentro de la jornada. Registro	1.006/51	27.03.02	74
Despido antisindical. Trabajador sin fuero. Efectos.	1.008/53	27.03.02	79
Dirección del Trabajo. Competencia. Certificados contratistas.	1.215/65	15.04.02	110
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia.	1.008/53	27.03.02	79
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia.	1.215/65	15.04.02	110
Dirección del Trabajo. Competencias. Norma sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. ...	1.006/51	27.03.02	74
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Jornada nocturna. Descanso semanal. Duración.	845/48	21.03.02	68
Estatuto Docente. Ley N° 19 .648. Titularidad.	1.007/52	27.03.02	77
Estatuto Docente. Terminación contrato individual. Necesidades de la empresa. Formidades. Omisión. Efectos.	1.008/53	27.03.02	79
Indemnización legal por años de servicio. Ley N° 19 .715. Prórroga de contrato. Procedencia.	1.176/59	11.04.02	9 5
Jornada de trabajo. Personal de Hoteles.	1.159 /58	10.04.02	9 0
Ley N° 19 .715. Término de contrato. Oportunidad.	1.176/59	11.04.02	9 5
Negociación Colectiva. Bono de reemplazo. Procedencia. ...	1.19 7/61	11.04.02	49
Negociación Colectiva. Buenos oficios. Inspector del Trabajo. Huelga. Prórroga.	1.217/67	15.04.02	57
Negociación Colectiva. Comisión Negociadora. Grupo negociador. Requisitos.	1.217/67	15.04.02	57

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Negociación Colectiva. Contrato Colectivo. Antecedentes para preparar proyecto. Obligación del Empleador. Plazo. ...	1.217/67	15.04.02	57
Negociación Colectiva. Contrato Colectivo. Com unicación. Obligatoriedad.	1.216/66	15.04.02	53
Negociación Colectiva. Contrato Colectivo. Com unicación. Om isión. Efectos.	1.216/66	15.04.02	53
Negociación Colectiva. Convenio Colectivo. Grupo negociador. Iniciativa para negociar.	1.159 /58	10.04.02	90
Negociación Colectiva. Convenio Colectivo. Grupo negociador. Prórroga. Procedim iento.	1.159 /58	10.04.02	90
Negociación Colectiva. Convenio Colectivo. Organizaciones sindicales. Iniciativa para negociar.	1.159 /58	10.04.02	90
Negociación Colectiva. Convenio Colectivo. Prórroga. Requisitos.	1.159 /58	10.04.02	90
Negociación Colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Monto.	1.199 /63	11.04.02	105
Negociación Colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Des cuenta. Licencia mé dica.	1.199 /63	11.04.02	105
Negociación Colectiva. H ue lga. Reem plazo. Concepto.	1.197/61	11.04.02	49
Negociación Colectiva. H ue lga. Reem plazo. Procedencia. ...	1.197/61	11.04.02	49
Negociación Colectiva. Ins trum ento Colectivo. Inte rpre tación.	1.084/57	3.04.02	87
Negociación Colectiva. Ultim a ofe rta. Es tipulaciones. Incidencia Ley N° 19 .759	1.217/67	15.04.02	57
Organizaciones sindicales. Bienes sindicales. Des tino.	1.038/54	20.03.02	82
Organizaciones Sindicales. Directores Sindicales. Responsabilidad.	1.038/54	20.03.02	82
Organizaciones Sindicales. Patrim onio sindical.	1.038/54	20.03.02	82
Organizaciones Sindicales. Sindicato de em presa. Constitución. Trabajadores suje tos contrato plazo fijo. Fuero. Alcance.	1.217/67	15.04.02	57
Organizaciones Sindicales. Sindicato de em presa. Quórum . Sindicato vigente. Concepto.	1.217/67	15.04.02	57
Reglam ento Inte mo. Notarías. Procedencia.	1.064/55	2.04.02	85
Rem uneraciones. Form a de Pago.	1.177/60	11.04.02	98
Rem uneraciones. Pe riodicidad de pago.	1.177/60	11.04.02	98
Term inación contrato individual. Necesidades de la em presa. Procedencia. Licencia mé dica.	1.008/53	27.03.02	79
Veh ículos de carga te rre stre inte rurbana. Circulación vacía circuito de transporte. Im putación jornada. Procedencia. ...	928/50	25.03.02	72
Veh ículos de carga te rre stre inte rurbana. Esperas carga y descarga. Im putación. Jornada de trabajo. Procedencia.	928/50	25.03.02	72

Nueva jurisprudencia sobre la reforma laboral

NEGOCIACION COLECTIVA. HUELGA. REEMPLAZO. CONCEPTO. BONO DE REEMPLAZO. PROCEDENCIA.

1.197/61, 11.04.02.

- 1) Cualquier modalidad que permita el reemplazo de las labores que ejecuta el personal en huelga se encuentra legalmente prohibida, salvo en las condiciones previstas en el artículo 381 del Código de Trabajo.
- 2) Para todos los efectos legales constituye reemplazo de los trabajadores en huelga cualquier modalidad que signifique que trabajadores dependientes de la empresa o ajenas a la misma desarrollen las funciones del personal en huelga.
- 3) Procede el pago del bono de reemplazo que se consigna en el artículo 381 del Código de Trabajo, si las funciones del personal en huelga las ejecutan estudiantes en prácticas, contratados de conformidad a la normativa legal vigente u otros dependientes de la empresa.
- 4) El empleador se encuentra obligado a pagar el bono de reemplazo si efectivamente reemplaza las labores que desarrollan los dependientes en huelga, aun cuando en su última oferta no dé cumplimiento a uno o más de los requisitos que se consignan en el artículo 381 del Código de Trabajo, para que opere el reemplazo.

Fuentes: Código de Trabajo, artículo 381.

Mediante presentación, se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si procede el pago del bono de reemplazo previsto en el artículo 381 del Código de Trabajo, en el evento que las funciones del personal en huelga las realicen estudiantes en práctica u otros dependientes de la empresa.
- 2) Si el empleador se encuentra obligado a pagar el bono de reemplazo del artículo 381 del Código de Trabajo, si al formular su última oferta no cumple con uno o más de los requisitos previstos en el inciso 1º del citado precepto y, efectivamente, reemplaza a los trabajadores en huelga.

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

- 1) El artículo 381 del Código de Trabajo, dispone:

“Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:

“a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor de terminado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del

último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento;

- b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses;
- c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.

“En este caso, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva.

“Además, en dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de haberse hecho efectiva la huelga.

“Si el empleador no hiciera una oferta de las características señaladas en el inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del décimo quinto día de hecha efectiva la huelga. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo.

“Si la oferta a que se refiere el inciso primero de este artículo fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de estos sea el primero. Con todo, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, a partir del décimo quinto día de hecha ésta efectiva.

“En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inciso primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses.

“Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan, según sea el caso, y el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de esta artículo.

“Si los trabajadores optasen por reintegrarse individualmente a sus labores de conformidad a lo dispuesto en este artículo, lo harán, al menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.

“Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que en él se hace referencia”.

De la disposición legal preinserta se infiere que está prohibido al empleador el reemplazo de los trabajadores que hacen uso de la instancia de huelga, a menos que su última oferta cumpla con los requisitos que en la misma se indican entre los cuales se encuentra, precisamente, el ofrecimiento del pago del bono de reemplazo.

El tenor literal de la norma transcrita y comentada permite afirmar que el empleador, sólo en las condiciones previstas en el artículo 381, está facultado por el ordenamiento jurídico laboral vigente para organizar su empresa de forma tal que las funciones de los trabajadores en huelga sean ejecutadas, efectivamente, durante el período que dure dicha instancia. Para el efecto referido podrá recurrir a otros dependientes que laboran para él o para empresas contratistas como, asimismo, a personas ajenas a la empresa, ello por cuanto el legislador no ha formulado dístico alguno al efecto, no siendo, así, viable al intérprete distinguir.

Lo anterior, máxime si se considera que la disposición en estudio regula el reemplazo de las funciones de los trabajadores en huelga y no necesariamente la contratación de nuevos dependientes que pasen a ocupar el lugar de aquéllos.

En el primer caso, el empleador deberá pactar con los dependientes que no están involucrados en el respectivo proceso de negociación colectiva o los contratistas con sus dependientes modificar los contratos individuales de trabajo, de manera que se obliguen a cumplir las funciones propias de los trabajadores en huelga o ejercer a su respecto la facultad que le confiere el artículo 12 del Código del Trabajo, cumpliendo con los requisitos que en el mismo se indican, en lo concerniente a la modificación de la naturaleza de los servicios.

Por su parte, en el segundo, deberá proceder a suscribir nuevos contratos de trabajo, cumpliendo, en todo caso, con las exigencias que establece la normativa vigente.

En mérito de lo expuesto, no cabe sino concluir que el reemplazo de funciones para los efectos del pago del bono de reemplazo puede realizarse a través de otros dependientes de la empresa no afechos a la negociación colectiva o con estudiantes en práctica, contratados para los efectos de que se trata, de conformidad con la normativa prevista en el Código del Trabajo, atendido que en esta situación no se está en presencia del inciso final del artículo 8° que prescribe:

“Tam poco dan origen a dicho contrato los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin dar cumplimiento al requisito de práctica profesional. No obstante, la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación com pensatoria de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, lo que constituirá remuneración para efecto legal alguno”.

- 2) En lo que concierne a esta pregunta, cabe señalar que el análisis del artículo 381 del Código del Trabajo, transcrito y comentado en la consulta signada con el N° 1, autoriza para afirmar que el bono que en el mismo se establece sólo procede si el empleador al formular su última oferta da cumplimiento a todas y cada una de las exigencias que en él se consignan y, en la medida, que reemplaza las labores del personal en huelga, es decir, éstas sean efectivamente ejecutadas.

De ello se sigue que si la última oferta no reúne los requisitos que se indican en el tanto veces citado artículo 381, el

empleado, está legalmente impedido de reemplazar a los trabajadores en huelga y, por ende, no nace a su respecto la obligación de pagar el bono de reemplazo.

Es del caso advertir que respecto del empleador que infringe la norma del artículo 381, corresponde aplicar la sanción genérica de multa prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, en los términos que en el mismo se indican, atendido que el legislador no ha establecido una sanción especial para tal transgresión.

Sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo que antecede, cabe tener presente en relación con la materia que la historia fidedigna del establecimiento de la ley, en especial, la sesión 8ª, en la cual el honorable Sr. Parra señala expresamente lo siguiente: *“Si bien el bono cede, a la larga, en beneficio del trabajador, es una sanción por haber recurrido al reemplazo y no una compensación para el trabajador”*, permite afirmar que el pago del bono constituye una sanción para el empleador que efectivamente reemplaza las funciones del personal en huelga, independientemente de su ofrecimiento en la última oferta.

Por otra parte, es necesario señalar que no resulta lógico sostener que el pago del bono en cuestión sólo procede si existiendo reemplazo ha sido previamente ofrecido en la última oferta del empleador, en las condiciones que se consignan en el artículo 381 transcrito y comentado, por cuanto sería irrelevante el reemplazo efectivo de las funciones del personal en huelga sin ofrecimiento del bono, circunstancia que, llevaría al absurdo que de existir reemplazo con infracción al artículo 381 del Código del Trabajo, no se generaría para el empleador la obligación pagar el citado bono.

Corrobora, aún más la conclusión anotada la circunstancia que el pago del bono

de que se trata busca encarecer el reemplazo de las funciones de los huelguistas, tendiente a minorar los efectos que para éstos produce, en dicha instancia de la negociación, el hecho que el empleador continúe desarrollando de manera normal las funciones propias del personal en huelga, máxime si se considera que ésta constituye un mecanismo destinado a poner en un pie de igualdad a los trabajadores frente al empleador en el proceso de negociación colectiva.

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

- 1) Cualquier modalidad que permita el reemplazo de las labores que ejecuta el personal en huelga se encuentra legalmente prohibida, salvo en las condiciones previstas en el artículo 381 del Código del Trabajo.
- 2) Para todos los efectos legales constituye reemplazo de los trabajadores en huelga cualquier modalidad que signifique que trabajadores dependientes de la empresa o ajenas a la misma desarrollen las funciones del personal en huelga.
- 3) Procede el pago del bono de reemplazo que se consigna en el artículo 381 del Código del Trabajo, si las funciones del personal en huelga las ejecutan estudiantes en prácticas, contratados de conformidad a la normativa legal vigente u otros dependientes de la empresa.
- 4) El empleador se encuentra obligado a pagar el bono de reemplazo si efectivamente reemplaza las labores que desarrollan los dependientes en huelga, aun cuando en su última oferta no dé cumplimiento a uno o más de los requisitos que se consignan en el artículo 381 del Código del Trabajo, para que opere el reemplazo.

NEGOCIACION COLECTIVA. CONTRATO COLECTIVO. COMUNICACION. OBLIGATORIEDAD. OMISION. EFECTOS.

1.216/66, 15.04.02.

- 1) A contar del 1º de diciembre de 2001, fecha de publicación de la Ley Nº 19.759, se encuentra derogado tácita y parcialmente el inciso 1º del artículo 318 del Código del Trabajo, sólo en lo que respecta a la facultad del empleador para comunicar a los demás trabajadores que ha recibido un proyecto de contrato colectivo.
- 2) De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo, el empleador en cuya empresa no existe contrato colectivo vigente, se encuentra obligado a comunicar a los demás trabajadores que ha recibido un proyecto de esta naturaleza.
- 3) La falta de comunicación o retraso a los demás trabajadores, importa una infracción del empleador al artículo 318 y 320, del Código del Trabajo, susceptible de ser sancionada con la multa a que alude el artículo 477 del mismo cuerpo legal, manteniéndose, asimismo, el derecho de los demás trabajadores de la empresa, facultados para negociar colectivamente, a presentar proyectos de contrato colectivo cuando lo es timen conveniente.

Fuentes: Código del Trabajo: artículos 318, 319, 320 y 321. Código Civil: artículos 52 y 53.

Concordancias: Ordinario Nº 2.851-68, de 4.05.90.

Se ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto de la aplicación del precepto contenido en el artículo 318 del Código del Trabajo en relación con lo dispuesto en el artículo 320 del mismo cuerpo legal. Lo anterior atendido que la Ley Nº 19.759, introdujo modificaciones a esta última norma haciéndolas inconciliables en su aplicación respecto de la obligación que actualmente tendría el empleador de comunicar a los demás trabajadores que ha recibido un proyecto de contrato colectivo.

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

El artículo 318 del Código del Trabajo dispone:

“Dentro de los cinco días siguientes de recibido el proyecto de contrato colectivo, el empleador podrá comunicar tal circunstancia a todos los demás trabajadores de la empresa y a la Inspección del Trabajo”.

De la norma precedentemente transcrita se infiere que en aquellas empresas en donde no existe contrato colectivo vigente el empleador se encuentra facultado para, dentro de los cinco días siguientes de recibido un proyecto de esta naturaleza, comunicarlo al resto de los trabajadores y a la Inspección del Trabajo respectiva.

Por su parte el artículo 319 del mismo cuerpo legal señala:

“Si el empleador no efectuare tal comunicación, deberá negociar con quienes hubieren presentado el proyecto.”

En este evento, los demás trabajadores mantendrán su derecho a presentar proyectos de contratos colectivos en cualquier tiempo, en las condiciones establecidas en este Código. En este caso, regirá lo dispuesto en este artículo y en el precedente”.

La norma anteriormente transcrita permite sostener que el legislador ha establecido las consecuencias jurídicas y prácticas que acontecen en el evento que el empleador no comunique al resto de los trabajadores que ha recibido un proyecto de contrato colectivo. En efecto, se establece allí que en dicho caso, deberá negociar con los trabajadores involucrados en el proyecto respectivo y que el resto de ellos mantendrá su derecho a presentar proyectos de contrato colectivo cuando lo es tim en conveniente.

A su vez el artículo 320 del Código del Trabajo señala:

“El empleador deberá comunicar a todos los demás trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo y éstos tendrán un plazo de treinta días contados desde la fecha de la comunicación para presentar proyectos en la forma y condiciones establecidas en este Libro o adherir al proyecto presentado.

El último día del plazo es establecido en el inciso anterior se entenderá como fecha de presentación de todos los proyectos, para los efectos del cómputo de los plazos que establece este Libro, destinados a dar respuesta e iniciar las negociaciones”.

De la norma inserta precedentemente, es posible inferir que el legislador, en aquellas empresas en donde no existe contrato colectivo vigente, impone al empleador la obligación de comunicar a

todos los demás trabajadores de la empresa que ha recibido un proyecto de contrato colectivo. Además, establece que los trabajadores disponen de treinta días contados desde la comunicación, para presentar proyectos o adherir al presentado. Se prescribe, asimismo, como norma de procedimiento que los proyectos deben entenderse presentados el último día del plazo señalado anteriormente, para los efectos del cálculo de los demás plazos que establece el Código del Trabajo y, especialmente, para el cómputo de aquel fijado al empleador para dar respuesta a los proyectos presentados.

Por último el artículo 321, del Código del Trabajo, dispone:

“Los trabajadores de aquellas empresas que señala el artículo 317 que no hubieren presentado un proyecto de contrato colectivo, no obstante haberse les practicado la comunicación señalada en el artículo 318, sólo podrán presentar proyectos de contrato de acuerdo con las normas del artículo siguiente”.

Del precepto transcrito se puede concluir que aquellos trabajadores de empresas en donde no existe contrato colectivo anterior que, no obstante haber sido notificados en tiempo y forma por el empleador que ha recibido un proyecto de contrato colectivo, no hubieren presentado un proyecto o no se hubieren adherido al presentado, sólo podrán negociar colectivamente de acuerdo con las normas establecidas en el artículo 322, del Código del Trabajo, es decir, aquellas reglas aplicables a las empresas en donde existe instrumento colectivo vigente.

Ahora bien, analizadas en su conjunto las normas citadas y comentadas precedentemente se puede concluir que la obligación del empleador de comunicar

a todos los demás trabajadores de la empresa que ha recibido un proyecto de contrato colectivo aparece reglamentada en los artículos 318 a 321 del Código del Trabajo, ambos inclusive.

Sin embargo, de acuerdo a lo expresado en su presentación, la debida correspondencia y armonía entre cada uno de los artículos citados, que de manera natural informa un cuerpo legal como el analizado, se habría visto eventualmente perturbada por la modificación introducida por la Ley N° 19.759 al artículo 320 del Código del Trabajo. En efecto, mediante la citada modificación, tal como se expresara en párrafos anteriores, el legislador ha establecido la obligación para el empleador, en cuya empresa no existe contrato colectivo vigente, de comunicar a los demás trabajadores que ha recibido un proyecto de contrato colectivo. Lo anterior en abierta contradicción con la redacción del artículo 318, en el que la figura de la comunicación aparece como una facultad del mismo.

Pues bien, corresponde entonces, precisar la eventual discordancia que aparece de la actual redacción del artículo 320 respecto del artículo 318 del Código del Trabajo para lo cual, cabe recurrir a los artículos 52 y 53 del Código Civil que al efecto disponen:

Artículo 52 del Código Civil: *“La derogación de las leyes podrá ser expresa o tácita.*

Es expresa, cuando la nueva ley dice expresamente que deroga la antigua.

Es tácita cuando la nueva ley contiene disposiciones que no pueden conciliarse con la de la ley anterior.

La derogación de una ley puede ser total o parcial”.

Por su parte, el artículo 53 del Código Civil establece: *“La derogación tácita deja vigente en las leyes anteriores, aunque versen sobre la misma materia, todo aquello que no pugna con las disposiciones de la nueva ley”.*

Examinada la situación en consulta a la luz de los preceptos anotados es posible convenir que, en el caso que nos ocupa, nos encontramos en presencia de una derogación tácita parcial, por cuanto el inciso primero del artículo 320 del Código del Trabajo, norma que ha sufrido la modificación en estudio y que hace obligatoria la comunicación aparece, efectivamente, incompatible con la norma contenida en el inciso 1° del artículo 318 que corresponde, en este caso, a la ley antigua del mismo cuerpo legal, que la hace facultativa para el empleador.

Como consecuencia de lo anterior a contar del 1° de diciembre de 2001, fecha en que comenzó a regir la Ley N° 19.759, la comunicación a los trabajadores por parte del empleador es de carácter obligatorio, manteniéndose vigente el resto del artículo 318 del Código del Trabajo, para todos los efectos legales.

A mayor abundamiento y en corroboración a lo expresado en párrafos anteriores, cabe manifestar que en relación con los efectos de dos normas legales antagónicas, la doctrina jurídica ha sostenido que:

“La derogación tácita se funda en, que existiendo dos leyes contradictorias de diversas épocas, cabe entenderse que la segunda ha sido dictada por el legislador con el propósito de modificar o corregir la primera. Más, como no debe llevarse esta presunción más allá de su razón y objeto, la derogación tácita como nos lo advierte el artículo 53, deja vigente en las leyes anteriores, aunque versen sobre la misma ma-

teria, todo aquello que no pugna con las disposiciones de la nueva ley” (A. Alessandri M. Somarriva “Curso de Derecho Civil”, Tomo I, Vol. II. Pág. 152).

Por último, la falta de comunicación o retraso a los demás trabajadores importa una infracción del empleador al artículo 320, susceptible de ser sancionada con la multa a que alude el artículo 477 del Código del Trabajo, manteniéndose el derecho de los demás trabajadores de la empresa, facultados para negociar colectivamente, a presentar sus proyectos de contrato colectivo cuando lo estimen conveniente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones expuestas cumpla e informar lo siguiente:

- 1.- A contar del 1º de diciembre de 2001, fecha de publicación de la Ley N° 19.759, se encuentra derogado tácita y parcialmente el inciso 1º del artículo 318 del Código del Trabajo sólo en lo que respecta a la facultad del empleador para comunicar a los demás trabajadores que ha recibido un proyecto de contrato colectivo.
- 2.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo, el empleador en cuya empresa no existe contrato colectivo vigente, se encuentra obligado a comunicar a los demás trabajadores que ha recibido un proyecto de esta naturaleza.
- 3.- La falta de comunicación o retraso, a los demás trabajadores, importa una infracción del empleador a los artículos 318 y 320, del Código del Trabajo, susceptible de ser sancionada con la multa a que alude el artículo 477 del mismo cuerpo legal, manteniéndose asimismo, el derecho de los demás trabajadores de la empresa, facultados para negociar colectivamente, a presentar proyectos de contrato colectivo cuando lo estimen conveniente.

ORGANIZACIONES SINDICALES. NEGOCIACION COLECTIVA. ULTIMA OFERTA. ESTIPULACIONES. ANTECEDENTES PARA PREPARAR PROYECTO. OBLIGACION DEL EMPLEADOR.

1.217/67, 15.04.02.

- 1) En el caso de aquellos trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo que participen en la constitución de un sindicato de empresa, establecimiento y sindicato interempresa, el fuero sólo les ampara durante el tiempo en que se encuentre vigente su contrato.
- 2) A partir del 1° de diciembre de 2001, no deben considerarse como parte integrante de la última oferta aludida en el artículo 381 del Código del Trabajo, aquellas cláusulas que versen sobre materias que por aplicación de la Ley N° 19.759, hayan perdido eficacia o resulten ilegales.
- 3) El empleador está obligado a entregar la documentación señalada en el artículo 315, inciso 5°, del Código del Trabajo, a lo menos con quince días de anticipación al plazo máximo señalado en el inciso 1° del artículo 322 del mismo cuerpo legal, esto es, a la época establecida para la presentación del proyecto de contrato colectivo, la que de acuerdo con el citado precepto, deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días anteriores al vencimiento del respectivo contrato.
- 4a) Para ser integrantes de la comisión negociadora laboral ad hoc, que representa en el proceso de negociación colectiva a un grupo de trabajadores que se han unido para el solo efecto de negociar, basta con ser trabajador de la empresa respectiva y miembro del grupo negociador de que se trate.
- 4b) Si los actores del proceso de negociación colectiva de ceden el uso de la prórroga para hacer efectiva la huelga, contenida en el artículo 374, del Código del Trabajo, deberán hacerlo una vez agotada la instancia de buenos oficios a que eventualmente se hubieren acogido, contenida en el artículo 374 bis, del Código del Trabajo.
- 5) Para efectos de aplicar la norma contenida en el Código del Trabajo, artículo 227, inciso 2°, debe entenderse por la expresión "sindicato vigente", la existencia en la empresa respectiva, de una organización sindical de base activa y operante, es decir, que se encuentre con su directiva sindical actual y que cumpla, en cuanto al número de trabajadores afiliados, con el quórum necesario para su constitución.

Fuentes: Código del Trabajo: artículos 221, inciso 3°, 227, inciso 2°, 236, 289, letra b), 314 bis, letras b) y d), 315, incisos 4° y 5°, 326, inciso 3°, letra a) 381; Código Civil, artículos 19 y 20.

Concordancias: Ordinario N° 5.413/287, de 3.09.1997 y 91/01, de 11.01.2002.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de los siguientes puntos:

- 1.- Procedencia de exigir autorización judicial previa para despedir a aquel trabajador contratado a plazo fijo cuyo contrato expira durante el período comprendido dentro de los 30 días de fuero adicional, posteriores a la constitución del sindicato en la cual ha participado.
- 2.- De acuerdo con lo indicado en el artículo 381 del Código del Trabajo, establecer la pertinencia de entender excluidas de la última oferta, por el ministerio de la

ley, aquellas cláusulas que, a la luz de las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.759, resultan abiertamente ilegales. Tal es el caso del pacto de horas extraordinarias garantizadas.

- 3.- Definir, en relación con la norma establecida en el artículo 315 del Código del Trabajo, el plazo que tendría el empleador para dar cumplimiento a la obligación de entregar al sindicato o grupo negociador los antecedentes aludidos en la misma norma, necesarios para preparar su proyecto de contrato colectivo.
- 4a).- Precisar, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente, los requisitos que debe cumplir un trabajador para ser elegido integrante de la respectiva comisión negociadora.
- 4b).- Se solicita, además, complementar lo resuelto en el Dictamen N° 91.01, de 11.01.2002, en el sentido que las partes, dentro de un proceso de negociación colectiva, estarían facultadas para acogerse en cualquier momento a lo dispuesto en el artículo 374, del Código del Trabajo, aun cuando no se encuentre agotada la instancia prevista en el artículo 374 bis, del mismo cuerpo legal.
- 6.- Fijar el criterio que deberá aplicarse en relación con el concepto de "sindicato vigente", contenido en el artículo 227, inciso 2°, del Código del Trabajo.
 - 1.- En relación con la primera consulta "procedencia de exigir autorización judicial previa para despedir a aquel trabajador contratado a plazo fijo cuyo contrato expira durante el período comprendido dentro de los 30 días de fuero adicional, posteriores a la constitución del sindicato en la cual ha participado", cumpla con informar lo que sigue:

El artículo 221, inciso 3°, del Código del Trabajo establece:

"Los trabajadores que concurren a la constitución de un sindica-

to de empresa, de establecimiento de empresa o de un sindicato interempresa, gozan de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. Este fuero no podrá exceder de cuarenta días".

De la norma precedentemente transcrita es posible concluir que a los trabajadores que participan en la constitución de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa o de un sindicato interempresa, el fuero les favorece, desde diez días antes de la asamblea constitutiva y hasta treinta días después de la celebración de la misma, con un máximo total, acumulados ambos períodos, de cuarenta días. Es posible colegir, además, que se está en presencia de una norma protectora que ampara a los constituyentes en la etapa más delicada del proceso de formación de una organización sindical.

Además, de la actual normativa es posible colegir que, en la constitución de sindicatos de empresa, de establecimiento y sindicato interempresa, pueden participar trabajadores regidos por un contrato de plazo fijo, facultad que sólo estaba entregada, hasta antes del 1° de diciembre de 2001, sólo a los trabajadores regidos por un contrato de carácter indefinido.

Por su parte, el artículo 309, del Código del Trabajo, establece:

"Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de con-

trato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a plazo fijo, cuando dicho plazo expirara dentro del período a que se refiere el inciso anterior”.

Del inciso 1º de la norma legal precedentemente transcrita se infiere que los trabajadores que participan en un proceso de negociación colectiva, gozan de fuero desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo y hasta treinta días después de la suscripción del mismo, o hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte.

Se colige, asimismo, del inciso 2º de la citada norma, que respecto de los trabajadores sujetos a contrato a plazo fijo el empleador no requerirá solicitar el desafuero atendido que esta prerrogativa sólo les ampara por el tiempo que dura su contrato.

Pues bien, el legislador al ampliar el derecho a participar en la constitución de un sindicato de empresa a los trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, no se pronunció expresamente respecto de la aplicación del fuero sindical en relación con estos trabajadores. Tampoco es posible determinar a través de la aplicación del articulado pertinente la intención que ha tenido al respecto.

De este modo, para resolver la situación de los trabajadores contratados a plazo fijo, en relación con el tiempo durante el cual se en-

cuentran protegidos por el fuero sindical durante la constitución de un sindicato de empresa, se hace necesario recurrir a los principios de interpretación de la ley, y, dentro de ellos, el denominado de analogía o “a pari”, que se expresa en el aforismo que señala “donde existe la misma razón debe existir la misma disposición”.

En efecto, de acuerdo con la doctrina predominante, la “analogía” consiste en resolver, conforme a las leyes que rigen casos semejantes o análogos, uno no previsto por la ley en su letra ni en su espíritu o uno previsto pero cuya ley aplicable no tiene un sentido claro a su respecto.

Ahora bien, si aplicamos la regla de interpretación esbozada en el párrafo anterior al caso que nos ocupa, es preciso convenir que, si para los efectos de la negociación colectiva el legislador estableció que respecto de los trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, no se requiere solicitar el desafuero cuando dicho plazo expirara dentro del período comprendido entre los diez días anteriores a la presentación del proyecto y los treinta días siguientes a la suscripción del mismo, no existe inconveniente jurídico para que, dentro del mismo ámbito, se defina que en el caso de aquellos trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo que participen en la constitución de un sindicato de empresa, de establecimiento o un sindicato interempresa, la prerrogativa comentada les protege únicamente durante el tiempo en que se encuentre vigente su contrato, no requiriéndose, en consecuencia solicitar su desafuero, cuando su contrato individual expire dentro de los plazos indicados.

A mayor abundamiento y complementando la conclusión anterior cabe señalar que en igual situación jurídica se encuentran los directores de sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales cuyos contratos sean de plazo fijo o por obra o servicio de terminado a quienes, según lo dispuesto en el inciso final del artículo 243 del Código del Trabajo, el fuero los amparará, sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

- 2.- En relación con la segunda consulta formulada que al efecto señala: "De acuerdo con lo indicado en el artículo 381 del Código del Trabajo, es tablecer la pertinencia de entender excluidas de la última oferta, por el solo ministerio de la ley, aquellas cláusulas que, a la luz de las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.759, resultan abiertamente ilegales. Tal es el caso del pacto de horas extraordinarias garantizadas", cumpla con señalar lo siguiente:

Según lo resuelto por este Servicio en Dictamen N° 5.413/287, de 3.09.1997, el término "idénticas estipulaciones", contenido en el artículo 381, del Código del Trabajo, significa "que las estipulaciones de la última oferta deben ser en substancia y accidentes las mismas que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente; debiendo entenderse excluidas por el ministerio de la ley sólo las relativas a reajustabilidad de remuneraciones, ya que la letra b) del artículo 381 expresamente señala como requisito mínimo que la última oferta deberá sólo contener la reajustabilidad que allí se indica para los efectos de su ple-

na licitud laboral; y de bonos llamados "por término de negociación", ya que se acuerdan por única vez".

Ahora bien, en el contexto citado, a juicio de esta Dirección, atendido que la Ley N° 19.759, ha sustituido, modificado y/o complementado diversas disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, se infiere que a contar del 1° de diciembre de 2001, todas aquellas cláusulas acordadas en los contratos colectivos que se hubieren visto afectadas, substancialmente, por la aplicación de la citada ley, ya sea, porque hayan perdido su eficacia o resulten ilegales, no deberán ser consideradas como parte integrante de la última oferta a que alude el artículo 381 del Código del Trabajo. En esta situación se encuentran, entre otras, aquellas relacionadas con: el plazo máximo de los contratos colectivos, pactos sobre horas extraordinarias celebrados bajo la normativa anterior, pactos sobre acumulación de los días domingo celebrados de conformidad con el artículo 38, inciso 5° del Código del Trabajo, actualmente derogado.

Es así como de conformidad con lo expuesto, a partir del 1° de diciembre de 2001, no deben considerarse como parte integrante de la última oferta aludida en el artículo 381 del Código del Trabajo, aquellas cláusulas que versen sobre materias que por aplicación de la Ley N° 19.759, han perdido eficacia o han sido substancialmente modificadas, convirtiéndolas en ilegales.

- 3.- En relación con la consulta signada con este número que al efecto señala: "De finir, en relación con la norma establecida en el artículo 315 del Código del Trabajo, el plazo que

tendría el empleador para dar cumplimiento a la obligación de entregar al sindicato o grupo negociador los antecedentes aludidos en la misma norma, necesarios para preparar su proyecto de contrato colectivo, cumplido con informar lo siguiente:

El Código del Trabajo, artículo 315 en sus incisos 4° y 5°, establece:

“Todo sindicato o grupo negociador de empresa podrá solicitar del empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo. Para el empleador será obligatorio entregar, a lo menos, los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviere una existencia menor, en cuyo caso la obligación se reducirá al tiempo de existencia de ella; la información financiera necesaria para la confección del proyecto referida a los meses del año en ejercicio y los costos globales de mano de obra del mismo período. Asimismo, el empleador entregará la información pertinente que incida en la política futura de inversiones de la empresa, siempre que no sea considerada por aquél como confidencial.

Si en la empresa no existiera contrato colectivo vigente, tales antecedentes pueden ser solicitados en cualquier momento”.

De la norma precedentemente transcrita es posible concluir que el legislador ha otorgado a los trabajadores, ya sea representados por un sindicato o agrupados para el efecto de negociar colectivamente en

forma reglada, el derecho a exigir a su empleador, dentro de los tres meses anteriores al vencimiento del instrumento colectivo vigente, los antecedentes que es tim en indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo. Por otra parte, ha impuesto al empleador la obligación, frente a este requerimiento, de entregar, a lo menos, los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tenga una existencia menor; la información financiera necesaria para la confección del proyecto correspondiente a los meses del año en ejercicio y los costos globales de mano de obra del mismo período. Se establece, asimismo, la obligación de entregar la información relacionada con la política futura de inversiones de la empresa, siempre que esta información no sea considerada confidencial por el empleador.

Cabe hacer notar, además, que el legislador ha previsto incluso la circunstancia de que no exista instrumento colectivo vigente y, en esta situación, ha señalado que los trabajadores podrán solicitar los mismos antecedentes señalados precedentemente, en cualquier momento.

Del examen de la norma en comento es posible concluir que el legislador sólo ha establecido de manera expresa el plazo dentro del cual los trabajadores pueden solicitar los antecedentes señalados, indicando que podrán hacerlo dentro de los tres meses anteriores al vencimiento del contrato respectivo, pero no ha indicado expresamente la oportunidad en que debe el empleador hacer llegar a los trabajadores los antecedentes mínimos indicados en la propia norma. Sin embargo, de la misma se colige que éstos, sin duda,

deben estar en poder de los interesados al momento en que deban redactar su proyecto de contrato colectivo.

Es por todos sabido que el proceso de negociación colectiva se inicia con la preparación del proyecto de contrato colectivo, para cuyo efecto los trabajadores, representados por su directiva sindical en calidad de comisión negociadora laboral o por la comisión negociadora ad hoc, deben contar, oportunamente, con los antecedentes necesarios respecto del desarrollo de la empresa en la cual laboran, igualmente con todos aquellos que dicen relación con las perspectivas actuales y potenciales de la empresa en la cual están insertos, elemento esencial para asegurar a éstos y a sus organizaciones el cumplimiento eficaz del derecho fundamental a negociar colectivamente.

Ahora bien, aplicando un criterio de interpretación finalista es posible señalar que la intención del legislador, claramente expresada en el precepto en análisis, es imponer al empleador la obligación de entregar información oportuna, pertinente y técnicamente fundada respecto de las condiciones económicas de la empresa, antes del inicio del proceso de negociación colectiva, es decir, aquella documentación mínima indispensable para que los trabajadores puedan elaborar su proyecto de contrato colectivo.

Igualmente, cabe señalar que la norma contenida en el artículo 289, letra b) del Código del Trabajo, tipifica como práctica antisindical de aquellas en que incurre el empleador, la negativa a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que

se refieren los incisos quinto y sexto del artículo 315.

Considerando, entonces, los argumentos señalados precedentemente sólo se puede concluir que, frente a una petición adecuadamente efectuada por los trabajadores, esto es dentro de una época acorde con la intención claramente manifiesta por el legislador, en cuanto a que los trabajadores puedan contar con la documentación a que hace referencia el artículo 315 del Código del Trabajo para preparar el proyecto de contrato colectivo, el empleador se encuentra obligado a entregarlos, dentro de un plazo razonable, es decir, con la anticipación suficiente que les permita utilizarlos como antecedentes en la preparación de su proyecto de contrato colectivo.

Atendido los argumentos expuestos, en el caso en estudio, se hace necesario recurrir a los principios de interpretación de la ley establecidos en el Código Civil, y, dentro de ellos, analizaremos en primer término el denominado de analogía o "a pari", que se expresa en el aforismo que señala "donde existe la misma razón debe existir la misma disposición".

En efecto, de acuerdo con la doctrina predominante, la "analogía" consiste en resolver, conforme a las leyes que rigen casos semejantes o análogos, uno no previsto por la ley en su letra ni en su espíritu o uno previsto pero cuya ley aplicable no tiene un sentido claro a su respecto.

Ahora bien si utilizamos la regla de interpretación anotada en el párrafo anterior al tema en comento, es preciso convenir que, si el empleador tiene quince días para responder, los trabajadores, a lo menos, deben

tener el mismo tiempo para preparar su proyecto.

Complementa lo anterior la aplicación de la última regla de interpretación señalada por el Código Civil conocida como regla de "la equidad natural", esto es, según los tratadistas, el "sentimiento seguro y espontáneo de lo justo y lo injusto que deriva de la sola naturaleza humana", regla es que, en la especie, y utilizada en concordancia con la indicada precedentemente y con el espíritu del legislador, autoriza al intérprete para sostener que el tiempo prudencial que los trabajadores necesitan para elaborar su proyecto de contrato colectivo debe ser similar al tiempo que el legislador ha otorgado al empleador para responder el proyecto de contrato colectivo, es decir, quince días, según lo dispuesto en el artículo 329 del Código del Trabajo.

De la conclusión anterior se deriva que el empleador debe hacer entrega de los documentos solicitados a más tardar quince días antes del plazo máximo señalado en el inciso 1° del artículo 322 del Código del Trabajo, que tienen los trabajadores para presentar su proyecto de contrato colectivo, tiempo suficiente para que puedan analizar la documentación entregada por el empleador y discutir los planteamientos pertinentes entre los interesados.

En esta forma, cabe concluir que, el empleador es tá obligado a entregar la documentación solicitada, a lo menos con quince días de anticipación al plazo máximo señalado en el inciso 1° del artículo 322 del Código del Trabajo, esto es, a la fecha establecida para la presentación del proyecto de contrato colectivo la que de acuerdo con el citado pre-

cepto, deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días anteriores a la fecha de vencimiento del respectivo contrato.

Por último, es del caso señalar que la petición de los antecedentes, fuera del plazo señalado en la norma o en una fecha próxima a la extinción del instrumento colectivo vigente, en ningún caso exime al empleador de la obligación contenida en el inciso 1° del artículo 329 del Código del Trabajo, esto es, adjuntar a su respuesta copia de los documentos señalados en el inciso quinto del artículo 315, del mismo cuerpo legal.

- 4a).- Respecto de la consulta signada con este número mediante la cual se solicita precisar, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente, los requisitos que debe cumplir un trabajador para ser elegido integrante de la respectiva comisión negociadora, comunique a Ud. lo que sigue:

El Código del Trabajo en su artículo 326 inciso 3°, le trae a) dispone:

"Si presentare el proyecto de contrato colectivo un grupo de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar, deberá designarse una comisión negociadora conforme a las reglas siguientes:

- a) *Para ser elegido miembro de la comisión negociadora será necesario cumplir con los mismos requisitos que se exigen para ser director sindical".*

Por su parte el artículo 236, del mismo cuerpo legal, señala:

"Para ser elegido o designarse como director sindical o delegado sindical de acuerdo a lo

dispuesto en el artículo 229, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos”.

Del análisis conjunto de las normas preinsertas, es posible concluir que el legislador a través de la reforma laboral en el ámbito sindical, que da cuenta la Ley N° 19.759, ha pretendido promover y alcanzar la autonomía sindical y ha dejado entregado a la resolución del estatuto de la respectiva organización la regulación de diversas materias, entre las que se cuenta aquella relacionada con los requisitos que debe cumplir el trabajador para ser elegido director sindical y que a su vez, por aplicación del artículo 326, inciso 3°, letra a), le habilitaría para formar parte de la comisión negociadora ad hoc.

Precisado lo anterior, a juicio de esta Dirección, la circunstancia de que el legislador decidiera suprimir los requisitos establecidos en la ley para ser director sindical y dejar entregado al estatuto de la organización su determinación tiene como único fundamento, como se dijo en el párrafo anterior, que la organización cuenta con libertad y autonomía para determinar por sí misma a través de su propio estatuto, los requisitos básicos que debe cumplir la persona que eventualmente llegue a ser quien la dirija; exigencias necesarias ya que es una forma de lograr que quienes accedan a los cargos sean los más competentes y capacitados.

Atendido lo anterior, se sugiere que los estatutos de las organizaciones establezcan las condiciones mínimas que deberán cumplir aquellos trabajadores que sean elegidos dirigentes y delegados sindicales. En caso de no hacerlo, se deberá estimar

que puede ser elegido dirigente sindical cualquier trabajador afiliado a la organización. En cuanto a los integrantes de la comisión negociadora ad hoc, ésta, atendido las nuevas disposiciones legales, podrá estar integrada por cualquier trabajador dependiente de la empresa respectiva que, además, sea parte del grupo negociador.

- 4b).- Respecto de la solicitud de que se complen lo resuelto en el Dictamen N° 91/01, de 11.01.2002, en el sentido que las partes, dentro de un proceso de negociación colectiva, estarían facultadas para acogerse en cualquier momento a lo dispuesto en el artículo 374, del Código del Trabajo, aun cuando no se encuentre agotada la instancia prevista en el artículo 374 bis, del mismo cuerpo legal, informo lo siguiente:

El Dictamen N° 91/01, de 11.01.2001, mencionado en su consulta, resolvió en el punto 5 a), del mismo que: “el plazo de cinco días que el legislador otorga al Inspector del Trabajo competente para desarrollar su labor, no puede ser renunciado anticipadamente por terceros como serían las partes involucradas en el proceso de negociación colectiva”, de lo que se concluye que si los actores deciden acogerse a la prórroga de diez días, mencionada en el artículo 374 del Código del Trabajo, para hacer efectiva la huelga, deben hacerlo una vez concluido el trámite de buenos oficios al que han decidido acogerse. De la misma forma se resolvió respecto de la prórroga que pudieran solicitar las partes al Inspector de Trabajo, para continuar con el trámite de buenos oficios.

Por tanto, a juicio de esta Dirección, si los actores del proceso de negociación colectiva deciden hacer uso de la prórroga para hacer efectiva la huelga, contenida en el artículo 374, del Código del Trabajo, deberán hacerlo una vez agotada la instancia de buenos oficios a que eventualmente se hubieren acogido, contenida en el artículo 374 bis, del Código del Trabajo.

5. - En relación con la consulta señalada con este número, en la cual se solicita fijar el criterio que deberá aplicarse en relación con el concepto de "sindicato vigente", contenido en el artículo 227, inciso 2º, del Código del Trabajo, informo lo siguiente:

El Código del Trabajo en su artículo 227, incisos 1º y 2º establece:

"La constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.

No obstante lo anterior, para constituir dicha organización sindical en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de ocho trabajadores, debiendo cumplirse el quórum exigido en el inciso anterior, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse dicho requisito".

La norma precedentemente transcrita, en su inciso 1º, establece

el quórum de trabajadores necesarios para constituir un sindicato en una empresa en que labore más de cincuenta trabajadores, señalando que debe ser un mínimo de veinticinco que represente a lo menos el diez por ciento del total de los dependientes que presten servicios en ella.

Por su parte, el inciso segundo del mismo precepto establece una excepción a la regla general comentada. En efecto, determina que en aquellas empresas de las características indicadas y en las que no exista un sindicato vigente, se requerirá para constituir un sindicato un mínimo de ocho trabajadores, sujeto a la condición de completar el quórum mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos el diez por ciento del total de dependientes que trabajen en ella, en un plazo máximo de un año, transcurrido el cual, por el solo ministerio de la ley, caduca su personalidad jurídica, si no se cumple con el requisito indicado.

Ahora bien, de la disposición contenida en el inciso 2º del artículo 227, recientemente comentada, es posible concluir que la intención del legislador ha sido la de facilitar la constitución de organizaciones sindicales, reduciendo y flexibilizando la exigencia de quórum y porcentajes en aquellas empresas en donde no existe sindicato vigente. Por cierto, esto tiene una limitación que es el plazo de un año para completar el quórum requerido.

En este orden de ideas y aclarada la intención del legislador es necesario abocarse a determinar

que debe entenderse por la expresión "sindicato vigente".

Pues bien, para determinar el verdadero sentido y alcance del precepto en comento, se hace necesario recurrir a las normas de hermenéutica legal consignadas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, la primera de las cuales prescribe que "cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu", señalando, a su vez, la segunda que "el sentido natural y obvio en que deben entenderse las palabras es aquel que les otorga el uso general de la mismas, establecido, según la jurisprudencia por el Diccionario de la Real Academia Española.

De conformidad con el texto lexicográfico citado "vigente" significa "tener vigor", por su parte la expresión "vigor", significa "fuerza o actividad notable de las cosas animadas o inanimadas", estos conceptos permiten sostener que el legislador, al utilizar en la norma el vocablo "vigente", ha querido facilitar la constitución de sindicatos, en los términos previstos en el inciso 2º del artículo 227, en aquellas empresas en donde no exista un sindicato que se encuentre activo, es decir, cumpliendo con los objetivos para el cual dicha organización habría sido creada. Tal es el caso, a vía ejemplar, de organizaciones sindicales que se encuentren acéfalas por más de un período y que, además, no cuentan con trabajadores afiliados o el número sea tan limitado que les impida cumplir con objetivos tan esenciales como negociar colectivamente. A juicio de esta Dirección, cada circunstancia debe ser acreditada caso a caso, mediante la fiscalización correspondiente.

La conclusión anterior faculta para sostener que el legislador en la norma en análisis, inciso segundo del artículo 227, del Código del Trabajo, ha tenido en cuenta que la organización sindical es un ente autónomo constituido e integrado por trabajadores vinculados por una realidad de hecho que es la organización de medios para un fin determinado, creado por y para los trabajadores y que no sólo debe atenderse al elemento jurídico puesto que, en ese caso, bastaría acreditar la existencia de una organización con personalidad jurídica vigente para que la norma citada no pudiera aplicarse, situación que atendería contra el espíritu del precepto en estudio, que como se dijera en párrafos anteriores es el de facilitar la constitución de organizaciones sindicales dispuestas a cumplir con los objetivos establecidos en sus estatutos y la normativa legal y reglamentaria vigente.

De este modo, para efectos de aplicar la norma contenida en el Código del Trabajo, artículo 227, inciso 2º, debe entenderse por la expresión "sindicato vigente", la existencia en la empresa respectiva, de una organización sindical de base activa y operante, es decir, que se encuentre con su directiva sindical actual y que cumpla, en cuanto al número de trabajadores afiliados, con el quórum necesario para su constitución.

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

1. - En el caso de aquellos trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo que participen en la constitución de un sindicato de empresa, establecimiento y sindicato interempresarial, el fuero sólo les

am para durante el tiempo en que se encuentre vigente su contrato.

- 2.- A partir del 1º de diciembre de 2001, no deben considerarse como parte integrante de la última oferta aludida en el artículo 381 del Código del Trabajo, aquellas cláusulas que versen sobre materias que por aplicación de la Ley N° 19.759, hayan perdido eficacia o resulten ilegales.
- 3.- El empleador está obligado a entregar la documentación señalada en el artículo 315, inciso 5º, del Código del Trabajo, a lo menos con quince días de anticipación al plazo máximo señalado en el inciso 1º del artículo 322 del mismo cuerpo legal, es to es, a la época establecida para la presentación del proyecto de contrato colectivo, la que de acuerdo con el citado precepto, deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días anteriores al vencimiento del respectivo contrato.
- 4a).- Para ser integrantes de la comisión negociadora laboral ad hoc, que re-

presenta en el proceso de negociación colectiva a un grupo de trabajadores que se han unido para el solo efecto de negociar, basta con ser trabajador de la empresa respectiva y miembro del grupo negociador de que se trate.

- 4b).- Si los actores del proceso de negociación colectiva deciden hacer uso de la prórroga para hacer efectiva la huelga, contenida en el artículo 374, del Código del Trabajo, deberán hacerlo una vez agotada la instancia de buenos oficios a que eventualmente se hubieren acogido, contenida en el artículo 374 bis, del Código del Trabajo.
- 5.- Para efectos de aplicar la norma contenida en el Código del Trabajo, artículo 227, inciso 2º, debe entenderse por la expresión "sindicato vigente", la existencia en la empresa respectiva, de una organización sindical de base activa y operante, es decir, que se encuentre con su directiva sindical actual y que cumpla, en cuanto al número de trabajadores afiliados, con el quórum necesario para su constitución.

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. JORNADA NOCTURNA. DESCANSO SEMANAL DURACION.

0845/48, 21.03.02.

Para el personal docente dependiente de una Corporación Municipal de Educación que se desempeña en jornada nocturna, no resulta aplicable en forma supletoria lo dispuesto en el artículo 36 del Código del Trabajo, en orden a que el descanso semanal por los días domingo y festivos debe comenzar a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo, y concluir a las 6 horas del día siguiente de éstos.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 1º, 35, inciso 1º, y 36. Ley N° 19.070, artículos 69, inciso 5º, y 71 inciso 1º.

Solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de la hora de inicio del descanso semanal y de días festivos de docentes de una Corporación Municipal de Educación, que se desempeñan permanentemente en jornada nocturna, en cuanto el inicio de estos descansos sería coincidente con el de los de jornada vespertina, a pesar que de acuerdo al Estatuto Docente la jornada nocturna se puede extender hasta la medianoche.

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

El artículo 71, inciso 1º, del D.F.L. N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, que contiene el texto refundido de la Ley N° 19.070, dispone:

“Los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se regirán por las normas de este Estatuto de la profesión docente, y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias”.

De la disposición legal antes citada se desprende que el Código del Trabajo regirá en forma supletoria al Estatuto Docente, respecto de los profesionales docentes del sector municipal afectos a este Estatuto.

De lo anterior se colige que aquellas materias de carácter laboral concernientes al personal docente del sector municipal no reguladas por el Estatuto Docente, lo serán por el Código del Trabajo.

A la misma conclusión anterior se arriba de aplicar al caso el artículo 1º del Código del Trabajo, que prescribe:

“Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.”

“Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siem-

pre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

“Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos”.

Ahora bien, atendido el tenor de la consulta, el mencionado Estatuto Docente no contiene norma legal alguna que trate de la hora de inicio del descanso semanal y de días festivos del personal docente, por lo que, según lo antes expresado, se hace necesario recurrir supletoriamente al Código del Trabajo.

Así, el artículo 35, inciso 1º, del Código del Trabajo, señala:

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

A su vez, el artículo 36 del mismo Código, indica:

“El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en el artículo anterior empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo”.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales anteriores se desprende que serán días de descanso los días domingo y los festivos que declare la ley, a menos que se trate de actividades autorizadas por la misma para laborar en

dichos días, debiendo comenzar el descanso por tales días a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo, y terminar a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo alteraciones con motivo de rotación de turnos.

De esta manera, en la especie, procedería la aplicación supletoria del Código del Trabajo respecto del Estatuto Docente, en cuanto el descanso semanal por los días domingo y los festivos del personal docente de una Corporación Municipal de Educación, debe comenzar a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo, o del festivo, y concluir a las 6 horas del día siguiente de los mismos, lo que regiría para el personal docente con jornada diurna y vespertina.

Con todo, se hace necesario precisar que, respecto del personal docente que se desempeña en jornada nocturna, el inciso 5º, del artículo 69 del Estatuto Docente, que rige para los profesionales de la educación del sector municipal, dispone:

“Tratándose de docentes que cumplan funciones en jornada nocturna, su horario no podrá sobrepasar la medianoche, salvo que se trate de docentes que hubieren sido contratados para cumplir labores de intermedio”.

De la disposición antes transcrita se deriva que el horario del personal docente que se desempeña en jornada nocturna podrá extenderse hasta la medianoche, salvo que se trate de docentes que cumplan labores de intermedio.

De esta suerte, la disposición legal antes comentada, sin hacer excepción alguna, determina que la jornada del personal docente con jornada nocturna podrá comprender hasta la medianoche.

Ahora bien, consideradas en forma conjunta las normas legales antes citadas, es

posible concluir que, para el personal docente de una Corporación Municipal de Educación que cumple jornada nocturna, no regiría en forma supletoria el artículo 36 del Código del Trabajo, en cuanto a la hora de inicio del descanso semanal y de días festivos, si ellos se encuentran regulados por norma legal especial y expresa del Estatuto Docente, en orden a que su jornada podrá extenderse hasta la medianoche, sin salvedad.

Cabe agregar, a mayor abundamiento, que de acuerdo al citado artículo 1° del Código del Trabajo, la aplicación supletoria de éste a personal regido por estatutos especiales procede en la medida que estos estatutos no regulen de terminados aspectos o materias, lo que no ocurriría en el caso en estudio, si el

Estatuto Docente dispone expresamente la extensión de la jornada nocturna de los docentes hasta la medianoche, sin consignar excepción.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cumplo en informar a Ud. que para el personal docente dependiente de una Corporación Municipal de Educación que se desempeña en jornada nocturna, no resulta aplicable en forma supletoria lo dispuesto en el artículo 36 del Código del Trabajo, en orden a que el descanso semanal por los días domingo y festivos debe comenzar a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo, y concluir a las 6 horas del día siguiente de éstos, que sí regiría para el personal con jornada diurna y vespertina.

CENSO. CORPORACIONES MUNICIPALES. PROFESIONALES DE LA EDUCACION. PARTICIPACION. OBLIGACION. REMUNERACION. PROCEDENCIA.

09 08/49 , 22.03.02.

- 1) Los profesionales de la educación que prestan servicios en las Corporaciones Municipales, no se encuentran obligados a participar activamente en el censo que se llevará a efecto el día 24 de abril de 2002.
- 2) Los docentes que, voluntariamente y a requerimiento del empleador participan activamente en el censo a realizarse el día 24 de abril de 2002, tienen derecho a que se les remunere dicho día con el recargo legal previsto para las horas extraordinarias.

Fuentes: Ley N° 17.374, artículos 19 y 43. Decreto Supremo N° 236, de 2001, del Ministerio de Economía.

Mediante presentación, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si los profesionales de la educación que prestan servicios en las Corporaciones Municipales de Educación se encuentran obligados a participar activamente en el censo que se llevará a efecto el día 24 de abril de 2002, como asimismo, la forma de remunerar las horas laboradas en dicho día por tal concepto.

rar las horas laboradas en dicho día por tal concepto.

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

La Ley N° 17.374, Orgánica del Instituto Nacional de Estadísticas, regula entre otras materias, los censos oficiales, señalando en su artículo 19 que para los efectos de la realización de los referidos censos nacionales o regionales se podrá solicitar, a través de la autoridad respec-

tiva, la participación activa de funcionarios de servicios u organismos fiscales, semifiscales, empresas del Estado, Municipalidades, Fuerzas Armadas y Carabineros.

Por su parte, el Decreto Supremo N° 236, de 2001, del Ministerio de Economía, publicado en el Diario Oficial de fecha 9 de noviembre de 2001, que aprueba el reglamento general del censo, señala, nuevamente, en su artículo 3°, los funcionarios a quienes se puede exigir su participación en las labores censales, cuando la autoridad respectiva se lo solicite, previo requerimiento del Instituto Nacional de Estadísticas, I.N.E.

Precisado lo anterior y considerando que las Corporaciones Municipales constituyen personas jurídicas de derecho privado y, por ende, el personal que en ellas labora no tiene la condición de funcionarios municipales, posible es afirmar que no están afectos a la obligación de participar activamente en el citado censo.

A su vez, la Ley N° 19.790, publicada en el Diario Oficial de 1° de febrero de 2002, en su artículo 1° incorpora a la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Estadísticas, I.N.E. el artículo 43 nuevo, que señala que tendrá el carácter de feriado legal el día en que deba procederse al levantamiento de los censos oficiales, el que fue fijado por resolución del Director Nacional del Instituto Nacional de Estadísticas, I.N.E. para el día 24 de abril del año en curso.

Conforme con lo expuesto, preciso es sostener que, el personal por el cual se consulta se encuentra liberado de prestar los servicios pactados en sus respectivos contratos de trabajo como, asimis-

mo, de la carga pública de participar activamente en el censo.

De ello se sigue que las Corporaciones Municipales no están legalmente facultadas para obligar a su personal docente a participar en la referida actividad censal.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, si el trabajador acepta participar el día 24 de abril de 2002, en el referido censo, a requerimiento del empleador, dicho día deberá ser remunerado por este último con el recargo legal del 50% del sueldo pactado, por exceder la jornada ordinaria semanal convenida, previo pacto escrito de las partes, de conformidad a las nuevas exigencias previstas en el Código del Trabajo para la ejecución de las horas extraordinarias, en virtud de la modificación introducida a dicho cuerpo legal por Ley N° 19.759.

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

- 1) Los profesionales de la educación que prestan servicios en las Corporaciones Municipales, no se encuentran obligados a participar activamente en el censo que se llevará a efecto el día 24 de abril de 2002.
- 2) Los docentes que, voluntariamente y a requerimiento del empleador participen activamente en el censo a realizarse el día 24 de abril de 2002, tienen derecho a que se les remunere dicho día con el recargo legal previsto para las horas extraordinarias.

VEHÍCULOS DE CARGA TERRESTRE INTERURBANA. ESPERA CARGA Y DESCARGA. IMPUTACION. JORNADA DE TRABAJO. PROCEDENCIA. IMPUTACION JORNADA.

09 28/50, 25.03.02.

El personal de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana dependiente de la empresa ..., se encuentra afecto al artículo 25 del Código de Trabajo, por tanto, los tiempos de espera por carga y descarga y aquellos en que el vehículo circula vacío en el circuito de transporte de concentrado de cobre descrito en el cuerpo de este oficio, es imputable a la jornada de trabajo.

Fuentes: Código de Trabajo, artículos 21 y 25.

Esa organización sindical solicita un pronunciamiento de esta Dirección, sobre la extensión de la jornada de trabajo de los choferes de camiones que trasladan concentrado de cobre entre las localidades de Caldera, Tierra Amarilla y Copiapó, teniendo presente —expresa el sindicato— *“que nuestro empleador sólo considera horas trabajadas las que demandan el transporte de traslado de mineral de ida y no así cuando el camión está vacío o esperando carga o descarga”*.

Previo a la resolución de esta consulta, se requirió el correspondiente informe de fiscalización, que en síntesis dejó establecido, que *“el recorrido que realizan los vehículos de carga en referencia, se inicia desde los talleres ubicados en la Comuna de Copiapó hasta la Planta de propiedad de Cía. Minera Candelaria ubicada a 28 Km s. al interior de la Comuna de Tierra Amarilla y una vez cargados los camiones se dirigen al puerto de embarque ubicado a 105 Km s. de la Comuna de Caldera, recorriendo un total de 208 Km s. la vuelta, abarcando las comunas de Copiapó, Tierra Amarilla y Caldera”*. Consta también fehacientemente en este informe de fiscalización, que en cada turno laboral diario de trabajo, se alcanza a realizar dos circuitos completos de traslado y descarga de con-

centrado de cobre, incluido naturalmente el lapso de tiempo para que los camiones —ya descargados— vuelvan a su lugar de origen, los talleres en Copiapó.

Se infiere de este informe, que los dependientes en que incide la consulta tienen la calidad de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, y por tanto, les es aplicable el artículo 25 del Código de Trabajo, pues su desempeño *comprende las comunas de Copiapó, Tierra Amarilla y Caldera*, trayectoria que responde cabalmente al concepto de *“transporte de carga interurbano”* del artículo 2º de la Resolución N° 204, de 15.07.98, de esta Dirección, de finido como *“el servicio destinado a transportar carga entre una o más ciudades o localidades que estén ubicadas en ciudades o áreas urbanas diferentes”*.

Ahora bien conforme al citado y actual artículo 25, *“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”*.

Como destaca el tenor literal de esta disposición, no son imputables a la jornada de trabajo, los descansos y las esperas que corresponda cumplir *entre turnos laborales sin realizar labor*.

De los antecedentes tenidos a la vista, es razonable concluir que las partes, en el proceso de negociación colectiva, subentendieron que las *esperas* y las *tareas auxiliares* legalmente no formaban parte de la jornada de trabajo, de ahí que en la cláusula 6ª del contrato colectivo se haya convenido una comisión por flete compensatoria, cuyos valores *“se pagarán por cada tonelada efectivamente transportada por el chofér con camión cargado. Los valores señalados en la tabla precedente, consideran el tiempo que el trabajador dedica a las tareas auxiliares y simples esperas que se producen durante el transporte correspondiente”*. Es decir, esta norma convencional prevé los tiempos de espera para carga y descarga y las tareas auxiliares, y como lo contempla el ya referido artículo 25 del Código del Trabajo, se regula la retribución o compensación de éstos.

No obstante la buena fe con que las partes acordaron esta *“retribución o compensación”*, esta Dirección debe hacer presente que la jurisprudencia administrativa ha precisado el sentido y alcance del artículo 25 del Código del Trabajo, como asimismo, el contenido y extensión de la jornada de trabajo del personal de choféres de vehículos de carga terrestre interurbana.

Efectivamente, de acuerdo al Dictamen N° 2.893/134, de 7.05.94, *“por regla general, constituirá jornada de trabajo para el personal de choféres de vehículos de carga terrestre interurbana, todo el tiempo durante el cual conducen el respectivo vehículo, como asimismo, todos aquellos períodos en que tales choféres ejecutan labores de alistamiento o preparación de la máquina o funciones que son inherentes a la vigilancia, embarque y desembarque de la carga que transportan de acuerdo a las modalidades propias del transporte que efectúan y, por ende, la jornada de trabajo de tales dependientes se inicia desde el momento en que éstos comienzan a ejecutar alguna de las referidas labores”*.

En estas condiciones, se concluye con toda claridad, que precisamente los lapsos y

actividades que el sindicato reclama que el empleador no los considere incorporados a la jornada, conforme a la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, efectivamente forman parte de la jornada legal de trabajo, pues, como se ha dicho, actualmente los descansos y esperas que no forman parte de la jornada de trabajo sólo son aquellos que corresponde cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, y, como se ha dejado establecido en párrafo precedente, las esperas por carga y descarga y los lapsos de tiempo en que los vehículos circulan vacíos, son —todos— tiempos incorporados a los turnos laborales diarios de trabajo, y no son lapsos en que los dependientes permanecen —en palabras del legislador— *“entre turnos laborales sin realizar labor”*.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que conforme al N° 9 letra a) del artículo único de la Ley N° 19.759, publicada el Diario Oficial del 5 de octubre de 2001, que modifica el Código del Trabajo, en relación con el inciso 2° del artículo 3° transitorio, a partir del 1° de enero de 2005, el tiempo de espera del personal de choféres de vehículos de transporte de carga interurbana por carga y descarga, será imputable a la jornada de trabajo.

Como se advierte, aparentemente se produce un contrasentido, pues el legislador estaría incorporando a la jornada de trabajo desde el año 2005, lapsos de tiempo y actividades que conforme a la jurisprudencia de esta Dirección ya forman parte de ella. Pero ello es sólo aparente. El sentido de la reforma laboral sancionada por la Ley N° 19.759, lo precisa el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social en su alocución ante el Senado de la República previa a su discusión y votación: se ha querido —expresa— *“avanzar hacia un nuevo ordenamiento laboral fruto del diálogo donde todas las opiniones han sido atendidas y se ha buscado, con el máximo rigor técnico, equilibrar crecimiento económico con mayores derechos para los trabajadores”*. No se aviene, en consecuencia, con la historia de les table-

cimiento de la ley, que expresamente manifiesta su propósito de sancionar *mayores derechos para los trabajadores*, una interpretación en el sentido que todos los tiempos de espera constituyen jornada de trabajo sólo a contar del año 2005.

Efectivamente, lo que sucede, es que los *tiempos de espera* que actualmente no forman parte de la jornada de trabajo, se circunscriben sólo a aquellos lapsos *entre turnos laborales* durante los cuales no se realiza labor —como reiteradamente se ha dicho— y son sólo éstos los que pasarán a formar parte de la jornada de trabajo a contar del año 2005. Como se ha destacado, años

atrás esta Dirección dejó establecido que las esperas dentro del turno de trabajo forman legalmente parte de la jornada de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias precedentes, cumplo en manifestar a Uds. que el personal de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana dependiente de la empresa ..., se encuentra afecto al artículo 25 del Código del Trabajo, por tanto, los tiempos de espera por carga y descarga y aquellos en que el vehículo circula vacío en el circuito de transporte de concentrado de cobre descrito en el cuerpo de este oficio, es imputable a la jornada de trabajo.

DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA. REGISTRO. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIAS. NORMA SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.

1.006/51, 27.03.02.

- 1) Si bien la legislación laboral no exige del trabajador registro de la hora de salida y de regreso de colación no existe impedimento jurídico para que así se establezca, materia propia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa, y
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia legal para pronunciarse si un accidente ocurrido con motivo de la colación de un trabajador que no registró su hora de salida para este fin constituye o no accidente de trabajo, o podría configurarse abandono de trabajo, materias que corresponde conocer a los organismos administradores del seguro de accidente de trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744, y a los tribunales de justicia, respectivamente, sin perjuicio de lo demás expresado en el presente dictamen.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 33 inciso 1° y 3° transitorio. Decreto Reglamentario N° 969, de 1933, artículo 20, incisos 1° y 2°.

Concordancias: Dictamen Ordinario N° 5.693/265, de 30.09.92.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de: 1) Si es obligación fir-

mar libro de asistencia o marcar tarjeta por la salida y regreso de colación; y 2) Si el trabajador que sale a colación sin registrar salida y sufre un accidente en la calle, sería accidente de trayecto o del trabajo, o quedaría sin cobertura de la Ley N° 16.744, al no haber constancia de la salida y podría ser considerado abandono de trabajo.

Sobre el particular, cumplo en informar a Ud. lo siguiente:

- 1) En cuanto a la primera consulta, de obligación de firmar libro de asistencia o marcar tarjeta a la salida y regreso de colación, el inciso 1º, del artículo 33, del Código del Trabajo, dispone:

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

De la disposición legal antes citada se desprende que el empleador se encuentra obligado a llevar un registro que puede consistir en un libro de asistencia o en un reloj control con tarjetas de registro, para los efectos de controlar la asistencia y de terminar las horas ordinarias y extraordinarias de trabajo de los dependientes.

Por su parte, el artículo 20 del Decreto Reglamentario N° 969, de 1933, vigente en conformidad al artículo 3º transitorio del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 2º, señala:

“Con el fin de establecer el número de horas extraordinarias, el empleador colocará diariamente formularios o libros de asistencia que los empleados firmarán a las horas precisas de llegada y salidas, y también en los casos de ausencias por asuntos ajenos al servicio.

“Al final de cada semana el empleador sumará el total de las horas trabajadas por cada empleado y éste firmará en el mismo formulario o libro en señal de aceptación”.

De la norma reglamentaria antes citada se deriva que para los efectos de establecer el número de horas extraordinarias, el trabajador debe registrar diariamente su hora de ingreso y salida en el respectivo sistema de control de asis-

tencia, debiendo el empleador al final de cada semana sumar las horas trabajadas y el dependiente firmar en señal de aceptación.

Como es dable apreciar, y según lo ha sostenido la doctrina de este Servicio, entre otros, en Ordinario N° 5.693/265, de 30.09.92, la finalidad que tuvo en vista el legislador al establecer la obligación de llevar un registro de control de asistencia y de las horas trabajadas, fue la de velar por el estricto cumplimiento de las normas legales que regulan el límite máximo de la jornada de trabajo y el pago de las horas extraordinarias.

Ahora bien, a juicio de esta Dirección, la finalidad anotada se cumpliría con el registro diario de la hora de ingreso y de salida que debe anotar el trabajador, circunstancia ésta que a la vez permite sostener que de acuerdo a la misma disposición, no resulta necesario ni obligatorio legalmente que en el respectivo sistema de control de asistencia se consigne el tiempo destinado a colación, registrándose la hora de salida y de regreso para este efecto.

Con todo, cabe agregar, que también como lo ha precisado la doctrina de este Servicio en el dictamen indicado, entre otros, no existe inconveniente jurídico alguno para que el empleador, en uso de sus facultades de administración, adopte medidas que fijen el deber de registrar la salida y regreso de colación en el respectivo sistema de control de asistencia y jornada, debiendo en tal caso incorporar la obligación del trabajador en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo.

De esta manera, si bien la ley no exige registro en el libro de asistencia o en tarjetas de reloj control de la hora de salida y de regreso de colación, no exis-

te impedimento jurídico para que el empleador lo disponga, regulándolo en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa.

- 2) En relación con la consulta de si el trabajador no marca su salida para colación y sufre un accidente en la calle, este sería de trayecto, del trabajo o no tendría cobertura de la Ley N° 16.744, porque podría estimarse abandono de trabajo, corresponde precisar, en primer término, que esta Dirección carece de competencia legal para calificar si de terminado accidente del trabajador constituye o no accidente del trabajo, o de trayecto, materia que es de conocimiento de los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que establece la Ley N° 16.744, sin perjuicio de lo cual, por vía de orientación, es posible indicar que según la reiterada doctrina de la Superintendencia de Seguridad Social los accidentes ocurridos con motivo de la colación de los trabajadores serían propiamente accidentes del trabajo, porque se producirían con ocasión del trabajo, aun cuando no a causa del mismo, como se desprende de la definición de accidente del trabajo, del artículo 5° de la ley antes señalada.

En el mismo sentido, en nada podría afectar a lo expresado que el trabajador que sufrió el accidente con motivo de la colación no hubiere marcado o registrado previamente su salida para tal efecto, si la configuración del accidente del trabajo dependería en los hechos de la relación causal u ocasional real, efectiva, entre el accidente y el trabajo, sin incidencia del sistema de registro de asistencia y de jornada, cuyo objeto distinto ha quedado explicado en la respuesta a la consulta N° 1.

Se debe también señalar que esta Dirección no podría pronunciarse si el no registro por parte del trabajador de la hora

de salida a colación podría constituir abandono de trabajo, como se plantea, si tal calificación, que incide en las causales de terminación del contrato, de acuerdo al artículo 168 del Código del Trabajo, es de competencia exclusiva de los tribunales de justicia.

De este modo, esta Dirección carece de competencia para pronunciarse si un accidente ocurrido con motivo de la colación del trabajador, que no registró su salida para este efecto en los sistema de control de asistencia y jornada de la empresa, quedaría comprendido dentro de la cobertura de la Ley N° 16.744, de seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o si ello podría estimarse abandono de trabajo.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cumpla e informe a Ud.:

- 1) Si bien la legislación laboral no exige del trabajador registro de la hora de salida y de regreso de colación no existe impedimento jurídico para que así se establezca, materia propia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa, y
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia legal para pronunciarse si un accidente ocurrido con motivo de la colación de un trabajador que no registró su hora de salida para este fin constituye o no accidente del trabajo, o podría configurarse abandono de trabajo, materias que corresponde conocer a los organismos administradores del seguro de accidente del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744, y a los tribunales de justicia, respectivamente, sin perjuicio de lo demás expresado en el presente dictamen.

ESTATUTO DOCENTE. LEY N° 19.648. TITULARIDAD.

1.007/52, 27.03.02.

Accedió al beneficio de la titularidad en el cargo establecido en la Ley N° 19.648, aquel contratado que, cumpliendo los demás requisitos previstos en el referido cuerpo legal y no teniendo título de profesional de la educación, se encuentra autorizado por la Secretaría Regional Ministerial de Educación para ejercer la función docente y cuenta, además, con el certificado de idoneidad otorgado por la autoridad religiosa respectiva, para impartir clases de religión.

Fuentes: Ley N° 19.648, artículo único.

Concordancias: Dictamen N° 1.953/169, de 16.05.2000.

Ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si accedió al beneficio de la titularidad en el cargo establecido en la Ley N° 19.648, aquel contratado que, cumpliendo los demás requisitos previstos en el referido cuerpo legal y no teniendo título de profesional de la educación, se encuentra autorizado por el Obispado para impartir clases de religión.

Al respecto, cabe señalar previamente que de conformidad con el artículo 2° de la Ley N° 19.070, son profesionales de la educación las personas que poseen título de profesor o educador concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales como, asimismo, las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.

Precisado lo anterior, es del caso hacer presente que el artículo único de la Ley N° 19.648, dispone:

“Concédese, por única vez, la calidad de titulares de la dotación docente dependiente de un mismo Municipio o Corporación Educacional Municipal, a los pro-

fesionales de la educación parvularia, básica o media que, a la fecha de esta ley, se encontraren incorporados a ella en calidad de contratados y que se hayan desempeñado como tales en la misma durante, a lo menos, tres años continuos o cuatro años discontinuos, por un mínimo de veinte horas cronológicas de trabajo semanal”.

De la disposición legal preinserta se infiere que el legislador, por una sola vez, y de manera excepcional ha otorgado la calidad de titulares de una dotación docente dependiente de una misma Municipalidad o Corporación Municipal a los profesionales de la educación que al 2 de diciembre de 1999, cumplan con los siguientes requisitos copulativos:

- 1) Ser profesional de la educación en los términos previstos en el artículo 2° de la Ley N° 19.070.
- 2) Encontrarse incorporados a una dotación docente en calidad de contratados.
- 3) Contar con una antigüedad de tres años continuos o cuatro discontinuos de labores.
- 4) Tener una carga horaria mínima de 20 horas cronológicas semanales.

Ahora bien, atendido que el artículo transcrito y comentado, al otorgar el benefi-

cio de la titularidad no es tableció qué debía entenderse por profesional de la educación posible es sostener que, para los efectos referidos, debe estarse al concepto que se consigna en el artículo 2º del Estatuto Docente, acorde con el cual acceden al beneficio de que se trata tanto los docentes con título de profesor o educador como también los autorizados legalmente y los habilitados en los términos del citado artículo 2º de la Ley N° 19.070.

Se corrobora aún más lo expuesto precedentemente si aplicamos a la especie el aforismo jurídico de la no distinción, en cuya virtud "cuando la ley no distingue no puede el intérprete distinguir".

A fin de dar respuesta a la consulta planteada, se solicitó informe al Ministerio de Educación a objeto de determinar si para hacer clases de religión respecto de quien no tiene título de profesional de la educación se requiere la autorización de la Secretaría Regional Ministerial correspondiente o, bien, bastaría contar con la sola autorización del Obispado.

Dicha Secretaría de Estado tuvo a bien emitir el referido informe mediante Oficio N° 07.00448 de 25.02.2002, señalando, en

su parte pertinente que *"todo docente que no cuente con el respectivo título de profesor debe ser, previamente autorizado para ejercer la función conforme los requisitos y procedimientos establecidos en el Decreto Supremo de Educación N° 7.723, de 1981, siendo competente para otorgar el beneficio la correspondiente Secretaría Regional Ministerial de Educación"*.

Luego agrega que *"los profesores de religión, tengan o no título habilitante para dicha asignatura, adicionalmente deben contar con el Certificado de Idoneidad otorgado por la autoridad religiosa que corresponda, conforme dispone el artículo 9º del Decreto Supremo de Educación N° 294, de 1983, en relación con el artículo 5º del Decreto N° 7.723, de 1981"*.

Consecuente con lo anterior, posible es afirmar que en la especie, accedió al beneficio de la titularidad en el cargo, si al 2 de diciembre de 1999, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.648, cumplía con los requisitos que en la citada disposición se establecen, con el certificado de idoneidad otorgado por la autoridad religiosa correspondiente, y con la respectiva autorización de la Secretaría Ministerial de Educación para desempeñar la función docente.

TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. NECESIDADES DE LA EMPRESA. PROCEDENCIA. LICENCIA MEDICA. ESTATUTO DOCENTE. FORMALIDADES. OMISION. EFECTOS. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA.

1.008/53, 27.03.02.

- 1) No resulta jurídicamente procedente dar aviso de terminación de contrato de trabajo invocando la causal prevista en el artículo 161, inciso 1° del Código de Trabajo, es to es, necesidades de la em presa, es tablecimiento o servicio a un docente del sector particular pagado, durante el período que hace uso de licencia por enfermedad.
- 2) El despido por la causal de necesidades de la em presa, es tablecimiento o servicio que no cumple con las condiciones previstas en el inciso 3° del artículo 87, de la Ley N° 19.070, no produce efecto alguno, subsistiendo el contrato de trabajo.
- 3) La Dirección de Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto de la validez de la notificación de la aviso de término de contrato de trabajo materia ésta que debe ser entregada a los Tribunales de Justicia para su conocimiento y resolución.
- 4) Se podrá ejercer la acción que se contempla en el artículo 294 del Código de Trabajo, sólo en la medida que el despido se haya debido a una práctica antisindical, en caso contrario, deberá recurrirse ante los Tribunales de Justicia de conformidad a las reglas generales del Código de Trabajo.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 78 y 87. Código de Trabajo, artículo 161, inciso 3°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.882/367, de 2.11.99, 71.04, de 5.01.99 y 8.083/275, de 9.12.91.

Ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si resulta jurídicamente procedente dar aviso de terminación de contrato de trabajo, invocando la causal prevista en el inciso 1° artículo 161 del Código del Trabajo, es to es, necesidades de la em presa, es tablecimiento o servicio, a un docente del sector particular pagado acogido a licencia médica.
- 2) Efectos del aviso de término de contrato por la causal antes indicada en el trans-

curso del mes de enero de 2002, considerando que el año escolar se inicia el 4 de marzo de 2002.

- 3) Si resulta procedente reclamar de su despido en los términos previstos en el artículo 294 del Código de Trabajo, atendida su participación activa en la última negociación colectiva con o representante de los trabajadores.

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

- 1) En lo que dice relación con la consulta signada con el número 1), cabe señalar que revisada la normativa del Estatuto Docente, se ha podido constatar que la misma no contiene disposición legal alguna relativa a si se puede dar aviso o no de terminación de contrato a un docente que se encuentra acogido a licen-

cia por enfermedad, siendo necesario por tanto recurrir para tales efectos, en virtud de lo dispuesto en el artículo 78 de la Ley N° 19.070, que establece el carácter supletorio del Código del Trabajo, a las normas que sobre la materia se contienen en este último cuerpo legal, específicamente en el inciso 3° del artículo 161 del Código del Trabajo, que prescribe.

“Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia”.

De la disposición preinserta aparece que durante el período en que el trabajador se encuentra acogido a licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, el empleador está impedido de poner término a su contrato de trabajo por las causales señaladas en los dos primeros incisos de dicha norma, es to es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, en los casos que este procede.

Conforme a ello, preciso es concluir que tratándose de un dependiente acogido a licencia por enfermedad profesional no procede poner término a la respectiva relación laboral por las causales antes mencionadas, como tampoco dar el aviso pertinente invocando tales causales, de manera que si un empleador invoca alguna de tales causales en las circunstancias señaladas, dicho aviso y, por ende, el despido, en opinión de este Servicio, no produciría efecto alguno, toda vez que con ello se estaría infringiendo una norma de carácter prohibitiva, cuya sanción es la nulidad.

Con todo, necesario es puntualizar que la nulidad, de acuerdo a las reglas gene-

rales debe ser declarada por los Tribunales de Justicia, careciendo este Servicio de facultades para pronunciarse sobre el particular.

Al tenor de lo expuesto, posible es afirmar que para que el referido aviso surta efecto, el empleador debería darlo una vez que el trabajador se reintegre a sus labores, después de expirado el plazo de la aludida licencia.

Todo ello, sin perjuicio del derecho del trabajador de reclamar ante el Juzgado del Trabajo competente, en conformidad al ordenamiento jurídico laboral vigente, en el evento de que en la práctica se haya materializado el despido de un trabajador acogido a licencia médica.

- 2) En cuanto a la segunda consulta formulada, cabe señalar que el artículo 87 del Estatuto Docente, dispone:

“Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle, además, de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo Código, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.

“Esta indemnización adicional será incompatible con el derecho establecido en el artículo 75 del Código del Trabajo.

“El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de

sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente”.

Ahora bien, esta Dirección mediante Ordinario N° 8.083/275, de 9.12.91, ha fijado el sentido y alcance de la disposición legal precedente transcrita, concluyendo en el punto 3) del referido oficio que el despido contemplado en el artículo 60 de la Ley N° 19.070, actual artículo 87 del mismo cuerpo legal, que no se otorga en las condiciones que dicha norma establece, no produce efecto alguno, subsistiendo el contrato de trabajo, situación que acontecería en el caso en consulta en que el aviso del término del contrato de trabajo por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, se habría dado con menos de 60 días de anticipación al último día del mes anterior al inicio del año escolar.

- 3) Finalmente y en lo que respecta a esta consulta, cabe señalar que de conformidad con el artículo 294 del Código del Trabajo el término del contrato de trabajo basado en una práctica antisindical o desleal del empleador y respecto de un trabajador que no goza del beneficio del fuero laboral, no produce el efecto de poner término a la relación laboral que lo vincula con el empleador, debiendo interponerse la correspondiente acción destinada a reclamar del despido ante los Tribunales de Justicia, dentro del plazo de 60 días hábiles, contado a partir de su separación.

Asimismo, de acogerse el aludido reclamo del trabajador éste tendrá el derecho de optar por la reincorporación ordenada por el juez o bien por el pago de la indemnización por años de servicio en los términos y condiciones que en dicho precepto se indican.

En efecto el citado artículo 294 dispone:

“Si una o más de las prácticas antisindicales o desleales establecidas en este Libro o en el Título VIII del Libro IV, han implicado el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral, éste no producirá efecto alguno.

“El trabajador deberá intentar la acción correspondiente dentro del plazo a que se refiere el artículo 168.

“El trabajador podrá optar entre la reincorporación decretada por el tribunal o el derecho a la indemnización establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a tres meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

“En caso de optar por la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ésta será fijada incidentalmente por el tribunal que conozca de la causa.

“El juez de la causa, en estos procesos, deberá requerir el informe de fiscalización a que refiere el inciso cuarto del artículo 292”.

De esta manera, entonces, se podrá ejercer la acción que se contempla en el artículo precedentemente transcrito, sólo en la medida que el despido se haya debido a una práctica antisindical del empleador en caso contrario, deberá recurrirse ante los Tribunales de Justicia de conformidad a las reglas generales del Código del Trabajo.

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

- 1) No resulta jurídicamente procedente dar aviso de terminación de contrato de trabajo invocando la causal prevista en el artículo 161, inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa,

establecimiento o servicio a un docente del sector particular pagado, mientras haya uso de licencia por enfermedad.

- 2) El despido por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio que no cumple con las condiciones previstas en el inciso 3° del artículo 87, de la Ley N° 19.070, no produce efecto alguno, de la Ley N° 19.070, subsistiendo el contrato de trabajo.
- 3) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto de

la validez de la notificación del aviso de término de contrato de trabajo materia ésta que debe ser entregada a los Tribunales de Justicia para su conocimiento y resolución.

- 4) Se podrá ejercer la acción que se contempla en el artículo 294 del Código del Trabajo, sólo en la medida que el despido se haya debido a una práctica antisindical, en caso contrario, deberá recurrirse ante los Tribunales de Justicia de conformidad a las reglas generales del Código del Trabajo.

ORGANIZACIONES SINDICALES. PATRIMONIO SINDICAL. BIENES SINDICALES. DESTINO. DIRECTORES SINDICALES. RESPONSABILIDAD.

1.038/54, 20.03.02.

- 1) El producto de la venta de bienes y activos de una organización gremial, son de dominio exclusivo del sindicato.
- 2) No existe inconveniente legal para que el sindicato destine los fondos de la venta de sus bienes, a la creación de un fondo de ayuda escolar para ser distribuido entre sus asociados en el mes de marzo, en las condiciones señaladas en este dictamen.
- 3) Los mismos fondos producto de la venta, no pueden ser invertidos para comprar equipos computacionales que serían incorporados al patrimonio individual de los asociados, ni para incrementar las cuentas de capitalización individual de los asociados que administre el sindicato, ni para distribuir esos dineros entre los asociados.
- 4) En el ejercicio de la administración de los bienes, los directores sindicales responden solidariamente y hasta de la culpa leve, sin perjuicio de la responsabilidad penal.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 256, 258 y 259.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.739 / 145, de 3.07.96; 4.301/179, de 29.07.2002 y 5.587/332, de 10.11.99.

Se consulta lo siguiente, en relación con la venta de bienes sindicales:

- 1) ¿A quién pertenece el producto de la venta de los bienes sindicales?
- 2) ¿Pueden las organizaciones sindicales con los dineros obtenidos, crear un fondo de ayuda escolar, y distribuir dicho fondo entre los socios en el mes de marzo?
- 3) ¿Pueden las mismas organizaciones con los dineros obtenidos comprar computacionales?

dores u otros bienes materiales, para ser entregados a cada uno de sus socios?

- 4) ¿ Pueden las organizaciones sindicales destinar los dineros obtenidos a cuentas de capitalización individual que administran los sindicatos y que pertenecen a cada socio, el cual sólo podría girar los dineros al momento de su retiro de la compañía?
- 5) ¿ Pueden esas organizaciones repartir los dineros obtenidos a cada uno de sus socios en forma individual?
- 6) ¿ A qué tipo de responsabilidades pueden verse expuestos los directores de las mismas organizaciones en el caso de no dar cumplimiento a las normas legales relativas a la administración de los bienes sindicales?

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presenta las consultas:

- 1) En relación con esta consulta, el artículo 256 del Código del Trabajo, dispone:

“El patrimonio del sindicato es tará compuesto por las cuotas o aportes ordinarios y extraordinarios que la asamblea imponga a sus asociados, con arreglo a los estatutos; por el aporte de los adherentes a un instrumento colectivo y de aquellos a quienes se les hizo extensivo éste; por las donaciones entre vivos o asignaciones por causa de muerte que se le hicieron; por el producto de sus bienes; por el producto de la venta de sus activos; por las multas cobradas a los asociados de conformidad a los estatutos, y por las demás fuentes que prevean los estatutos”.

A su turno, los incisos 1º y 2º del artículo 259 del Código Laboral, prevé:

“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 las disposiciones legales transcritas, se desprende, por una parte, que la ley ha precisado la composición del patrimonio de las organizaciones sindicales y, por otra, ha señalado que el patrimonio sindical es de dominio exclusivo de la organización y bajo ninguna circunstancia pueden pasar los bienes del sindicato a dominio de algunos de los asociados.

Atendido el preciso tenor normativo en análisis, resulta evidente que el producto de la venta de bienes y activos de una organización gremial pertenecen exclusivamente al sindicato.

- 2) En lo que respecta a la segunda consulta, el inciso segundo del citado artículo 259 del Código del Trabajo precisa que los bienes de las organizaciones sindicales deben ser utilizados en los objetivos y finalidades que señalan la ley y los estatutos, en su caso.

En este contexto, es posible derivar que no existe inconveniente legal para que la organización gremial destine los fondos producto de la venta de sus bienes, a la creación de un fondo escolar, puesto que la ley no contempla impedimento para su creación, y siempre que dicho objetivo haya sido establecido en sus estatutos y su implementación no implique una repartición arbitraria de esos bienes.

- 3) Respecto de las consultas tercera, cuarta y quinta, cabe señalar que según la misma disposición citada en la respuesta precedente, los dineros provenientes de la ven-

ta de los bienes y activos sindicales no pueden destinarse a la compra de otros bienes para ser incorporados al patrimonio individual de los socios de la organización, porque la ley dispone que el dominio, destino y el uso gremial de los bienes sindicales pertenecen exclusivamente al sindicato, agregando que aún en caso de disolución, tales bienes jamás pasarán a dominio de alguno de los asociados.

De ello se deriva que en la especie, para la suscrita no es posible que los dineros obtenidos por la venta de mercancías, puedan ser invertidos en la compra de equipos computacionales para entregarlos y ser incorporados al patrimonio de los asociados.

Igualmente, la ley impide destinar esos mismos fondos para incrementar las cuentas de capitalización individual de los socios que administran los sindicatos, para ser girados al momento del retiro de la empresa, toda vez que de aceptarse la pretensión de los ocurrentes, ello significa incorporar bienes sindicales al patrimonio individual de los socios, en circunstancias que la ley ha radicado exclusivamente en la organización la administración de los bienes sindicales.

En fin, por la misma argumentación legal invocada tampoco es posible repartir los dineros producto de la venta en cuestión, entre cada uno de los socios de la organización para incrementar su patrimonio individual.

- 4) En lo que dice relación con la última consulta, el actual artículo 258 del Código del Trabajo es tablece:

“A los directores les 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”.

Según el precepto transcrito, la ley ha radicado exclusivamente en los directores sindicales la administración de los bienes que constituyen el patrimonio gremial, y para responder por esta administración ante los asociados y terceros, los directores responderán con sus bienes propios y hasta la culpa leve, esto es, por la falta de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus propios negocios, sin perjuicio de la responsabilidad penal que pudiere haber para el evento de que en el ejercicio de esa administración, se cometieren hechos que revistan el carácter de delitos.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cumpla e informar lo siguiente:

- 1) El producto de la venta de bienes y activos de una organización gremial, son del dominio exclusivo del sindicato.
- 2) No existe inconveniente legal para que el sindicato destine los fondos de la venta de sus bienes, a la creación de un fondo de ayuda escolar para ser distribuido entre sus asociados en el mes de marzo, en las condiciones señaladas en este dictamen.
- 3) Los mismos fondos producto de la venta, no pueden ser invertidos para comprar equipos computacionales que serían incorporados al patrimonio individual de los asociados, ni para incrementar las cuentas de capitalización individual de los asociados que administra el sindicato ni para distribuir esos dineros entre los asociados.
- 4) En el ejercicio de la administración de los bienes, los directores sindicales responderán solidariamente y hasta de la culpa leve, sin perjuicio de la responsabilidad penal.

REGLAMENTO INTERNO. NOTARIAS. PROCEDENCIA.**1.064/55, 2.04.02.****Las Notarías se encuentran obligadas a confeccionar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad previsto en el artículo 153 del Código de Trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 1º, 3º, 38, inciso 4º, 153.

Concordancias: Dictámenes N.ºs. 6.450/302, de 9.11.92 y 927/39, de 10.01.88.

Mediante presentación ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si las Notarías se encuentran obligadas a confeccionar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad previsto en el artículo 153 del Código del Trabajo.

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

Esta Dirección del Trabajo, reiteradamente ha sostenido, entre otros, en Dictámenes N.ºs. 6.490/302, de 9.11.92 y 927/39, de 10.02.88, que las Notarías pueden jurídicamente calificarse como empresas por cuanto concurren a su respecto todos los requisitos que se consignan en el inciso final del artículo 3º del Código del Trabajo.

La referida doctrina no se ve alterada con la dictación de la Ley N.º 19.759, publicada en el Diario Oficial de fecha 5 de octubre de 2001, que modifica el Código del Trabajo, atendido que el citado texto legal no alteró el concepto de empresa para los efectos de la legislación laboral.

A mayor abundamiento es del caso señalar que la modificación al artículo 1º del Código del Trabajo, en el sentido de establecer, a partir de la referida reforma, que los

dependientes que laboran en los offices de notarías, arduos, o conservadores se regirán por las normas de dicho cuerpo legal, reafirma la aplicabilidad de la normativa laboral común respecto de dicho personal y, por ende, el concepto de empresa, con todas sus consecuencias legales.

Conforme con lo expuesto, posible es afirmar que las Notarías al responder al concepto de empresa y, reunir los demás requisitos legales que se consignan en el artículo 153 del Código del Trabajo, se encuentran obligadas a elaborar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que en la citada disposición se establece.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que las Notarías se encuentran obligadas a confeccionar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad previsto en el artículo 153 del Código del Trabajo.

En lo que dice relación con la consulta acerca de si los trabajadores afectos a un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos, debidamente autorizado por el Director del Trabajo tienen derecho a la luz del inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo, en su nuevo texto, a dos domingos de descanso en el mes calendario, cabe señalar que la misma se encuentra en estudio, conjuntamente con las demás presentaciones sobre la materia, atendidas las modificaciones introducidas por la ley N.º 19.759 a la citada disposición legal.

ASIGNACION DE ZONA D.L. N° 249. CORPORACION NACIONAL FORESTAL. PROCEDENCIA.

1.083/56, 3.04.02.

Los trabajadores de la Corporación Nacional Forestal afectos a las disposiciones de D.L. N° 249, de 1973, que desarrollan sus labores en el Parque Alerce Andino y en el Parque Vicente Pérez Rosales, de la Provincia de Llanquihue, y que deban residir en estos lugares, tienen derecho a percibir una asignación de zona ascendente al 35% y 20%, respectivamente.

Fuentes: D.L. N° 249, de 1973, artículos 5° letra b) y 7°.

Concordancias: Ordinario N° 8.380/190, de 16.11.90.

Se ha remitido a esta Dirección su presentación, en que solicita un pronunciamiento acerca del porcentaje de asignación de zona que corresponde percibir a trabajadores de la Corporación Nacional Forestal, que se desempeñan en el Parque Nacional Alerce Andino y Parque Nacional Vicente Pérez Rosales, ambos ubicados en la Décima Región, Provincia de Llanquihue.

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

En primer término es necesario recordar que la Corporación Nacional Forestal se encuentra incluida en la nómina de entidades del artículo 1° del D.L. N° 249, de 1973 y, por ende, se encuentra sujeta a la Escala Unica de Sueldos y a las demás disposiciones que dicho cuerpo legal establece.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que el artículo 5° del referido decreto ley, en su letra b), establece:

“Los trabajadores dependientes de las entidades enumeradas en el artículo 1° sólo podrán percibir, además de los sueldos de la escala que contiene dicha dis-

posición, las siguientes remuneraciones adicionales vigentes, con las modificaciones que se establecen en este decreto ley. b. zona”.

Por su parte, el artículo 7° del mismo cuerpo legal, cuyo texto fue sustituido, a contar del 1° de enero de 1974, por el artículo 26 del D.L. N° 450, de la misma, de 1974, dispone:

“El trabajador que para el desempeño de un empleo se vea obligado a residir en una provincia o territorio que reúna condiciones especiales derivadas del aislamiento o del costo de vida recibirá la asignación de zona que a continuación se indica para los lugares que en cada caso se señalan:

*“PROVINCIA DE LLANQUIHUE 15%
“El personal que preste sus servicios en los departamentos de Maullín y Calbuco, y en **Puerto Varas**, Tendrá el 20%*

*“La persona que preste sus servicios en la subdelegación de Cochamó, Distrito de Llanada Grande, **Lenca**, Contao, Hualahue, Lleguiman, Quillarpe, Punta Quillarpe y Piedra Azul y en las localidades de Los Pinos, El Lolle, Daitao, El Dao, Coleco, Abtao, Aguantao, Hualquén, Chayahue, Huito, El Rosario, Siete Colinas, Rulo, San Agustín y Pella, Tendrá el 35%*

De las normas legales transcritas precedentemente se infiere que tiene derecho a percibir asignación de zona, el personal regido por el D.L. N° 249, que para el desempeño de su empleo se vea obligado a residir en determinados lugares del territorio que reúnan características especiales derivadas de su aislamiento o del costo de vida, indicándose un porcentaje de término que varía según la provincia, de partamento o subdelegación de que se trate.

Ahora bien, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, los parques forestales donde trabajan los dependientes por los cuales se consulta, se encuentran ubicados en la Décima Región, Provincia de Llanquihue, específicamente el Parque Alerce Andino, en el sector de Lenca y el Parque Vicente Pérez Rosales, en la comuna de Puerto Varas.

Por consiguiente y de acuerdo al tenor literal de la segunda de las normas precedentemente transcritas, no cabe sino con-

cluir que el personal de la CONAF que desempeña sus labores en el Parque Alerce Andino, ubicado, según se señalara, en el Sector de Lenca de la Provincia de Llanquihue, tiene derecho a percibir una asignación de zona equivalente al 35% y el personal que labora en el Parque Vicente Pérez Rosales, ubicado en la comuna de Puerto Varas de la Provincia de Llanquihue, tiene derecho a percibir el 20% por el mismo concepto, en el evento que deban residir en dichos lugares.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que los trabajadores de la Corporación Nacional Forestal afectos a las disposiciones del D.L. N° 249, de 1973, que desarrollan sus labores en el Parque Alerce Andino y en el Parque Vicente Pérez Rosales, de la Provincia de Llanquihue, y que deban residir en estos lugares, tienen derecho a percibir una asignación de zona ascendente al 35% y 20%, respectivamente.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

1.084/57, 3.04.02.

El Liceo Comercial A-25, se encuentra facultado para exigir que las actividades curriculares no lectivas destinadas a Consejo Técnico de Profesores sean cumplidas en un horario de término, quedando, el resto de las citadas actividades de libre disposición horaria, de acuerdo con lo convenido en la cláusula N° 2.1.4. de l contrato colectivo vigente.

Fuentes: Código Civil, artículo 1564.

Concordancias: Dictamen N° 3.792/288, de 7.08.2000.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si el Liceo Comercial A-25 puede exigir que parte de las actividades curriculares no lectivas

sean cumplidas, por los docentes en un horario de término, considerando que dichas actividades se pactaron como de libre disposición horaria conforme al punto N° 2.1.4. de la cláusula 2° del contrato colectivo a que se encuentran actualmente afectos los trabajadores por los cuales se consulta.

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

La referida cláusula N° 2.1.4. del contrato colectivo de trabajo vigente, prevé:

“Las horas curriculares no lectivas que cumplan los docentes serán de un 100% (cien por ciento) de su libre disposición. Esta libre disposición implica la decisión del docente de permancecer o no, durante ese período en el establecimiento, pero sujeto, en todo caso, al cumplimiento de las exigencias establecidas en el artículo 20 del Decreto Supremo N° 453 de 1991, del Ministerio de Educación, reglamentario del Estatuto Docente”.

De la disposición contractual precedentemente transcrita se infiere que las partes convinieron que el porcentaje de la jornada de trabajo que se establece en los respectivos contratos individuales de trabajo destinado a actividades curriculares no lectivas serían ejecutadas por el docente libremente, sin obligación de permancecer en el establecimiento educacional.

De lo anterior se sigue que en el desempeño de las labores de que se trata los docentes no están afectos al cumplimiento de un horario de terminado.

Ahora bien, para resolver la consulta planteada se hace necesario determinar, previamente, el sentido y alcance de dicha estipulación, para lo cual cabe recurrir a los preceptos que sobre interpretación de los contratos de trabajo se contemplan en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil y específicamente a las normas contenidas en el inciso final del artículo 1564.

Conforme a dicho precepto que, doctrinariamente, responde a la teoría de nominada “regla de la conducta”, un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que dicha aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato; es decir, la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una de termi-

na estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contempla.

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

Precisado lo anterior, cabe señalar que de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, en especial informe de fecha 28 de febrero de 2002, evacuado por el fiscalizador M. O., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, aparece que las partes desde la fecha de suscripción del instrumento colectivo en análisis y bajo la vigencia de anteriores contratos colectivos que contenían cláusulas de igual tenor excluyeron del pacto de libre disponibilidad aquellas actividades curriculares no lectivas destinadas al Consejo Técnico de Profesores.

Por su parte y, en lo que dice relación con las actividades curriculares no lectivas destinadas a la atención de alumnos y apoderados, cabe señalar que, si bien es cierto las mismas fueron cumplidas por los docentes a partir del año 2001 con sujeción a un horario, no lo es menos que ello ocurrió sin la aquiescencia de los trabajadores, sino por una disposición unilateral del empleador, en términos tales que no puede entenderse modificada la cláusula de que se trata en este aspecto.

De este modo, como es dable apreciar, en la especie, las partes han entendido y ejecutado la cláusula 2.1.4. del contrato colectivo vigente, en términos que la libre disponibilidad no alcance al total de las actividades curriculares no lectivas, por cuanto quedan excluidas las de consejo técnico de profesores, circunstancia que autoriza a sostener que dicha modalidad se encuentra enmarcada dentro de los términos de la regla de la conducta analizada en párrafos precedentes, modificando el acuerdo inicial que se contiene en el instrumento señalado.

Con todo, y en relación con la materia es del caso hacer presente que los acuerdos individuales, convenidos entre los docentes afectos al instrumento colectivo aludido y el empleador, a contar del año laboral en curso en virtud de los cuales han convenido una distribución horaria de término para las actividades curriculares no lectivas, no se encuentran ajustadas a derecho por cuanto de conformidad con el artículo 311 del Código del Trabajo los beneficios convenidos en un contrato colectivo no pueden verse disminuidos a través de un pacto individual, como sucede en la especie.

En efecto, el citado artículo 311, dispone:

“Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar

disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral por el que esté regido”.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Uds. que el Liceo Comercial A-25 se encuentra facultado para exigir que las actividades curriculares no lectivas destinadas a Consejo Técnico de Profesores, sean cumplidas en un horario de término, quedando así, el resto de las citadas actividades de libre disposición de acuerdo con la cláusula N° 2.1.4. del contrato colectivo vigente.

JORNADA DE TRABAJO. PERSONAL DE HOTELES. NEGOCIACIÓN COLECTIVA. CONVENIO COLECTIVO. ORGANIZACIONES SINDICALES. INICIATIVA PARA NEGOCIAR. GRUPO NEGOCIADOR. PRORROGA. REQUISITOS. PROCEDIMIENTO.

1.159 /58, 10.04.02.

- 1) No existe inconveniente jurídico alguno para que el personal que trabaja en hoteles y/o restaurantes, afecto a la jornada de excepción prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo, pacte con su empleador someterse a las reglas generales sobre jornada de trabajo, es to es, 48 horas semanales, distribuidas en seis días.
- 2) Resulta jurídicamente procedente que en el caso de convenios colectivos que se suscriban con organizaciones sindicales, el inicio de las negociaciones tendientes a tal objetivo tenga su origen en una propuesta formulada por el empleador.
Por el contrario, si el convenio a suscribirse es con un grupo de trabajadores, el inicio de las mismas no puede tener su origen en el empleador, sino exclusivamente en los trabajadores organizados para tal efecto.
- 3) La prórroga de un convenio colectivo vigente, suscrito con una organización sindical, debe ser acordada por las partes que concurren con su voluntad a su suscripción, debiendo la directiva sindical, previamente, someter la propuesta a la asamblea de socios involucrados quienes en su totalidad, deberán autorizarla a fin de que, en su representación, proponga o acepte la referida prórroga.
- 4) La prórroga de un convenio colectivo actualmente vigente, que ha sido suscrito por un grupo de trabajadores, debe ajustarse a las normas mínimas de procedimiento contempladas en el artículo 314 bis del Código del Trabajo.
Tanto en este caso, como en el señalado en el número 3) precedente, el plazo de duración del instrumento respectivo no puede exceder los cuatro años, contados desde el inicio de vigencia del mismo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 314 y 314 bis.

Concordancias: Ords. N^os. 332/23, de 30.01.2002; 339/27, de 30.01.2002 y 6.696/314, de 1^o.12.96.

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

- 1) Si resulta procedente que los hoteles y/o restaurantes, afectos a la jornada de excepción establecida en el artículo 27

del Código del Trabajo, pacten sustituir este sistema por la regla general consagrada en el inciso 1^o del artículo 22 del mismo cuerpo legal, es to es, 48 horas semanales, distribuidas en seis días.

- 2) Diversas consultas relativas al trabajo en horas extraordinarias, atendidas las modificaciones que sobre el particular introdujo la Ley N^o 19.759, de 2001, al artículo 32 del Código del Trabajo.
- 3) Aplicación del inciso 4^o del artículo 38 del referido cuerpo legal, atendidas las

modificaciones introducidas por la precitada ley.

- 4) Diversas consultas que dicen relación con los contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial.
- 5) Si en materia de convenios colectivos resulta procedente que el empleador proponga la suscripción de éstos. Asimismo, cual sería el procedimiento y las formalidades que se deben cumplir para prorrogar un convenio que se encuentra vigente.

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

- 1) En lo concerniente a la consulta signada con este número, cabe manifestar que, en opinión de esta Dirección, no existiría inconveniente jurídico alguno para que empleador y trabajador, en uso del principio de la autonomía de la voluntad, pacten someterse a las reglas generales sobre jornada ordinaria de trabajo, esto es, al máximo legal de 48 horas semanales, distribuidas en seis días a la semana.

Lo anterior, por cuanto la circunstancia de que los trabajadores de que se trata, se encuentren afectos a la normativa de excepción que contempla el artículo 27 del Código del Trabajo, en el evento de cumplirse los requisitos que la misma disposición contempla, no significa que se encuentren excluidos de la aplicación de las reglas generales previstas en el citado texto legal.

- 2) Respecto a las consultas relativas al trabajo en horas extraordinarias, cumpla e informe a Ud. que las materias en que ellas inciden ha sido objeto de pronunciamiento por parte de este Servicio, mediante Dictamen N° 332/23, de 30.01.2002.
- 3) Con relación a las consultas relativas a la aplicación del inciso 4° del artículo 38 del

Código del Trabajo, informe a Ud. que las reformas introducidas por la Ley N° 19.759 al referido artículo se encuentran actualmente en estudio en este Servicio, razón por la cual, no es posible, por ahora, emitir el pronunciamiento requerido.

- 4) En lo concerniente a las consultas relativas a los contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, cabe señalar que este Servicio mediante Ordinario N° 339 / 27, de 30.01.2002, ha fijado la doctrina sobre dicha materia, pronunciándose respecto de todas aquellas que son objeto de la presentación que nos ocupa.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe precisar, que el punto 2) del precitado Oficio establece que a los contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial les son aplicables las reglas generales que contempla el Código del Trabajo, excepto en aquellas materias especialmente reguladas en el Párrafo 5°, agregado por la Ley N° 19.759, al Capítulo IV, del Título I, del Libro I de dicho cuerpo legal. Por consiguiente, teniendo en consideración lo anteriormente expuesto es posible afirmar que resulta jurídicamente procedente que la jornada de que se trata pueda distribuirse en seis días a la semana.

- 5) En relación con las consultas signadas con este número, cabe manifestar lo siguiente:

El artículo 314 del Código del Trabajo, dispone:

“Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.”

“Los sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales podrán pactar con uno o más empleadores, condiciones con unes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada”.

De la norma transcrita precedentemente se infiere que en cualquier momento, sin restricciones de ninguna naturaleza y sin sujeción a normas de procedimiento, se podrán iniciar negociaciones directas para convenir condiciones con unes de trabajo y de remuneraciones, por un tiempo determinado, que lleven a la suscripción de un convenio colectivo.

De la misma norma se desprende que igual posibilidad les asiste a los sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales, para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada.

Ahora bien, el tenor literal de la disposición en comento autoriza para sostener que el legislador ha previsto la posibilidad de que empleadores y sindicatos puedan suscribir un convenio colectivo, sin distinguir quien debe iniciar las negociaciones para tal fin, siendo suficiente, naturalmente el acuerdo de las partes involucradas.

Por consiguiente, en opinión de esta Dirección, no existiría inconveniente jurídico alguno para que las negociaciones tendientes a suscribir un convenio colectivo con *organizaciones sindicales*, tengan su génesis a iniciativa del empleador, máxime si se considera que los derechos de los trabajadores se encontrarían debidamente resguardados al encontrarse representados por la directiva sindical respectiva.

Por su parte, en lo que respecta a los convenios colectivos que puedan suscribirse con *grupos de trabajadores* que se unan para negociar, cabe tener presente que el artículo 314 bis del Código del Trabajo, intercalado por el número 86 del artículo único de la Ley N° 19.759, dispone:

“Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, tratándose de grupos de trabajadores que se unan para negociar, deberán observarse las siguientes normas mínimas de procedimiento:

“a) Deberá tratarse de grupos de ocho o más trabajadores.

“b) Los trabajadores serán representados por una comisión negociadora, de no menos de tres integrantes ni más de cinco, elegidas por los involucrados en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.

“c) El empleador estará obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de 15 días. Si así no lo hiciera, se aplicará la multa prevista en el artículo 477;

“d) La aprobación de la propuesta final del empleador deberá ser presada por los trabajadores involucrados en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.

“Si se suscribiere un instrumento sin sujeción a estas normas mínimas de procedimiento, éste tendrá la naturaleza de contrato individual de trabajo y no producirá el efecto de un convenio colectivo.

“Con todo, si en una empresa se ha suscrito un convenio colectivo, ello no obstará para que los restantes trabajadores puedan presentar proyectos de contrato colectivo, de conformidad al artículo 317”.

De la disposición legal transcrita es posible inferir que el legislador ha establecido una negociación semireglada cuando se trata de grupo de trabajadores que negocien un convenio colectivo, señalando entre las normas mínimas de procedimiento que el empleador se encuentre obligado, so pena de sanción administrativa, a dar respuesta a la presentación efectuada por los trabajado-

res, dentro del plazo fatal que la misma norma contempla.

La circunstancia señalada habilita para sostener, en opinión de esta Dirección, que a diferencia de lo que sucede con las negociaciones tendientes a suscribir un convenio colectivo con sindicatos, en este caso el inicio de las mismas no puede tener su origen en el empleador, sino exclusivamente en los trabajadores organizados para tal efecto.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, no cabe sino concluir que sólo en el caso de convenios colectivos que se suscriban con organizaciones sindicales el inicio de las negociaciones tendientes a tal objetivo puede tener su origen en una propuesta formulada por el empleador.

En lo concerniente a la consulta relativa a cual sería el procedimiento y formalidades a que debe ajustarse el empleador para prorrogar un convenio colectivo que se encuentra actualmente vigente, cabe manifestar lo siguiente:

En forma previa, es necesario distinguir si el convenio de que se trate ha sido suscrito con una *organización sindical* o con un *grupo de trabajadores*.

En el primer caso, cabe tener presente que de conformidad con lo resuelto en forma reiterada y uniforme por la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en Ordinario N° 6.696/314, de 2.12.96, el legislador ha radicado los efectos del contrato colectivo y, por ende, de los instrumentos colectivos en general, en quienes hubieren sido parte del respectivo proceso de negociación, entendiéndose por tales el o los empleadores y los socios de él o los sindicatos que negociaron colectivamente, como también, el grupo de trabajadores que lo hizo, según el caso.

Dicho pronunciamiento agrega, que sólo quienes concurren con su voluntad a la suscripción de un instrumento colectivo, es to

es, las partes, se encuentran facultadas para modificar el mismo, ya sea actuando personalmente o a través de un mandatario habilitado para tal efecto; calidad esta última en que puede actuar el directorio sindical de la organización a que se encuentra afiliado un trabajador. En este caso, lógicamente, la directiva sindical deberá encontrarse debidamente autorizada por la totalidad de los socios afectos al instrumento colectivo de que se trate.

Cabe precisar, en todo caso, que si bien la doctrina expuesta en párrafos que anteceden se refiere a las *modificaciones* de un instrumento colectivo, en opinión de la suscrita, la misma resulta plenamente aplicable en el caso de *prórroga* de tales instrumentos, si se considera que, en definitiva, con ello se está modificando su fecha de vigencia y, por tanto, las partes que concurren con su voluntad a su suscripción pueden acordar la prórroga de aquel que se encuentra actualmente vigente. En tal evento, la directiva sindical deberá someter la propuesta a la asamblea de socios involucrados quienes en su totalidad, según se expresara, deberán autorizarla a fin de que, en su representación, proponga o acepte la prórroga del instrumento colectivo respectivo.

Ahora bien, en el caso que el convenio colectivo actualmente vigente, haya sido suscrito por un *grupo de trabajadores* cabe tener presente lo dispuesto por el artículo 314 bis, transcrito y comentado en párrafos que anteceden, el cual contiene la nueva normativa a la que deben ajustarse los trabajadores que negocien con o grupo un convenio colectivo.

Considerando que doctrinariamente las leyes laborales rigen in actum y que, por tal razón, la referida disposición resulta aplicable desde su entrada en vigencia, no cabe sino sostener que tanto la suscripción como la prórroga de convenios colectivos que actualmente se negocien por un grupo de trabajadores, debe sujetarse a las normas mínimas de procedimiento que dicha norma contempla.

Con todo, se hace necesario puntualizar, que en ambos casos, el plazo de duración del instrumento respectivo no puede exceder los cuatro años, contados desde el inicio de vigencia del mismo, en conformidad al inciso 1° del artículo 347 del Código del Trabajo, norma que resulta aplicable a los convenios que tienen el carácter de totales, en virtud de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 351 del mismo cuerpo legal.

De consiguiente, el convenio de tal carácter, sólo podría prorrogarse por el plazo que reste para completar el máximo de los referidos cuatro años, de suerte que aquél suscrito por dicho lapso de tiempo, no puede ser prorrogado.

En consecuencia, en mérito de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) No existe inconveniente jurídico alguno para que el personal que trabaja en hoteles y/o restaurantes, afecto a la jornada de excepción prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo, pacte con su empleador someterse a las reglas generales sobre jornada de trabajo, esto es, 48 horas semanales, distribuidas en seis días.
- 2) Resulta jurídicamente procedente que en el caso de convenios colectivos que se suscriban con organizaciones sindicales,

el inicio de las negociaciones tendientes a tal objetivo tenga su origen en una propuesta formulada por el empleador.

Por el contrario, si el convenio a suscribirse es con un grupo de trabajadores, el inicio de las mismas no puede tener su origen en el empleador, sino exclusivamente en los trabajadores organizados para tal efecto.

- 3) La prórroga de un convenio colectivo vigente, suscrito con una organización sindical, debe ser acordada por las partes que concurrieron con su voluntad a su suscripción, debiendo la directiva sindical, previamente, someter la propuesta a la asamblea de socios involucrados quienes en su totalidad, deberán autorizarla a fin de que, en su representación, proponga o acepte la referida prórroga.
- 4) La prórroga de un convenio colectivo actualmente vigente, que ha sido suscrito por un grupo de trabajadores, debe ajustarse a las normas mínimas de procedimiento contempladas en el artículo 314 bis del Código del Trabajo.

Tanto en este caso, como en el señalado en el número 3) precedente, el plazo de duración del instrumento respectivo no puede exceder los cuatro años, contados desde el inicio de vigencia del mismo.

LEY N° 19.715. TÉRMINO DE CONTRATO. OPORTUNIDAD. INDEMNIZACIÓN LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. PRORROGA DE CONTRATO.

1.176/59, 11.04.02.

- 1) El término de la relación laboral en conformidad al plan especial de jubilación previsto en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715, debe operar una vez que esté totalmente tramitado y notificado el profesional de la educación de lo otorgamiento del beneficio previsional correspondiente y el empleador pague o ponga a su disposición el total de la indemnización que le corresponda en virtud del citado precepto legal, con el correspondiente finiquito.
- 2) Le asiste a un docente el derecho a la prórroga de su contrato de trabajo por los meses de enero y febrero de 2002, sólo en el evento que la totalidad del monto de la indemnización que le correspondía de conformidad al artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715, le hubiere sido pagada por la Corporación empleadora en el mes de diciembre de 2001, cumpliéndose, además, con el requisito de antigüedad que se establece en el artículo 75 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Fuentes: Ley N° 19.715, artículo 3° transitorio. Código del Trabajo, artículo 75.

Mediante presentación, ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Oportunidad en que debe operar el término de la relación laboral en conformidad al plan especial de jubilación previsto en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715 y, por ende, la suscripción del respectivo finiquito.
- 2) Si el término del contrato de trabajo de un profesional de la educación de acuerdo al artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715, le otorgó el derecho al beneficio de la prórroga de su contrato de trabajo por los meses de enero y febrero del año 2002.

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

- 1) En relación con la primera consulta planteada, cabe señalar que el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715, en su inciso 2°, dispone:

“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”.

De la norma legal preinserta se deduce que el término del contrato de trabajo de un profesional de la educación que integra una dotación docente conunal en

los términos del artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715, se entenderá ocurrido sólo desde el día que el empleador ponga a disposición del trabajador la totalidad de la indemnización que le corresponda, previa notificación a este último del decreto totalmente tramitado que le otorga el beneficio previsional correspondiente.

En tanto ello no ocurra el contrato produce todos sus efectos, no encontrándose las partes liberadas de sus obligaciones correlativas, entre ellas, las de laborar y de pagar las remuneraciones correspondientes.

De ello se sigue que en la especie, de acuerdo con los antecedentes tenidos a la vista, el empleador, sólo pudo poner término al contrato que lo vincula con la Corporación Municipal de Viña del Mar, conforme al artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715, a contar del 1°.12.01, en la medida que pague o ponga a su disposición el total del monto de la indemnización a que tiene derecho acorde con la citada disposición legal, debiendo suscribirse el correspondiente finiquito.

- 2) Precisado, entonces, al dar respuesta a la primera consulta planteada que mientras no se pague la indemnización de que se trata, el contrato de trabajo continúa vigente, se hace necesario a continuación, a fin de dar respuesta a esta pregunta, determinar cuáles son los requisitos que la ley exige para que opere el beneficio de la prórroga del contrato de trabajo del personal docente del sector municipal por los meses de enero y febrero, para cuyo efecto cabe recurrir al artículo 75 del Código del Trabajo, cuerpo legal de aplicación supletoria de la Ley N° 19.070, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 71 del estatuto docente y, que dispone:

“Cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los estable-

cimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento”.

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento.

De ello se sigue, entonces, que la prórroga del contrato de trabajo que la norma establece, exige que el docente cumpla con los siguientes requisitos copulativos:

- 1) Que tenga contrato vigente al mes diciembre, es to es, cualquier día de dichos meses, y
- 2) Que haya prestado servicios continuos en el mismo establecimiento por un período superior a seis meses.

Ahora bien, en el caso en estudio si la indemnización de que se trata hubiere sido pagada en su totalidad por la Corporación Municipal en el mes de diciembre de 2001, y a dicha data Ud. hubiere prestado servicios continuos en el mismo establecimiento por más de seis meses, se habrían dado las condiciones previstas en el artículo 75 del Código del Trabajo que habrían hecho procedente la prórroga de su contrato de trabajo por los meses de enero y febrero de 2002.

Cabe señalar que en el evento que no hubiere operado la prórroga de su con-

trato de trabajo por no haber terminado la relación laboral bajo las condiciones que hace procedente tal beneficio, igualmente le habría asistido el derecho a remuneración por los meses de enero y febrero de 2002, en virtud de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto Docente que consagra y regula el beneficio del feriado legal.

Lo anterior, obviamente, sin perjuicio de la obligación que le impone la normativa laboral vigente de continuar laborando hasta el término efectivo de su relación, con derecho a percibir la remuneración convenida por igual período.

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

- 1) El término de la relación laboral en conformidad al plan especial de jubilación previsto en el artículo 3° transitorio de la

Ley N° 19.715, debe operar una vez que esté totalmente tramitado y notificado el profesional de la educación del otorgamiento del beneficio previsional correspondiente y el reemplazado pague o ponga a su disposición el total de la indemnización que le corresponda en virtud del citado precepto legal, con el correspondiente finiquito.

- 2) Le asiste al docente el derecho a la prórroga de su contrato de trabajo por los meses de enero y febrero de 2002, sólo en el evento que la totalidad del monto de la indemnización que le correspondía de conformidad al artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715, le hubiere sido pagada por la Corporación empleadora en el mes de diciembre de 2001, cumpliéndose, además, con el requisito de antigüedad que se establece en el artículo 75 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

REMUNERACIONES. PERIODICIDAD DE PAGO. FORMA DE PAGO.**1.177/60, 11.04.02.**

- 1) No se ajusta a derecho el calendario de pago de las remuneraciones, establecido por la empresa Forestal porque en los meses de mayo, agosto y octubre, respectivamente, se excede la periodicidad mensual que exige la ley.
- 2) Si no existe acuerdo del trabajador, infringe lo dispuesto por el artículo 56 del Código del Trabajo, la misma empresa que efectúa el depósito bancario a las 14 horas del día viernes, postergando para el día sábado la disponibilidad de los fondos para el pago de las remuneraciones a través del sistema de cajeros automáticos.
- 3) Los dependientes de la misma empresa que residen fuera del lugar donde prestan sus servicios, están legalmente facultados para exigir el pago de sus remuneraciones en dinero en efectivo, si el sistema de pago por Redbanc les impide cobrarlas oportunamente porque en los lugares donde residen no se han instalado cajeros automáticos.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 54, 55 y 56.

Concordancias: Dictámenes N^{os}. 1.143, de 26.02.85; 380/32, de 26.01.93; 101/70, de 15.03.93; 7.301/311, de 12.12.94.

Mediante presentación, se consulta lo siguiente:

- 1) Si las fechas de pago establecidas por la empresa vulneran alguna disposición legal, más aún cuando existe un anticipo que se otorga entre los días 14 y 17 de cada mes.
- 2) Si las remuneraciones que los trabajadores tienen disponible en día sábado mediante tarjeta Redbanc, esto es, cuando el depósito en la cuenta se efectúa a más tardar a las 14:00 horas en el Banco, con el cual se mantiene el convenio, vulnera alguna disposición legal, específicamente lo preceptuado en el artículo 56 del Código del Trabajo.

- 3) En relación con la cancelación mediante tarjeta Redbanc que según convenio, los trabajadores deben utilizarla en el lugar donde se prestan los servicios, en este caso la ciudad de Temuco existe obligación de cancelar la remuneración con dinero en efectivo a ciertos trabajadores porque viven fuera de la ciudad donde prestan sus servicios.

Al respecto, cumplo en informar lo siguiente:

El artículo 54 del Código del Trabajo dispone:

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

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

“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”.

De la norma legal transcrita se desprende, por una parte, que la remuneración de los trabajadores debe pagarse en moneda de curso legal o, en su defecto, mediante cheque o vale vista bancario a nombre del dependiente y en estos últimos casos, se requiere petición expresa del trabajador y, por otra, se establece que junto con el pago, el empleador debe entregar al trabajador un comprobante en el que conste el monto pagado, forma de su determinación y deducciones efectuadas.

Por su parte, el artículo 55 del mismo Código Laboral prevé:

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

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

De este precepto se colige que la ley ha dejado a las partes determinar la oportunidad del pago de la remuneración, sin embargo la misma disposición precisa que el período de pago convenido en todo caso, no puede exceder de un mes, afirmación que debe complementarse con lo dispuesto por el artículo 56 del mismo Código, en cuya virtud las remuneraciones deberán pagarse en día de trabajo, entre lunes y viernes, en el lugar en que el trabajador preste sus servicios y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada, no obstante lo cual las partes pueden acordar otros días u horas de pago.

En consideración a este preciso marco normativo, respecto de la primera consulta,

el calendario de pago aplicado por la empresa recurrente no se ajusta a la regulación legal en estudio, porque el período de pago propuesto para los meses de mayo, agosto y octubre, respectivamente, exceden la periodicidad mensual que exige la ley.

En relación con la segunda consulta, la misma normativa y lo resuelto por la Dirección del Trabajo, entre otros, en Dictamen N°. 380/32, de 26.01.93, legalmente no existe inconveniente jurídico para que las empresas, a solicitud de los trabajadores, paguen las remuneraciones a través del sistema de cajeros automáticos, siempre que esta modalidad de pago permita a los dependientes disponer oportunamente del monto del depósito.

De acuerdo con lo señalado precedentemente, la utilización del sistema de red de cajeros automáticos para pagar las remuneraciones del personal, constituye una práctica empresarial que igualmente otorga certeza al trabajador para percibir su remuneración en la oportunidad acordada con su empleador y, en este contexto, debe entenderse que infringe el artículo 56 del Código del Trabajo aquel hecho como el depósito efectuado por la empresa en día viernes, a las 14:00 horas porque posterga con ello la disponibilidad de los fondos para el día sábado, de manera que no se está cumpliendo el pago entre lunes y viernes como lo exige la ley.

Por último, como lo refiere el citado inciso segundo del artículo 55 del Código del Trabajo, y la jurisprudencia administrativa invocada, la utilización del sistema bancario para el pago de las remuneraciones debe contar con la petición expresa del trabajador y, en todo caso, con su autorización.

De ello se sigue que en esta parte de la consulta, los trabajadores que residen fuera del lugar donde se prestan los servicios, están facultados para exigir el pago de sus remuneraciones en dinero en efectivo, si el sistema de pago a través de la red de cajeros automáticos no les permite cobrar su remun-

neración oportunamente, porque en los lugares donde residen no se han habilitado las máquinas proveedoras del dinero.

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

- 1) No se ajusta a derecho el calendario de pago de las remuneraciones, establecido por la empresa Forestal..., porque en los meses de mayo, agosto y octubre, respectivamente, se excede la periodicidad mensual que exige la ley.
- 2) Si no existe acuerdo del trabajador infringe lo dispuesto por el artículo 56 del

Código del Trabajo, la misma empresa que efectúa el depósito bancario a las 14 horas del día viernes postergando para el día sábado la disponibilidad de los fondos para el pago de las remuneraciones a través del sistema de cajeros automáticos.

- 3) Los dependientes de la misma empresa que residen fuera del lugar donde prestan sus servicios, están legalmente facultados para exigir el pago de sus remuneraciones en dinero en efectivo, si el sistema de pago por Redbanc les impide cobrarlas oportunamente porque en los lugares donde residen no se han instalado cajeros automáticos.

CONTRATO INDIVIDUAL INTERPRETACION.

1.198/62, 11.04.02.

Al docente ..., de la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo Educacional de Maipú, le corresponde según cláusula duodécima de contrato de trabajo suscrito con fecha 1° de agosto de 1986, pago de indemnización por años de servicio sin tope legal de once meses, en caso de aplicación de la causal supresión de las horas que sirva, sin perjuicio de lo demás informado en el presente dictamen.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 161, incisos 1° y 2°; 7° transitorio, y 17 transitorio. Ley N° 19.070, artículos 72, letra i); 73, inciso 1°, y 2° transitorio.

Concordancias: Dictamen N° 4.542/216, de 5.08.94, y Ordinario N° 889, de 21.03.2002.

Mediante presentación solicita un pronunciamiento de esta Dirección, sobre derecho a pago de indemnización contractual por años de servicio, sin tope, al haber sido contratado a partir del 1° de agosto de 1981, por el Liceo Municipal de Maipú, administrado por la I. Municipalidad de Maipú, y posteriormente, el 1° de agosto de 1986, por la

Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo Educacional de Maipú, si en contrato con esta última, se le reconocen servicios a contar del 1° de agosto de 1981, prestados bajo la administración municipal del Liceo.

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

El contrato de trabajo de 1° de agosto de 1986, suscrito entre la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo Educacional de Maipú y el docente N.N., en su cláusula duodécima, es tipula:

"El empleador reconoce al Profesor para los efectos de la indemnización es table-

cida en el artículo 16, inciso 2° del D.L. N° 2.200, una antigüedad de cinco años, que corresponden al período en que estuvo contratado por la Ilustre Municipalidad de Maipú en iguales funciones. En consecuencia, si se pusiere término al contrato de trabajo en conformidad a lo dispuesto en la letra f) del artículo 13 del citado D.L. N° 2.200, la indemnización correspondiente, será el equivalente a 150 días de la remuneración al 31 de julio de 1986, que asciende a \$56.266, más el equivalente a 30 días por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente a la Corporación, a contar de la fecha del presente instrumento de acuerdo a su última remuneración.

"Para el cálculo de la indemnización de 150 días se tomará como base la remuneración actual reajustada de acuerdo a la variación que por cualquier aumento de la misma hubiere experimentado a la fecha de la liquidación. Esta remuneración base se mantendrá aun cuando a la fecha de eventual pago de la indemnización, éste sea inferior por disminución de carga horaria o por renunciaciones parciales de la jornada de trabajo".

De la cláusula contractual antes citada se desprende, en lo pertinente, que de ponerse término al contrato de trabajo del docente por la causal de la letra f) del artículo 13 del D.L. N° 2.200, de 1978, se le reconocerá una antigüedad de cinco años de servicios prestados con anterioridad a la I. Municipalidad de Maipú, por lo que por este período, por indemnización del inciso 2° del artículo 16 del D.L. N° 2.200, al 31 de julio de 1986, le correspondería 150 días de remuneración.

Pues bien, atendida la consulta y la cláusula citada, se hace necesario dilucidar en primer término, la aplicabilidad, bajo la legislación vigente, de las disposiciones legales de término de contrato e indemnización del D.L. N° 2.200, contenidas en la cláusula

contractual, para hacer factible el beneficio de pago de indemnización por años de servicio al docente.

En efecto, de acuerdo a la cláusula comentada se infiere que el reconocimiento de los cinco años de servicios prestados a la I. Municipalidad de Maipú antes del 31.07.86, para el pago de indemnización por años de servicios, queda sujeto a la condición suspensiva que el término del contrato sea por aplicación de la causal de la letra f) del artículo 13 del D.L. N° 2.200, que se refería al "desahucio escrito de una de las partes, que deberá darse a la otra con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva".

De este modo, corresponde precisar si actualmente el contrato de trabajo del docente del sector municipal puede terminar por la causal desahucio.

Al respecto, como es sabido, la causal de terminación de contrato de la letra f) del artículo 13 del D.L. N° 2.200, de 1978, o desahucio, que cita el contrato para hacer factible el reconocimiento de años de servicio, fue tomada en los mismos términos por la letra f) del artículo 155, del Código del Trabajo de 1987, aprobado por Ley N° 18.620.

A su vez, la Ley N° 19.010, de 1990, que modificó el Código de 1987 en materia de terminación de contrato, introdujo en su artículo 3°, inciso 1°, la causal "necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador", con pago de similares indemnizaciones que las de la letra f) del artículo 155 del Código del Trabajo del año 1987, manteniendo a la vez en el inciso 2°, del mismo artículo 3°, la causal de desahucio del contrato, pero ahora restringida a sólo tres tipos de trabajadores, los que tuvieran poder para representar al empleador, los de casa particular, y los de exclusiva confianza del empleador, no rigiendo por ende de por sí a los docentes.

Asimismo, el actual Código del Trabajo, aprobado por el D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en su artículo 161, incisos 1° y 2°, reproduce las causales del artículo 3°, incisos 1° y 2° de la Ley N° 19.010, en los mismos términos, con la salvedad que la causal “*falta de adecuación laboral o técnica del trabajador*”, del inciso 1°, ha sido derogada en la reciente reforma laboral de la Ley N° 19.759.

De esta manera, las disposiciones del Código del Trabajo vigente no hacen factible la aplicación de la causal desahucio del contrato a otros trabajadores que no sean los que el artículo 161, inciso 2°, taxativamente señala, entre los cuales no se encuentran mencionados los profesionales docentes.

Con todo, el artículo 17 transitorio, del Código del Trabajo, dispone:

“Declárase, interpretando la Ley N° 19.010, que los beneficios y derechos establecidos en contratos individuales o instrumentos colectivos del trabajo, que hayan sido pactados como consecuencia de la aplicación de la causal de terminación de contrato de trabajo contemplada en el artículo 155, letra F, del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, derogada por el artículo 21 de la Ley N° 19.010, se entenderán referidos a la nueva causal de terminación establecida en el inciso primero del artículo 3° de esta última ley.”

“Asimismo, las referencias a la causal de terminación de contrato de trabajo contemplada en el artículo 155, letra F, del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, contenidas en leyes vigentes al 1° de diciembre de 1990, se entenderán hechas a la nueva causal de terminación establecida en el inciso primero del artículo 3° de la Ley N° 19.010.”

De las disposiciones anteriores se desprende que el legislador, interpretando las

normas de la Ley N° 19.010, precisa que los contratos individuales o colectivos que establecieron beneficios sobre la base de la causal de la letra F del artículo 155, del anterior Código del Trabajo de 1987, sobre desahucio del contrato, como causal general de terminación, norma derogada por la Ley N° 19.010, se entenderán referidas a la causal del inciso 1° del artículo 3° de dicha Ley N° 19.010, es decir, a la causal necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

De este modo, la causal de desahucio del contrato, de la letra F del artículo 155 del Código del Trabajo, de 1987, que reprodujo la causal de la letra f) del artículo 13 del D.L. N° 2.200, de 1978, debe entenderse referida a la causal necesidades de la empresa, establecimiento o servicio del artículo 161, inciso 1° del actual Código del Trabajo.

De esta suerte, en la especie, como se ha pactado una indemnización basada en la aplicación de la causal de la letra f) del artículo 13 del D.L. N° 2.200, similar a la de la letra F del artículo 155 del Código del Trabajo, de 1987, esta Dirección estima que aquélla deberá entenderse actualmente reemplazada por la causal del inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, o necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

Ahora bien, precisado lo anterior corresponde determinar si al personal docente del sector municipal le es aplicable la causal de terminación de contrato por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

Por una parte, la Ley N° 19.070, o Estatuto Docente, que regula las relaciones laborales de los docentes del sector municipal como es el caso, en su artículo 72, al enumerar causales taxativas de terminación de tal relación, en ninguna de ellas, de las letras a) a la i), trata las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, como causal de terminación.

Por otro lado, el artículo 2° transitorio, de la Ley N° 19.070, o Estatuto Docente, dispone:

“La aplicación de esta ley a los profesionales de la educación que sean incorporados a una dotación docente, no importará término de la relación laboral para ningún efecto, incluidas las indemnizaciones por años de servicio a que pudieran tener derecho con posterioridad a la vigencia de esta ley.

“Las eventuales indemnizaciones solamente podrán ser percibidas al momento del cese efectivo de servicios, cuando éste se hubiere producido por alguna causal similar a las establecidas en el artículo 3° de la Ley N° 19.010. En tal caso, la indemnización respectiva se determinará computando sólo el tiempo servido en la administración municipal hasta la fecha de entrada en vigencia de este estatuto, y las remuneraciones que estuvieren percibiendo el profesional de la educación a la fecha de cese”.

De la disposición legal anterior se desprende, que la aplicación a los docentes de la Ley N° 19.070 no afectaría derechos al pago de indemnizaciones por años de servicios que les correspondían, que se pagarán al cese de funciones y siempre que éste se produzca por alguna causal similar a las del artículo 3° de la Ley N° 19.010.

Al respecto, la doctrina de este Servicio, al analizar la norma legal citada, ha manifestado, en Dictamen Ordinario N° 4.542/216, de 5.08.94, entre otros, que procedería tener derecho a las indemnizaciones por años de servicio anteriores a la vigencia de la Ley N° 19.070, de que trata la disposición, cuando el cese de funciones se produzca por alguna causal del Estatuto similar a las del artículo 3° de la Ley N° 19.010, actual artículo 161 del Código del Trabajo, lo que ocurriría con la causal de la letra i) del artículo 72 de dicho Estatuto Docente: “supresión de las horas que sirva el docente”, por ser asimilable a la causal “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, del artículo 161, inciso 1°, del Código del Trabajo.

Por las razones antes analizadas es posible concluir que, en la especie, resultaría jurídicamente aplicable lo dispuesto en la cláusula duodécima del contrato de trabajo suscrito entre la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo Educacional de Maipú y el docente N.N., en orden al reconocimiento de años de servicios con anterioridad al mes de agosto de 1986, para el pago de indemnización por años de servicio, en el evento que su relación laboral con la mencionada Corporación expire por la causal supresión de las horas que sirva el docente, de la letra i) del artículo 72, de la Ley N° 19.070.

Sin embargo, lo antes expresado sobre causal de expiración para pago de la indemnización, deberá entenderse sin perjuicio de lo que las partes hayan podido convenir sobre la materia, ya sea expresa, o tácitamente, o a través de la práctica reiterada de la solución de casos similares.

Establecido lo anterior, corresponde pronunciarse si estaría afectada a tope la indemnización a que tendría derecho el docente por aplicación de la causal supresión de las horas que sirva.

Al respecto, el inciso 1° del artículo 73 de la Ley N° 19.070, dispone:

“El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra i) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número de término de horas que puedan afectar a uno o más docentes”.

A su vez, el inciso 5°, del mismo artículo 73, señala:

“El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y noti-

ficados a los afectados. Los titulares tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniera de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones”.

Del análisis de las disposiciones antes citadas se desprende, en lo pertinente, que la aplicación de la causal de término de contrato por supresión de las horas servidas por el docente, dan derecho al pago de una indemnización por el total de las remuneraciones del último mes, según el número de horas suprimidas, por cada año de servicio o fracción superior a seis meses prestados a la Municipalidad o a la Corporación con un máximo de once, o a la indemnización a todo evento pactada conforme al Código del Trabajo, si esta fuere mayor.

De esta manera, de acuerdo a lo anterior, de aplicarse en la especie la causal supresión de las horas servidas por el docente, la indemnización por años de servicio que le correspondería estaría afectada a un máximo o tope de once meses, incluso si se hubiere pactado una indemnización a todo evento mayor, del Código del Trabajo, del artículo 164, que se conviene a partir del inicio del séptimo año de la relación laboral y hasta el undécimo año, que no es el caso.

En estas condiciones, a juicio de esta Dirección, habría que aplicar al caso en estu-

dio, para analizar si la indemnización es tipulada en la cláusula contractual se encuentra o no afecta al tope de los once meses, el principio pro operario de la norma más favorable, si de acuerdo al artículo 7° transitorio, del Código del Trabajo, “Los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1° de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan conforme a ella, sin el límite máximo a que se refiere el artículo 163” o el tope de once meses de indemnización, si situación coincidente con la del trabajador, si se le reconoce contractualmente servicios ininterrumpidos a contar del 1° de agosto de 1981, para el pago de la indemnización por años de servicio, disposición legal que le rigió hasta la aplicación de la Ley N° 19.070, si fue tomada del artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.010.

En efecto, con anterioridad a la aplicación del Estatuto Docente la relación laboral del trabajador si bien se regía por la Ley N° 18.602, en lo no regulado por ella lo fue por el D.L. N° 2.200 o por el Código del Trabajo de 1987, modificado por la Ley N° 19.010, que en su artículo 1° transitorio le otorgaba indemnización sin tope máximo, por ser su contrato anterior al 14 de agosto de 1981.

Por lo anterior cabe concluir que al docente le correspondería el pago de indemnización por años de servicio, de ponerse término a su contrato por la causal supresión de las horas que sirva, sin tope de once años.

Con todo, se hace presente que acorde con la doctrina uniforme de este Servicio, manifestada, entre otros, en Ordinario N° 889, de 21.03.2002, los acuerdos que suscriban las partes no pueden significar por un lado vulnerar el pago de los beneficios y montos mínimos que fija la ley, y por otro, la utilización de los recursos otorgados por el Estado, a través de la subvención para el financiamiento de determinados beneficios legales, lo que debería atenderse en el caso para el pago de la indemnización en cuanto excede el tope de once años.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cumples e informar a Ud. que al docente N.N., de la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo Educacional de Maipú, le correspondería según cláusula duodécima de contrato

de trabajo suscrito con fecha 1° de agosto de 1986, pago de indemnización por años de servicio sin el tope legal de once meses, en caso de aplicación de la causal supresión de las horas que sirva, sin perjuicio de lo demás informado en el presente dictamen.

NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL MONTO. DESCUENTO. LICENCIA MEDICA.

1.199 /63, 11.04.02.

- 1) El monto a descontar por aporte sindical de la remuneración del trabajador al cual el empleador le ha hecho extensivos los beneficios de instrumento colectivo celebrado por un sindicato, cumplidos los supuestos legales, asciende al 75% de la cuota mensual ordinaria del respectivo sindicato.
- 2) El Banco ... sólo podría deducir los aportes o cuotas sindicales de las remuneraciones de los trabajadores que correspondan a períodos trabajados, no siendo procedente que se haga por lo que se hubiere pagado por beneficio de contrato colectivo de mantención de la remuneración durante los días que los trabajadores se encuentren acogidos a licencia médica, si tal pago no sería en derecho remuneración sino adelanto del subsidio, sujeto a restitución o reintegro a la empresa.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 58, inciso 1°, 262, inciso 1°, y 346, inciso 1°. Ley N° 18.469, artículo 18, inciso 1°. D.F.L N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 3° y 11.

Concordancias: Dictamen Ordinario N° 5.589 /131, de 8.08.90.

Mediante presentación solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de: 1) Monto a descontar por cotización sindical por extensión de beneficios de un convenio colectivo a un trabajador no sindicalizado, y 2) Si la cuota sindical se debe calcular sobre los 30 días de remuneración, o sólo sobre los días trabajados, en el caso de trabajador con licencia médica al cual por contrato colectivo suscrito por el Banco ... se le mantiene la remuneración en el equivalente al subsidio, en calidad de anticipo de éste, suma que

luego el trabajador debe reintegrar una vez percibido tal subsidio.

Sobre el particular, cumples e informar a Ud. lo siguiente:

- 1) En cuanto a la primera consulta, del monto a descontar por cuota sindical por extensión de beneficios de instrumento colectivo a un trabajador no sindicalizado, el inciso 1°, del artículo 346 del Código del Trabajo, modificado por Ley N° 19.759, dispone:

“ Los trabajadores a quienes el empleador les hiciera extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización men-

sual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciera se entenderá que opta por la organización más representativa”.

De la disposición legal antes citada se desprende, en lo pertinente, que el aporte que debe hacer el trabajador al sindicato que obtuvo los beneficios del instrumento colectivo que el empleador le ha extendido, siempre que se trate de cargos o funciones similares, ascenderá al 75% de la cuota mensual ordinaria del mismo sindicato.

De esta manera, si bien la ley fija el monto porcentual del aporte, en caso de extensión de beneficios obtenidos en una negociación colectiva en la cual un sindicato ha sido parte, para establecer en definitiva a cuánto alcanza su monto habrá que estar a la suma aprobada en los estatutos del respectivo sindicato como cuota ordinaria mensual, la que servirá de base para determinar que el 75% de ella constituirá el aporte obligatorio por la extensión del instrumento colectivo.

De este modo, el monto que debe descontar el empleador de la remuneración de un trabajador no sindicalizado por la extensión que le ha efectuado de beneficios de un instrumento colectivo celebrado por un sindicato, tratándose de similares cargos o funciones, será el 75% de la cuota o cotización ordinaria mensual del correspondiente sindicato.

- 2) En cuanto a la segunda consulta, si el Banco ... debe calcular la cuota sindical sobre 30 días de remuneración, en caso de trabajadores acogidos a licencia médica a los cuales se les haya mantenido la remuneración por los días de licencia, como anticipo del subsidio que obtendrá, el que debe integrar a la empresa

una vez percibido, o sólo sobre los días efectivamente trabajados, el inciso 1º, en su primera parte, del artículo 58, del Código del Trabajo, dispone:

“El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las gravan, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos...”.

Del precepto antes transcrito se deriva que las cuotas sindicales constituyen una de las deducciones que el empleador debe efectuar de las remuneraciones de los trabajadores.

Asimismo, del texto legal se desprende que tales descuentos o deducciones se deben practicar precisamente sobre las remuneraciones de los trabajadores.

En similar sentido, el inciso 1º, del artículo 262, del Código del Trabajo, específicamente en materia de cuotas sindicales, señala:

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

De la disposición anterior se confirma que las cuotas sindicales se deben deducir de las remuneraciones de los trabajadores, dados los supuestos de la norma legal.

Ahora bien, atendido el tenor de la consulta, de un trabajador acogido a licencia médica, cabe precisar que el artículo 18, inciso 1º, de la Ley N° 18.469, que *“regula el*

ejercicio del derecho constitucional a la protección de la salud y crea un régimen de prestaciones de salud”, dispone:

“Los trabajadores afiliados, dependientes o independientes, que hagan uso de licencia por incapacidad total o parcial para trabajar, por enfermedad que no sea profesional o accidente que no sea del trabajo, tendrán derecho a percibir un subsidio de enfermedad, cuyo otorgamiento se regirá por las normas del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social”.

De la disposición precedente se deriva que los trabajadores que hagan uso de licencia médica tendrán derecho a percibir un subsidio durante su incapacidad laboral, regulado en la norma legal que se cita.

A su vez, el artículo 3°, del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señala:

“Los subsidios serán imponible para previsión y salud, y no se considerarán renta para todos los efectos legales”.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes transcritas se deriva que si bien los trabajadores dependientes o independientes que hagan uso de licencia médica tendrán derecho durante la misma a subsidio por enfermedad, éste no obstante no será renta para todos los efectos legales, será imponible únicamente para previsión y salud.

De esta suerte, como por una parte las cuotas o aportes sindicales son deducciones que se aplican únicamente sobre las remuneraciones del trabajador, es posible deducir que los períodos de licencia médica, durante los cuales se perciba subsidio por enfermedad o incapacidad laboral, éstos no podrían estar afectos a descuentos por aportes sindicales, si los descuentos que permite la ley sobre ellos son sólo de previsión y salud, y tales subsidios no son renta para todos los demás efectos legales.

La conclusión anterior no podría verse contradicha, a juicio de esta Dirección, si en la especie, por contrato colectivo del Banco... se ha estipulado que los trabajadores acogidos a licencia médica mantendrán su remuneración, y luego de percibido el subsidio del organismo médico previsional cedan su importe a la empresa, en restitución de la remuneración obtenida por el mismo lapso, si en tal caso el pago de los días no trabajados por la licencia no constituirían remuneración, sino más bien adelanto del subsidio sujeto a restitución por el trabajador.

En efecto, en ningún caso podría estimarse que tal beneficio contractual sería remuneración, si el mismo queda afecto a devolución o restitución por parte del trabajador, lo que hace que se contraponga al concepto de remuneración del artículo 41 del Código del Trabajo, en orden a que ésta es una contraprestación en dinero o especies que el trabajador debe percibir del empleador, es decir es un pago, con efecto liberatorio, no sujeto a condición de restitución alguna.

De este modo, en el caso en estudio, el Banco ... sólo podría deducir los aportes o cuotas sindicales de la remuneración del trabajador por los días laborados, y no de lo que se le hubiere pagado como adelanto de subsidio, sujeto a restitución o reintegro, aun cuando en el contrato colectivo se le denominase remuneración.

Lo antes expresado guarda armonía con la uniforme y reiterada doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictamen Ordinario N° 5.589 / 131, de 8.08.90, *“de ello se sigue que si los referidos dependientes son beneficiarios únicamente de subsidio no procede practicar tal descuento por cuotas sindicales”.*

Cabe agregar, que si no fuera así se produciría una doble cotización previsional, por el beneficio ya señalado, que debería hacer el empleador, y por el subsidio propiamente tal, que debería hacer el organismo médico pagador del mismo.

Corresponde aclarar que lo anterior no alcanza a las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad, las que el trabajador sujeto a licencia médica y subsidio no pierde, y que el empleador está igualmente obligado a pagarlas respecto de éste por tales lapsos, como lo dispone el artículo 11 del D.F.L. N° 44, de 1978, los que si quedarían afectos a descuentos por cuotas y aportes sindicales por parte del empleador.

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

- 1) El monto a descontar por aporte sindical de la remuneración del trabajador al cual el

empleador le ha hecho extensivos los beneficios de instrumento colectivo celebrado por un sindicato, cumplidos los supuestos legales, asciende al 75 % de la cuota mensual ordinaria del respectivo sindicato.

- 2) Banco ... sólo podría deducir los aportes o cuotas sindicales de las remuneraciones de los trabajadores que correspondan a períodos trabajados, no siendo procedente que se haga por lo que se hubiere pagado por beneficio de contrato colectivo de mantención de la remuneración durante los días que los trabajadores se encuentren acogidos a licencia médica, si tal pago no sería en derecho remuneración sino adelanto del subsidio, sujeto a restitución o reintegro a la empresa, sin perjuicio de lo demás señalado en este dictamen.

COMITES PARITARIOS. PROCEDENCIA.

1.200/64, 11.04.02.

La empresa ... ha estado en la obligación de constituir y hacer funcionar comité paritario de higiene y seguridad, si en ella laboran más de 25 trabajadores.

Fuentes: Ley N° 16.744, artículo 66, incisos primero y final. Código Civil, artículo 19.

Concordancias: Dictamen N° 2.052/103, de 30.03.95.

Se consulta si la empresa ... está legalmente obligada a constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad durante el período en que tuvo más de 25 trabajadores, estimando la aludida empresa que no estuvo obligada al imperativo legal previsto por el artículo 66 de la Ley N° 16.744, porque su personal estaba compuesto en su totalidad por ejecutivos que conforman el *holding* ..., quienes en consecuencia serían representantes empre-

sariales y, además, se desempeñarían en distintos lugares.

Al respecto, cúmplame informar lo siguiente:

El inciso primero del artículo 66 de la Ley N° 16.744, en lo pertinente, dispone:

“En toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que tendrán las siguientes funciones:”.

Del precepto transcrito, se desprende que existe la obligación de constituir y fun-

cionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, cuando en una industria, faena, empresa, sucursal o agencia trabajen más de 25 personas, imperativo legal que aparece reiterado en el artículo primero del Decreto Supremo N° 54, de 1969, de Trabajo y Previsión Social.

En la especie, se consulta si está obligada a cumplir con aquella exigencia legal la empresa que no obstante contar con más de 25 trabajadores, estima que no procede dicha exigencia en su caso, porque dicho personal está conformado por ejecutivos del *holding* ..., razón por la cual serían representantes empresariales y porque además, se desempeñarían en distintos lugares.

De acuerdo con el preciso tenor normativo en estudio, la obligación de constituir y funcionar Comité Paritario de Higiene y Seguridad, está concebida por el legislador en función de dos circunstancias, a saber, la existencia de una industria, faena, empresa, sucursal o agencia, y que en ellas se desempeñen más de 25 trabajadores, de manera que cuando concurren esas circunstancias, debe funcionar necesariamente uno o más comités paritarios de higiene y seguridad, en su caso.

No altera la afirmación precedente, el hecho de que los dependientes de una empresa sean ejecutivos pertenecientes a un *holding* que tendrían la calidad de represen-

tes empresariales y porque, además, se desempeñarían en distintos lugares, toda vez, que estas circunstancias no están consideradas por la ley para eximirse de la obligación legal que nos ocupa.

En efecto, cuando el legislador señaló las actividades a las que no le serían aplicables lo dispuesto en el artículo 66 de la Ley N° 16.744, sólo se refirió a las actividades portuarias como se desprende del inciso final del citado artículo 66, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 2.052/103, de 30.03.95.

En este contexto, el intérprete no puede sustraerse de la regla de interpretación de la ley que contempla el artículo 19 del Código Civil, en cuya virtud cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu, de manera que solamente pueden considerarse excluidas de la obligación de constituir comités paritarios de higiene y seguridad, aquellas actividades que expresamente ha señalado la ley, cuyo no es el caso de la empresa aludida en la consulta.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cumplo en informar que la empresa ... ha estado en la obligación de constituir y hacer funcionar comité paritario de higiene y seguridad, si en ella laboran más de 25 trabajadores.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. COMPETENCIA. CERTIFICADOS CONTRATISTAS. TRIBUNALES DE JUSTICIA.

1.215/65, 15.04.02.

- 1) Se ajusta a derecho y a las instrucciones vigentes, el otorgamiento de certificados de vigencia extendidos por la Inspección Provincial de Trabajo de Santiago a los directivos de la CONFENATS, durante el período de reestructuración de esa organización.
- 2) La Dirección de Trabajo es táimpeidada de emitir pronunciamiento, respecto de materia sometida al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia.

Fuentes: Ley N° 19.296, artículos 24, inciso 2°, y 54. D.F.L. N° 2, de 1967, artículo 5°, letra b).

Concordancias: Dictamen N° 4.063/230, de 9.08.99.

Mediante presentación, la directiva gremial que ocurre solicita se ordene instruir sumario administrativo en contra de los funcionarios de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, que otorgaron certificado de vigencia a un directorio que denomina "de facto", el que se habría constituido al margen de la ley y de los estatutos de la CONFENATS y ejerciendo violencia.

Por los mismos hechos, los ocurentes solicitan además, que se deje sin efecto por la Dirección del Trabajo el reconocimiento al directorio "de facto" y se mantenga vigente el directorio cuyo mandato concluiría en noviembre de 2002.

A través del Ordinario N° 399, de 4.02.2002, se respondió al Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social lo siguiente:

En informes de rigor que refiere el antecedente 1), evacuado el 16.01.2002 por el Departamento de Relaciones Laborales, se señala que en relación con los hechos denuncia-

dos se ha llegado "a la conclusión que, a diferencia de lo que ha ocurrido en otros casos, vinculados a renovación de su directorio, en este caso, se trata de una reestructuración del mismo y que, por ende, es táimversa en el ámbito interno de la organización, razón por la que se instruyó desde este Departamento telefónicamente al Inspector Provincial se extendiera los certificados N°s. 2492, 2493 y 2494, sin observación alguna, es decir, sin dejar constancia en ellos de la existencia del recurso de protección antes indicado, cuestión que se realizó el mismo día".

Atendido lo anterior, el mismo informe precisa "que la actuación de la Oficina cuestionada se ha ajustado a las instrucciones existentes sobre la materia, en términos que extendió los certificados que se le requirieron de acuerdo a la información que le constaba. Es así como otorgó el primer certificado en el que se deja constancia de la reestructuración del directorio, ya que había recepcionado la nota en tal sentido suscrita por la mayoría absoluta de los integrantes del mismo, ello con arreglo a la facultad legal. Así también extendió los certificados que se le requirieron dejando constancia de la situación que les constaba, esto es, que existía un recurso de protección".

En este contexto, resulta impropio destacar que no obstante la interposición de un

recurso de protección en relación con esos mismos hechos, el Servicio a mi cargo pudo seguir actuando en el marco de sus facultades legales y según los procedimientos habituales contemplados para estos efectos, toda vez que la I. Corte de Apelaciones de Santiago negó a los recurrentes en su oportunidad la solicitud de orden de no innovar.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe agregar que la suscrita está impedida de pronunciarse sobre la legalidad o ilegalidad de la reestructuración gremial que derivó en la solicitud de los recurrentes porque, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 5º, letra b), del D.F.L. N° 2, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, la facultad de su Director para fijar la interpretación de la legislación laboral y reglamentación social, se encuentra limitada cuando el caso como el de la especie es testimonio, y como lo refiere el mismo informe invocado, consta que esta misma materia ha sido motivo del Recurso de Protección Ingre-

so N° 7.252-2001, interpuesto ante la I. Corte de Apelaciones de Santiago el 14 de diciembre de 2001, criterio que se ha expresado en la reiterada doctrina de la Dirección del Trabajo, entre otros, en Dictamen N° 4.063/230, de 9.08.99.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cumplo en informar lo siguiente:

- 1) Se ajusta a derecho y a las instrucciones vigentes, el otorgamiento de certificados de vigencia extendidos por la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago a los directivos de la CONFENATS, durante el período de reestructuración de esa organización.
- 2) La Dirección del Trabajo está impedida de emitir pronunciamiento, respecto de materia sometida al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia.

CIRCULARES Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares

17, 12.02.02.

Depto. Fiscalización

Regula tramitación de solicitudes de autorización para centralizar la documentación laboral, y para fijar lugar de mantención de la documentación dentro de la jurisdicción de la respectiva Inspección, sin perjuicio de la próxima incorporación de estas normas en Circular N° 88, de 2001.

Uno de los aspectos sustantivos de la modernización de procedimientos inspectivos conforme se regulan en la Circular N° 88, de 5.07.01, del Depto. de Fiscalización dice relación con la plena exigibilidad de la norma legal contenida en el artículo 31 de la ley orgánica del Servicio. Ello por cuanto el examen oportuno e in situ de la documentación laboral es lo que permite contrastarla de inmediato con lo observado en la visita, y configura un factor esencial en la calidad y en resultado de la investigación. Con ello, por ejemplo, se evita que la documentación sea alterada, intervenida, reconstruida o generada a posteriori, en los plazos que antes se acostumbraba dar para ser expuesta y revisada, normalmente en oficina, lo cual permitía que muchas irregularidades fueran ocultadas o "subsanadas" sólo formalmente, resultando un fracaso de la investigación y un grave deterioro de la imagen y eficacia institucional para afrontar el incumplimiento de la norma.

Con la aplicación de la Circular N° 88, y como era de esperar, se ha observado un notable aumento en el cumplimiento progresivo del citado artículo 31 que, antes de la modernización de procedimientos inspectivos había caído en un virtual desuso, pues una importante mayoría de empleadores no daba cumplimiento a ella.

Esta circunstancia ha producido igualmente un explosivo aumento de las solicitudes de autorización para centralizar la documentación laboral, como evidente mecanismo administrativo de flexibilización de su aplicación. Dentro de un esquema que valora el empleo del criterio y la flexibilidad que no altere la esencia de la obligación de cumplimiento de la norma, es de interés de la institución abrir este trámite a todos quienes lo soliciten, pero a través de un procedimiento uniforme que responda a criterios claros y precisos,

Además, la misma finalidad ha producido la necesidad de crear otro trámite destinado a que determinados empleadores de trabajadores cuyas labores impliquen dificultades para precisar un específico lugar de trabajo (principalmente por el desplazamiento de los mismos en una determinada área, o por la existencia de obras o faenas sin condiciones materiales o administrativas en las cuales mantener con facilidad la documentación), puedan fijar en la Inspección del Trabajo respectiva un lugar –DENTRO DE SU JURISDICCION– en el cual se cumplirá la obligación legal de mantener la documentación "en el lugar de trabajo". Ello, conforme a la reciente doctrina contenida en el ORD. N° 0259 /0018, de 24.01.2002.

Ambo s trámites se contienen en el documento anexo y se respaldan en los formularios acompañados, todos los cuales serán posteriormente incorporados a la Circular N° 88 de 2001, en conjunto con todas las materias en que dicho texto será actualizado durante el curso del primer semestre de este año, ya sea para incorporar modificaciones surgidas del seguimiento y la autoevaluación, como el impacto de las recientes reformas laborales.

La presente y sus anexos deberá ser dada a conocer a todos los funcionarios, en especial a los fiscalizadores de terreno.

13. ANEXO 13: INSTRUCCIONES PARA RESOLVER SOLICITUDES DE AUTORIZACION PARA CENTRALIZAR MANTENCIÓN DE LA DOCUMENTACION LABORAL Y/O PARA FIJAR LUGAR DENTRO DEL TERRITORIO DE LA INSPECCION RESPECTIVA PARA MANTENER DICHA DOCUMENTACION.

13.1. FUNDAMENTOS GENERALES.

La posibilidad de revisar la documentación en el lugar de trabajo investigado (no en oficina) y en forma inmediata (no después de transcurridos plazos para exhibirlas, que pueden ser utilizados para alterar la existente o para generar la inexistente) es un requisito esencial orientado a la calidad y a los resultados exitosos de la fiscalización. De ahí que la ley orgánica del Servicio haya establecido, en su Título IV ("Del ejercicio de las funciones y de las atribuciones de los Inspectores"), artículo 31, la obligación de mantenerla en el lugar de trabajo, como una norma de capital importancia.

La máxima e irrenunciable exigencia de cumplimiento efectivo de esta norma no implica la ausencia de criterio y prudencia para hacerla efectiva. Así queda reflejado en el procedimiento general de fiscalización pre-

visto en la Circular N° 88, el cual contempla la obligación de mantener **DISPONIBILIDAD DE LA DOCUMENTACION EN EL LUGAR DE TRABAJO**, *sin que ello implique necesariamente una mantención física de dicha documentación en dicho lugar* (salvo, obviamente, respecto del registro control de asistencia). Ello al no partir la visita con la revisión documental (sin perjuicio de advertir al empleador, al notificarle de la visita, de la necesidad de exhibir la documentación laboral en un momento inmediatamente posterior), sino que remitireta para el final de la investigación en terreno (después de la inspección perceptiva, la entrevista a los trabajadores y la entrevista al empleador). En consecuencia, **NECESARIAMENTE existe un plazo prudencial (de 20 a 60 minutos o más, según los casos, cuanto dure la visita inspectiva antes de tener que examinar la documentación disponible) PARA TRAER A LA VISTA LA DOCUMENTACION**, *lo que permite perfectamente "trasladarla" desde lugares próximos o cercanos, SIN QUE ELLO CONSTITUYA INFRACCION A LA NORMA. Por ejemplo, será posible traer la documentación a la vista y examen del fiscalizador, desde la casa matriz, desde otras sucursales, desde oficinas de asesores, desde lugares bajo llave o incluso desde móviles en movimiento, entre otros casos, con la única y clara exigencia de que el fiscalizador no vea interrum pida su labor, conforme la planificación de la fiscalización prevista en la normativa del Servicio.*

Este criterio de inmediatez o proximidad prudencial, en nada sustantivo afecta el cumplimiento de la norma ni la eficacia del proceder inspectivo y permite exigir, aún en ciertos casos especiales, el estricto cumplimiento de tal normativa.

Además, sin tampoco poner en entredicho ni debilitar este pilar de la actividad inspectiva, la necesidad de reconocer ciertas situaciones o circunstancias de excepción en relación con la organización de las empresas en diversos establecimientos, sucursales o lugares de trabajo, surgió en la práctica administrativa (sin regulación legal) el trámite de la autorización para mantener centralizada la documentación original y mantener sólo copias legibles en los lugares de trabajos, desarrollado por largos años. Este se regula en el presente Anexo.

Además, respecto de ciertos casos en los cuales los lugares de trabajo no presentan oficinas o dependencias adecuadas que permitan resguardar tal documentación, se ha establecido, a partir de una reciente doctrina, un nuevo procedimiento, consistente en la autorización para fijar lugar dentro del territorio de la Inspección respectiva, en el que mantener la documentación laboral, el cual también es regulado en el presente Anexo.

Ambos mecanismos son instrumentos de flexibilidad en la aplicación de la obligación de mantener la documentación en el lugar de trabajo, procedentes en las circunstancias especiales o excepcionales que en cada caso se indican y en modalidades que no menoscaban sustancialmente las necesidades de calidad y oportunidad de la actividad inspectiva.

13.2. COMPETENCIA PARA CONOCER Y RESOLVER ESTAS AUTORIZACIONES.

La Resolución exenta N° 224, de fecha 7 de febrero de 1994, facultó al Jefe del Depto. de Fiscalización y a los Sres. Directores Regionales

del Trabajo para autorizar la centralización de documentación laboral y previsional, entendiéndose que es parte de esta documentación el libro auxiliar de remuneraciones. Corresponderá resolver al Departamento de Fiscalización cuando el solicitante tenga puestos de trabajo *—por los que solicita autorización para centralizar documentación—* distribuidos en más de una Región, y al Director Regional del Trabajo cuando éstos se encuentren sólo en la región de su jurisdicción.

El mismo criterio de delimitación de competencia debe aplicarse para autorizar que se fije domicilio en los casos procedentes, sin perjuicio de que si se trata de lugares de trabajo ubicados todos dentro de la jurisdicción de una misma Inspección, ésta será competente para resolver. En consecuencia, si se trata de lugares de trabajo ubicados en el territorio de una sola Inspección, el Inspector será la entidad resolutoria; si se trata de lugares múltiples, pertenecientes a diferentes Inspecciones de una misma Región, será competente para resolverla la respectiva Dirección Regional; y si se trata de lugares de trabajo pertenecientes a distintas Regiones, el Departamento de Fiscalización.

13.3. PRESENTACION DE SOLICITUDES. RECEPCION Y ESTUDIO DE ADMISIBILIDAD.

Las solicitudes para centralizar documentación y para fijar domicilio se deberán efectuar en los formularios especiales diseñado al efecto, F-43 y F-44, e ingresar en las respectivas oficinas de partes de las Direcciones Regionales o del Departamento de Fiscalización, acompañado del comprobante de pago del trámite. Para ello, estos Formularios

estarán disponibles en las oficinas de partes y de atención de público, sin perjuicio de su difusión por Internet.

Una vez producido el ingreso, la oficina receptora dispondrá un simple examen de admisibilidad respecto de:

- a) uso de los respectivos Formularios, con su llenado completo.
- b) acompañamiento de comprobante de pago (se informará en dicha Of. de Partes sobre la inadmisibilidad si faltan estos requisitos).

Si no se cumplen estas dos exigencias, la oficina receptora comunicará la inadmisibilidad al solicitante mediante oficio, según modelo adjunto F-45.

Si no se ingresan los formularios en las oficinas resolutoras, ello no será causal de inadmisibilidad y simplemente se remitirán los antecedentes de inmediato a aquella que corresponda.⁽¹⁾

13.4. REQUISITOS PARA ACCEDER A LAS SOLICITUDES. ESTUDIO DE PROCEDENCIA.

13.4.1. Respecto de solicitudes de autorización para centralizar la atención de la documentación laboral.

Serán concedidas sólo las solicitudes de autorización:

- a) *Que hayan cumplido con los requisitos de forma, esto es, de admisibilidad.*

Como primera y simple operación, debe revisarse (más intensamente que para simplemente admitir a tramitación) los mismos requisitos de admisibilidad entre los que destaca *que se refieran a lugares individualizados con precisión*. En efecto, los lugares de trabajo centralizados, deben estar claramente individualizados en el formulario-solicitud-declaración jurada. Cuando no sea posible indicar ubicación exacta se indicará el nombre de la obra, faena o puesto de trabajo señalando su ubicación geográfica con la mayor certeza posible: Ej. Faena mejoramiento Ruta N° 5 Sur, kilómetros 400 al 580. Al igual con el lugar en que se mantendrá la documentación

- b) *Que sean efectuadas por peccionarios que no tengan multas pendientes de pago ni deuda previsional.*

Para ello las instancias resolutoras deberán investigar la conducta laboral y previsional del solicitante, consultando las respectivas bases de datos informáticas y demás antecedentes disponibles (Sistema de Gestión Multas y Boleín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional).

Si se detectan multas o deudas pendientes se procederá a *suspender el trámite por 15 días*, circunscripción que deberá comunicarse al interesado mediante formulario F-45, haciéndosele a éste las adecuaciones necesarias (obviamente hay que eliminar

(1) El trámite de recepción no se podrá negar nunca atendido que existe el de estudio de admisibilidad, oportunidad en que corresponderá suspenderlo de existir antecedentes que lo ameriten.

todo lo que no corresponda). Para estos efectos se considerará como:

Multas pendientes de pago:

- Todas las que aparezcan traspasadas a la Tesorería General de la República y/o incluidas en el Boleín y no conste su pago. No se considerarán, como multas pendientes de pago, aquellas traspasadas a la TGR y por las cuales el empleador presenta el original, o copia autorizada, del convenio de pago con dicho Servicio.
- Todas aquellas registradas en el sistema como "aplicadas" cuya fecha de notificación sea superior a 35 días contados hacia atrás desde la fecha de recepción de la solicitud de centralización, aun cuando no estén traspasadas a la Tesorería General de la República.

Deuda previsional:

- Toda aquella que aparezca publicada en el Boleín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional (cualquiera sea la institución previsional acreedora), excluida la que se encuentre en convenio de pago de conformidad con la Ley N° 19.720, que aparece con código de deuda 03.

Durante el plazo de suspensión (contado desde el 6° día de remitido el Ord. respectivo por carta certificada), podrá acreditarse la solución o aclaración del problema que le dio origen, sin que sea necesario pagar un nuevo derecho para reiniciar el trámite, retomando éste con el solo mérito de tal acreditación.

- c) *Que se trate de casos calificados, situaciones de excepción debidamente justificadas.*

La centralización de la documentación original que deriva de las relaciones de trabajo es un trámite administrativo facultativo de la Dirección del Trabajo, que se concederá en situaciones de excepción ligadas a la particular organización o funcionamiento centralizado de una empresa con presencia descentralizada en diversos lugares de trabajo, ya sea en forma ocasional o permanente.

- d) *Que involucren un lugar de mantención de la documentación en original, a cargo o en posesión del peticionario.*

No se concederá la centralización para mantener la documentación en lugares ajenos a la empresa solicitante (por ejemplo, asesores externos de cualquier naturaleza), sino sólo para centralización de la documentación original en lugares en que se realizan actividades administrativas, productivas u otras propias del giro de la empresa.

Situación especial de empresas relacionadas (relacionadas o holdings de empresas).

Para los efectos de la centralización de documentación, todas las empresas relacionadas, nacidas a partir de la filialización de una de ellas o aquellas directamente relacionadas que conforman un holding, se considerarán una sola y, en virtud de ello, se emitirá una sola resolución de autorización en que, en su CONSIDERANDO, recogerá la individualización legal de todas y cada

una de ellas y luego, en el espacio pertinente del RESUELVO, se individualizarán los establecimientos, sucursales, obras, faenas o puestos de trabajo por los que se le ha autorizado la centralización de documentación.

Esta simplificación, sin embargo, no exime a cada una de las distintas razones sociales del pago de los derechos del trámite.

- e) *Que preserven la obligación de mantener documentación en copia legible en los lugares de trabajo centralizados, sin perjuicio de la obligación de mantener en uso correctamente el registro control de asistencia.*

Respecto de toda aquella documentación que reviste el carácter de permanente o indispensable para ser fiscalizada oportunamente, el empleador es tará obligado a mantener, en los lugares en que se desarrollan las labores o funciones, *copia legible de la misma*, con la excepción que se indica más adelante. Tal documentación es la siguiente:

- contratos individuales de trabajo,
- comprobante de pago de remuneraciones (últimos 6 meses),
- finiquitos de trabajo (últimos 6 meses),
- reglamento interno de orden, higiene y seguridad y/o sólo de higiene y seguridad, según corresponda,
- convenio de sala cuna, si procede, y
- comprobante de otorgamiento feriado (últimos dos años).

Opcionalmente se sugerirá la conveniencia y podrá mantenerse copia de las planillas de pago y/o declaración de cotizaciones previsionales de los últimos 6 meses.

Todo el resto de la documentación que derive de las relaciones de trabajo será factible de centralizar sin obligación de mantener copia de la misma en los lugares de trabajo, tales como:

- contratos o convenios colectivos,
- planillas de cotizaciones previsionales, de A.F.P., I.N.P., ISAPRES, C.C.A.F. y Mutualidades,
- autorización de cargas familiares, etc.

La autorización de centralización de documentación excluye el registro de asistencia que se deberá mantener siempre en original en los lugares de trabajo, conforme a las reglas generales o especiales procedentes.

- f) *Que estén sujetas a caducidad o modificación.*

Tanto en relación a la conservación del requisito de conducta laboral que se ha tenido en cuenta para su otorgamiento y al respecto de las condiciones previstas, cuanto respecto se mantengan las condiciones o criterios generales de otorgamiento por parte del Servicio, sin que se produzcan tratos o situaciones diferenciadas entre diversos solicitantes. La revocación de la autorización se comunicará al interesado mediante oficio ordinario.

13.4.2. *Respecto de solicitudes de autorización para fijar lugar en el territorio jurisdiccional en el que se mantendrá la documentación laboral.*

Se rán concedidas las solicitudes de autorización:

a) *Que sean presentadas en fõrma.*

Normalmente se concederá la autorización con el solo mérito de los requisitos básicos de admisibilidad y los señalados a continuación, SIN PRONUNCIARSE SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO, ES DECIR, SOBRE SI SE ESTA EN PRESENCIA O NO DE UN CASO CALIFICADO, lo cual sólo será eventualmente apreciado a posteriori, en el curso de alguna posible fiscalización que, en el caso de constatar la ausencia de tal caso calificado, dará lugar a la caducidad de esta "autorización".

En realidad, más que de una autorización, se trata de una simple toma de conocimiento de una declaración jurada, sin tramitación ni verificación de requisitos de fondo al momento de aceptarse. Sin embargo, se "concede" en vista a la declaración jurada de cumplimiento de los requisitos de fondo o de procedencia que en el formulario-solicitud-declaración se contienen, pero bajo la "exclusiva responsabilidad del solicitante" de ser efectiva y veraz tal declaración.

En cuanto al requisito de admisibilidad de utilizar el formulario correspondiente y llenarlo suminis trando toda la información necesaria, se debe colocar particu-

lar atención en que se consignen lugares individualizados con precisión. Los lugares de trabajo respecto de los que se produce la fijación de lugar, deben estar claramente individualizados. Cuando no sea posible indicar ubicación exacta se indicará el nombre de la obra, faena o puesto de trabajo señalando su ubicación geográfica con la mayor certeza posible: Ej. Faena mejoramiento Ruta N°5 Sur, kilómetros 400 al 580. De igual modo con el lugar fijado. En todos estos casos, y para facilitar la determinación del territorio jurisdiccional, SERA INDISPENSABLE CONSIGNAR LA COMUNA DE UBICACION.

b) *Que se efectúen por peticionarios que no tengan multas pendientes de pago ni deuda previsional.*

Para ello las instancias resolutoras deberán investigar la conducta laboral y previsional del solicitante, consultando las respectivas bases de datos informáticas y demás antecedentes disponibles (Sistema de Gestión, Multas y Bole tín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional).

Si se detectan multas o deudas pendientes se procederá a *suspender el trámite por 15 días*, circunstancia que deberá comunicarse al interesado mediante formulario F-45, haciéndosele a éste las adecuaciones necesarias (obviamente hay que eliminar todo lo que no corresponda). Para estos efectos se considerará como:

Multas pendientes de pago:

- Todas las que aparezcan tras pasadas a la Tesorería General de

la República y/o incluidas en el Bolefín y no conste su pago. No se considerarán, como multas pendientes de pago, aquellas traspasadas a la TGR y por las cuales el empleador presenta el original, o copia autorizada, del convenio de pago con dicho Servicio.

- Todas aquellas registradas en el sistema como "aplicadas" cuya fecha de notificación sea superior a 35 días, contados hacia atrás desde la fecha de recepción de la solicitud de centralización, aun cuando no estén traspasadas a la Tesorería General de la República.

Deuda previsional:

- Toda aquella que aparezca publicada en el Bolefín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional, excluida la que se encuentre en convenio de pago de conformidad con la Ley N° 19.720, que aparece con código de deuda 03.

Durante el plazo de suspensión (contado desde el 6° día de remitido el Ord. respectivo por carta certificada), podrá acreditarse la solución o aclaración del problema que le dio origen, sin que sea necesario pagar un nuevo derecho para reiniciar el trámite, basando sólo con el mérito de tal acreditación.

- c) *Que involucren un lugar de mantención de la documentación en original, que pueda ser expedidamente fiscalizado.*

A diferencia de lo exigido para la centralización, el lugar, dentro del territorio de la Inspección,

que se fija para mantener la documentación puede corresponder a una dependencia de la empresa o no, pues la exigencia básica consiste en que esté ubicado en el territorio jurisdiccional de la Inspección, y que sea expedidamente fiscalizable. Ello implica la atención a cualquier hora y día, sin perjuicio de, por ejemplo, en el caso de falta de personal permamente, la exigencia de un fono al cual llamar, tras el que se garantice presencia relativamente próxima (inferior a 45 minutos).

- d) *Que tengan presente la obligación de mantener DOCUMENTACION EN ORIGINAL en el lugar fijado, sin perjuicio de la obligación de mantener en uso correctamente el registro control de asistencia.*

No debe confundirse esta autorización con la concedida para centralizar documentación, pues, por su propia naturaleza, en el lugar fijado se debe mantener la documentación en original. Sin embargo, nada obsta para que el solicitante, si se cumplen las condiciones y criterios respectivos, pida, conjunta o separadamente con la solicitud para fijar lugar, una solicitud de centralización que, de ser autorizada, podrá permitir que, en ese caso, el lugar fijado sea, a la vez, un lugar centralizado y en él se mantenga documentación en copia legible.

La autorización para fijar lugar excluye el registro de asistencia que se deberá mantener siempre en original en los lugares de trabajo, conforme a las reglas generales o especiales procedentes.

- e) *Que estén sujetas a caducidad y modificación.*

Tanto en relación a la conservación del requisito de conducta laboral que se ha tenido en cuenta para su otorgamiento y al respeto de las condiciones previstas, cuanto respecto se mantengan las condiciones o criterios generales de otorgamiento por parte del Servicio, sin que se produzcan tratos o situaciones diferenciadas entre diversos solicitantes. La revocación de la autorización se comunicará al interesado mediante oficio ordinario.

Al ser esta autorización *concedida "bajo responsabilidad del solicitante"*, esto es, en consideración de su sola declaración *bajo juramento* de que se presentan las circunstancias o condiciones de particular excepción que la fundamentan, será particularmente susceptible de producir su caducidad la constatación de que dichos criterios o fundamentos no existan, a partir de la eventual investigación o fiscalización de la situación.

13.5. TRAMITACION POSTERIOR.

Resuelta la admisibilidad correspondiente:

13.5.1. *Comunicar la suspensión del trámite al peticionario.*

Si así se ha concluido en virtud de alguna de las causales de inadmisibilidad u otras relativas a la conducta laboral. Esta situación se informará al interesado mediante formulario F-45 establecido, el que deberá adecuarse a la situación puntual.

13.5.2. *Comunicar autorización al peticionario.*

La instancia resolutora lo hará, remitiendo resolución original al peticionario. Cuando la instancia resolutora sea la Dirección Regional o el Departamento de Fiscalización, conjuntamente se remitirá copia a la o a las correspondientes Inspecciones.

Para estos efectos se utilizarán los formularios F-43-1 y F-44-1, Resolución de Autorización para Centralizar la Mantenimiento de Documentación Laboral y Resolución que Autoriza Fijación de Domicilio, respectivamente.

13.5.3. *Ingresar Resolución al Sistema Informático SF2000.*

Este ingreso se hará a nivel de Inspección. Si la Inspección no fue la instancia resolutora, se hará con el mérito de la copia remitida desde la Dirección Regional o el Departamento de Fiscalización, inmediatamente de recepción. El Sistema Informático contendrá un registro local, regional y nacional de estas autorizaciones, por tratarse de información esencial que tiene que estar a disposición del fiscalizador para preparar la respectiva visita inspectiva (en tanto no se habilite, en cada Inspección se llevará un cuaderno simple en el que se consignará RUT empleador, N° y fecha de la resolución).

13.5.4. *Archivar los antecedentes.*

En dos archivos:

- a) *Como instancia resolutora:* en forma correlativa, a partir del número de la resolución, que será

un correlativo anual propio, distinto de otras resoluciones.

- b) *En el Sistema de Archivo por Empleador:* depositando copia de la resolución en la respectiva carpeta por empleador. Si no existe tal carpeta con anterioridad, se confeccionará una partir de este trámite.

13.6. INCIDENCIA EN LA FISCALIZACIÓN.

13.6.1. En la etapa de preparación de la fiscalización.

Necesidad de tomar conocimiento previo de la existencia de una eventual resolución de este tipo:

A objeto de no debilitar o dificultar la labor inspectiva, en la fase de preparación de la visita éste averiguará en el Sistema Informático si existe una resolución de este tipo, caso en el cual lo tendrá presente en el curso de la visita a preparar.

13.6.2. En la visita a terreno.

- a) *Respecto de la resolución que autoriza centralización:* Nada impide para que, en los procedimientos inspectivos y cuando sea necesario, el fiscalizador exija la exhibición de la documentación original centralizada, para lo cual otorgará un plazo prudente para su presentación, entre 3 y 5 días hábiles, considerando la distancia existente entre el lugar de la centralización, la ubicación del lugar de trabajo en que se esté fiscalizando, los medios de comunicación y de transporte existentes.
- b) *Respecto de la resolución que autoriza fijar domicilio:* Nada im-

pide que el fiscalizador estime que, analizadas las circunstancias de hecho en forma prudente y criteriosa, no se presentan los fundamentos expuestos en la declaración jurada que sirvió de base a la resolución. Así lo hará constar en informe fundado por memorizadamente sobre el particular lo que, con autorización del Inspector Jefe de Oficina, le permitirá cursar sanciones, conforme el párrafo siguiente, produciéndose los efectos allí señalados.

- c) *Procedencia de multas administrativas:* Aun cuando el empleador sea titular de alguna de estas autorizaciones, si no cumple con todas las condiciones o requisitos establecidos en su otorgamiento, se configurará infracción al inciso segundo del artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, Trabajo y Previsión Social, debiendo cursarse multa conforme instrucciones generales. Ello, sin perjuicio de servir de antecedente para la caducidad de tales resoluciones, producida automáticamente, una vez ejecutoriadas las respectivas multas.

13.6.3. En actos posteriores.

Caducidad de las autorizaciones.

- a) *Para mantener centralizada la documentación.*

Se produce una vez ejecutoriadas las multas cursadas por incumplimiento de los requisitos y condiciones previstas en el otorgamiento de las resoluciones; o una vez de teminada la caducidad por las otras causas previstas.

Una vez producida se procederá a informar de tal circunstancia a

la entidad resolutora y a consignarla en el sistema informático.

b) *Para fijar domicilio.*

Se produce una vez ejecutoriadas las multas cursadas por incumplimiento de los requisitos y condiciones previstas en el otorgamiento de las resoluciones; o una vez de terminada la caducidad por las otras causas previstas.

Una vez producida se procederá a informar tal circunstancia a la entidad resolutora y a consignarla en el sistema informático.

Sin embargo, la principal causal de caducidad consistirá en la consuntación —en el curso de una fiscalización— de que NO SE TRATA DE UN CASO CALIFICADO. Los principales elementos para concluir si se está en presencia de un caso calificado para haber fijado domicilio son los siguientes:

- La autorización para fijar lugar dentro del territorio de la respectiva Inspección, destinado a mantener la documentación que deriva de las relaciones de trabajo es un trámite administrativo facultativo de la Dirección del Trabajo, que se concederá en casos calificados ligados a la particular organización o funcionamiento de una empresa en obras, faenas y simples puestos de trabajo, que no disponen de dependencias adecuadas para el resguardo de documentación.
- Los fundamentos de otorgamiento se encuentran contenidos en el Dictamen N° 259 /0018, de 24 de enero de 2002, que concluye: "De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 31, inciso 2° del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, proce-

derá mantener la documentación laboral de los trabajadores para su fiscalización, en los lugares donde prestan servicios, tratándose de faenas en las cuales exista oficina o algún tipo de dependencia adecuada que permita resguardar tal documentación, y de no haberla, los empleadores o sus representantes la mantendrán en aquellos lugares donde ejerzan tuición y control de tales trabajadores, dentro de la comuna o del territorio de la Inspección del Trabajo, y a falta de ellos, deberá fijar un lugar donde se cumplirá con el requisito, dentro de los mismos límites".

En conclusión, habrá existido caso calificado y habrá sido correctamente obtenida una autorización para fijar lugar:

- *cuando no existan en los lugares de trabajo oficinas o dependencias adecuadas para mantener la documentación para tenerla disponible en ellos.*

Cabe señalar que, obviamente, esta circunstancia no puede depender de la voluntad caprichosa o infundada del empleador obligado (que, por ejemplo, podría no "querer" tener una oficina o dependencia adecuada), sino que de las condiciones objetivas en que se organiza o desarrolla la prestación de los servicios, lo que en cada caso podrá ser analizado o revisado en el curso de una fiscalización.

Igualmente, se supone o consata que no es posible "trasladar" o acceder a la documentación desde algún lugar con características adecuadas y que se encuentre próximo a dicho lugar de trabajo.

En consecuencia, en los casos en que existan o haya la posibilidad razonable de tener o implementar oficinas adecuadas, procederá caducar la autorización existente, pues, en el fondo se estima que no existen los fundamentos razona-

bles para estar excluido de la obligación general, lo que deberá constar en el respectivo informe de fiscalización, debidamente razonado.

- *Cuando, además de lo anterior, no exista en la jurisdicción de la Inspección otro lugar desde el cual se ejerza la tuición o control de los trabajadores.*

Al respecto debe tenerse presente que si existe este lugar, no sólo no procede

la autorización para fijar otro distinto (sin perjuicio de que se pueda fijar este mismo), sino que tampoco necesariamente el fiscalizador en ejercicio debe visitar éste en el curso de una investigación si, por ejemplo, resulta más razonable que la documentación sea trasladada al lugar de trabajo a su requerimiento, conforme a la concepción de DISPONIBILIDAD de la misma explicada en el punto anterior y en los fundamentos generales del presente Anexo.

F-43

Formulario solicitud de autorización para centralizar la mantención de la documentación que deriva de las relaciones de trabajo - declaración jurada

Este formulario está destinado a solicitar autorización para mantener centralizada la documentación original que deriva de las relaciones de trabajo.

I. Individualización del solicitante.

RUT	Razón Social/Nombre (ap. paterno, ap. materno, nombres)		
RUT Regla legal	Representante legal (ap. paterno, ap. materno, nombres)	Profesión	

Domicilio casa matriz

Calle		Número	Depto/Local	Región	Comuna		
Nº total de Trabajadores	Teléfono	Fax	Correo Electrónico	Código Actividad Económica	TIENE FIJACION DE DOMICILIO POR OBRAS O FAENAS. Opción si debe adjuntar copia de resoluciones	SI	NO

II. Documentación que se desea centralizar (indicar con "X" en el recuadro correspondiente)

<input type="checkbox"/>	Contratos individuales de trabajo	<input type="checkbox"/>	Formularios solicitudes autorización cargas familiares
<input type="checkbox"/>	Contratos colectivos de trabajo	<input type="checkbox"/>	Planillas cotizaciones previsionales todas
<input type="checkbox"/>	Convenios colectivos de trabajo	<input type="checkbox"/>	Planillas cotizaciones y aportes trabajos pesados
<input type="checkbox"/>	Comprobante de pago de remuneraciones	<input type="checkbox"/>	Planillas cotización y aporte Seguro de Desempleo
<input type="checkbox"/>	Libro auxiliar de remuneraciones	<input type="checkbox"/>	Convenios sala cuna
<input type="checkbox"/>	Finiquitos de trabajo		
<input type="checkbox"/>	Reglamento interno de orden, higiene y seguridad	<input type="checkbox"/>	Otros. Indicar
<input type="checkbox"/>	Aviso de contratación de servicios	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	Aviso de cesación de servicios	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	Formularios afiliación/desafiliación A.F.P./ISAPRE	<input type="checkbox"/>	

III. Lugar en donde se centralizará la documentación original.

El lugar en donde se centralizará la documentación original que deriva de las relaciones de trabajo, indicada en el punto II anterior, es en donde la empresa desarrolla su actividad productiva, de administración u otra propia del giro de su negocio, declarando bajo juramento que no corresponde al de un tercero externo a la misma.

Calle					Número
Depto. Nº	Comuna	Región	Teléfono	Fax	Correo electrónico

IV. Información sobre trámite de solicitud de autorización de centralización de documentación.

La autorización para centralizar la documentación original que deriva de las relaciones de trabajo, es un trámite administrativo facultativo de la Dirección del Trabajo, que se otorga en función de la conducta laboral y previsional del solicitante, de tal suerte que si existen multas pendientes de pago o deudas previsionales, la solicitud quedará suspendida por el plazo que oportunamente se informará, hasta mientras no se aclaren los antecedentes. No es centralizable, por su naturaleza, el registro de asistencia que deberá existir siempre en original en cada lugar de trabajo.

La autorización para centralizar la documentación original, no exime al empleador de mantener **copia simple legible** de aquella que se ha considerado permanente o indispensable, como son: **Contratos de trabajo, Comprobantes de Pago de Remuneraciones** (últimos 6 meses), **Finiquitos** (últimos 6 meses), si procede, **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad o sólo de Higiene y Seguridad**, según corresponda, **Convenio de Sala Cuna**, si procede y **comprobante de otorgamiento de feriado** (últimos 2 años), en cada uno de los lugares de trabajo por los que ha solicitado autorización de centralización, conforme a lo siguiente:

V. Establecimientos, sucursales, obras o faenas por los que se solicita centralización de documentación original

Ordenadas de norte a sur con información que se indica en columnas siguientes. Si el espacio de la presente solicitud no es suficiente, se deberá inutilizar o eliminar y adjuntar anexo con el mismo ordenamiento e información. Si los lugares son más de 25, se deberá adjuntar un disquet con la información en archivo excel o word.

REGION	COMUNA	CALLE	NUMERO	DEPTO.

VI. Individualización del encargado del trámite ante la Inspección

Nombre	Teléfono	Fax	Correo electrónico
--------	----------	-----	--------------------

NOTA: Cuando no sea posible indicar calle y Nº se consignará el nombre de la obra, faena o puesto de trabajo señalando su ubicación geográfica con la mayor certeza posible: Ej. Faena mejoramiento ruta Nº 5 sur, kilómetros 400 al 580, más la(s) región(es) y comuna(s)

NOMBRE Y FIRMA SOLICITANTE



F-43-1

RESOLUCION N° _____

VISTOS:

Lo es tablecido en Resolución exenta N° 224, de 7 de febrero de 1994, de la Dirección del Trabajo.

CONSIDERANDO:

- 1.- La solicitud de autorización para centralizar la mantención de la documentación que deriva de las relaciones de trabajo, de fecha _____ formulada por:

EMPRESA :
 RUT :
 ACT. ECONOMICA :
 DOMICILIO
 Calle :
 Comuna :
 Región :
 REP. LEGAL :
 RUT :

- 2.- La Resolución(es) N° _____, de fecha _____, emanada de l (la) Departamento de Fiscalización/Dirección Regional del Trabajo de _____/Inspección de Trabajo de _____, mediante la (las) cual(es) se fijan domicilios por las obras, faenas o puestos de trabajo por los que se solicita autorización para centralizar documentación.

RESUELVO:

- 1.- Autorízase a la(s) empresa(s) individualizada(s) en el Considerando para CENTRALIZAR LA MANTENCION DE LA DOCUMENTACION en una de sus dependencias, ubicada en:

Calle :
 Comuna:
 Región :

en la que se dispondrá de toda la documentación que deriva de las relaciones de trabajo y que corresponden al personal que presta servicios en los establecimientos, sucursales, obras, faenas o puestos de trabajo ubicados en:

- a)
- b)
- c)

- 2.- Sobre el particular, cabe tener presente lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 31 de la D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que tales documentos *“deberán mantenerse en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones”*. Esta norma tiene un carácter esencial para el desarrollo de la actividad inspectiva encomendada a este Servicio, dirigida a velar por el cumplimiento de la ley laboral. Sin embargo, para determinados casos calificados en que una empresa o empleador tiene diversos lugares en los que laboran sus trabajadores dependientes, se ha dispuesto un mecanismo de flexibilidad administrativa consistente en autorizar la mantención centralizada de dicha documentación en uno de dichos lugares, en la forma en que más adelante se indica.
- 3.- Considerando la solicitud de autorización señalada y atendidas las ventajas que seguramente ofrecerá para el rodaje administrativo de esa empresa, se estima que concurren las circunstancias de excepción que permiten flexibilizar la aplicación de la normativa y no se ve inconveniente en que esta documentación original, incluido el LIBRO AUXILIAR DE REMUNERACIONES, se mantenga en el lugar indicado, como situación de excepción y con las condicionantes que se señalan en los puntos siguientes, en el entendido que en dicho lugar –como se ha indicado en la Solicitud Declaración Jurada– se realizan actividades administrativas, productivas u otras propias de la empresa y no corresponde al de un tercero ajeno a la misma.
- 4.- Tal autorización no abarca al Registro Control de Asistencia, que, por su naturaleza no es centralizable y debe mantenerse siempre en funcionamiento en original, respecto de los trabajadores que se desempeñan en cada lugar de trabajo.
- 5.- Sin perjuicio de la autorización concedida, ella exige que esa empresa siempre debe mantener en el lugar donde se prestan los servicios en copia simple legible, los siguientes documentos:
- Contratos de Trabajo
 - Comprobantes de Pago de Remuneraciones (últimos 6 meses)
 - Finiquitos (últimos 6 meses), si procede
 - Reglamento interno de orden, higiene y seguridad y/o sólo de higiene y seguridad, según corresponda,
 - Convenio de Sala Cuna, si procede, y
 - Comprobante de otorgamiento feriado (últimos dos años).
- Además, se sugiere mantener igualmente copia legible de:
- Planillas de Declaración y/o pago de cotizaciones previsionales (A.F.P., I.N.P., ISAPRES, C.C.A.F., MUTUALES, en lo que proceda), correspondientes a los últimos 6 meses de los trabajadores que laboran en cada lugar de trabajo. Si ello no ocurriere, se deberá estar a lo dispuesto en el punto siguiente.
- 6.- Esta autorización, no exime al requirente de la obligación de exhibir toda la documentación centralizada (en original, en copia autorizada o mediante el procedimiento de exhibición del original, acompañado de copia simple que se contempla en la Ley Nº 19.088), si en los procedimientos inspectivos, realizados por fiscalizadores de este Servicio en los establecimientos, sucursales, obras, faenas o puestos de trabajo por los que se ha autorizado la centralización, se le requirieren. Para estos efectos, la empresa dispondrá de un plazo prudente, a señalar por el mismo funcionario, de entre 3 y 5 días hábiles.

- 7.- No cabe confundir esta autorización con la concedida para fijar lugar para mantener la documentación original en un lugar dentro del territorio de la respectiva Inspección, con la obligación de mantener copias legibles en los lugares de trabajo. De requerirse esta otra autorización, dará lugar a otra resolución en tal sentido, sin perjuicio de que si se solicitaren y concedieren ambas autorizaciones conjuntamente, podrá refundirse la autorización en una misma resolución.
- 8.- Un ejemplar del presente documento, deberá mantenerse en cada uno de los establecimientos, sucursales, obras, faenas o puestos de trabajo, por los cuales se ha autorizado la centralización, incluida la casa matriz de la empresa. El incumplimiento de este requisito, así como no mantener copia legible de los documentos indicados en el punto 3.1 anterior, constituirá infracción al inciso segundo del artículo 31 de la D.F.L. N° 2, de 1967, Trabajo y Previsión Social, que deberá ser sancionado por el fiscalizador respectivo.
- 9.- En el evento que el empleador solicitante necesite a futuro modificar la autorización que por esta vía se otorga, ya sea para eliminar o agregar establecimientos, sucursales, obras faenas o puestos de trabajo o cambio de domicilio de los mismos o de la casa matriz, deberá acompañar, a su nueva solicitud, copia del presente Oficio Ord.
- 10.- En virtud de la presente autorización de centralización, se deja sin efecto el Oficio Ord./ Resolución N° 0000, de 00.00.00, referido a esta misma materia, el que se encuentra refundido en la presente. (si es la primera solicitud se debe eliminar este párrafo y el punto 11 pasa a ser 10).
- 11.- Por último, si la actual conducta laboral de la empresa, tenida en cuenta para acceder a lo solicitado, se modifica, nada obsta para que se revoque la autorización concedida. Del mismo modo, sin perjuicio de las sanciones administrativas procedentes, esta autorización caducará de inmediato si al fiscalizar al solicitante se constata que no se da cumplimiento a los requisitos y condiciones previstas en este acto de otorgamiento. Además, podrá ser modificada conforme si los criterios generales de otorgamiento de terminados por este Servicio evolucionan, situación que será previa y oportunamente comunicada a la empresa otorgando un plazo para tal modificación.

“POR ORDEN DE LA DIRECTORA”

El presente formulario deberá adaptarse en cada una de las unidades resolutoras conforme a las situaciones que se les presenten, en especial si se trata de holdings de empresas o relacionadas, en cuyo caso habrá que consignarlas todas en el Considerando 1.- y si tiene fijación de domicilio, en cuyo caso habrá que consignar la o las resoluciones en el Considerando 2.- Ver también Distribución.

Distribución:

- Interesado
- Of. Partes
- Inspecciones
- Depto. Fiscalización
- Arch. Unidad



F-44-1

RESOLUCION N° _____/

VISTOS:

Lo establecido en Dictamen N° 259 /0018, de 24 de enero de 2002, de la Dirección del Trabajo.

CONSIDERANDO:

1.- La notificación-declaración jurada de fecha _____ formulada por:

EM PRESA :
 RUT :
 ACT. ECONOMICA :
 DOM ICILIO
 Calle :
 Com una :
 Región :
 REP. LEGAL :
 RUT :

mediante la cual declara que en el(los) siguiente(s) lugar(es) de trabajo, faena(s) o labor(es) ubicado(s) en el territorio de la Inspección del Trabajo que se señala, no se cuenta con oficinas o dependencias adecuadas para mantener la documentación laboral de los trabajadores que en él(ellos) se desempeñan. Igualmente, declara que no existe en el territorio de la misma Inspección otro lugar de la empresa desde el que se ejerza la tuición o control del desempeño de tales trabajadores:

Inspección de l Trabajo de _____

- a)
- b)
- c)
- e tc...

Inspección de l Trabajo de _____

- a)
- b)
- c)
- e tc...

2.- La Resolución N° _____, de fecha _____, emanada del (la) Departamento de Fiscalización/Dirección Regional del Trabajo de _____, mediante la cual se autoriza la mantención centralizada de la documentación que deriva de las relaciones de trabajo.

RESUELVO:

- 1.- Autorízase a la empresa individualizada en el Considerando, para mantener la documentación que deriva de las relaciones de trabajo en los lugares consignados en la notificación-declaración jurada, bajo apercibimiento de caducidad de esta Resolución y sanción administrativa por infracción a lo establecido en el inciso segundo del artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, Trabajo y Previsión Social, en el evento de detectarse que la circunstancia declarada bajo juramento por el empleador en su Solicitud-Declaración Jurada, de no tener dependencias adecuadas, no constituya caso calificado que justifique acogerse a esta excepción, conforme al siguiente detalle:

LUGAR PARA MANTENER DISPONIBLE LA DOCUMENTACION LABORAL, respecto de la Inspección que se señala:

Inspección de Trabajo de _____

Lugar fijado

Calle :

Comuna:

Región :

Inspección de Trabajo de _____

Lugar fijado

Calle :

Comuna:

Región :

- 2.- Sobre el particular, cabe tener presente lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que tales documentos "deberán mantenerse en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones". Esta norma tiene un carácter esencial para el desarrollo de la actividad inspectiva encomendada a este Servicio, dirigida a velar por el cumplimiento de la ley laboral. Sin embargo, para determinados casos calificados en que una empresa o empleador tiene diversos lugares en los que laboran sus trabajadores dependientes, se ha dispuesto un mecanismo de flexibilidad administrativa consistente en autorizar al solicitante para fijar un lugar en el territorio de la respectiva Inspección, destinado a la mantención centralizada de dicha documentación en uno de dichos lugares, en la forma en que más adelante se indica.
- 3.- Considerando que en la solicitud de autorización-declaración jurada señalada se expone que se estaría en presencia de un CASO CALIFICADO, de aquellos previstos por este Servicio para flexibilizar la aplicación de esta norma, específicamente, que NO exista en las faenas o labores una oficina o algún tipo de dependencia adecuada que permita resguardar tal documentación, o que en el territorio de la respectiva Inspección NO exista un lugar desde el cual se ejerza la tuición y control de los respectivos trabajadores. (Dictamen ORD. 259 /218, de 24.01.2002). En tal caso, no se ve inconveniente en que esta DOCUMENTACION ORIGINAL, incluido el LIBRO AUXILIAR DE REMUNERACIONES, se mantenga en el lugar fijado que se indica.

- 4.- Esta autorización no abarca al Registro Control de Asistencia, que, por su naturaleza debe mantenerse siempre en funcionamiento y disponible para los trabajadores que se desempeñan en cada lugar de trabajo.
- 5.- En el evento que el empleador solicitante necesite a futuro modificar la autorización que por esta vía se otorga, ya sea para eliminar o agregar establecimientos, sucursales, obras faenas o puestos de trabajo o cambio de domicilio de los mismos o de la casa matriz, deberá acompañar, a su nueva solicitud, copia del presente Oficio Ord.
- 6.- En virtud de la presente autorización para fijar lugar para mantener la documentación laboral se deja sin efecto el Oficio Ord. Resolución N° 0000, de 00.00.00, referido a esta misma materia, el que se encuentra refundido en la presente. (Si es la primera solicitud se debe eliminar este párrafo y corregir el número de los puntos siguientes).
- 7.- No cabe confundir esta autorización con la concedida para mantener centralizada la documentación original en un lugar, dentro o fuera del territorio de la Inspección, conservando la obligación de mantener cierta documentación esencial en copia legible en cada lugar de trabajo. De requerirse esta otra autorización, dará lugar a otra resolución en tal sentido, sin perjuicio de que si se solicitaren y concedieren ambas autorizaciones conjuntamente, podrá refundirse la autorización en una misma resolución.
- 8.- Si la actual conducta laboral de la empresa, tenida en cuenta para acceder a lo solicitado, se modifica, nada obsta para que se revoque la autorización concedida. Además, podrá ser modificada conforme si los criterios generales de otorgamiento de terminados por este Servicio evolucionan, situación que será previa y oportunamente comunicada a la empresa otorgando un plazo para tal modificación.
- 9.- Por último, considerando que esta autorización ha sido concedida exclusivamente en atención a la declaración jurada del solicitante de estar en presencia de un CASO CALIFICADO de aquellos que sirven de fundamento para autorizar esta medida flexibilizadora, si se constatare en un procedimiento inspectivo que ello no es efectivo, esta autorización caducará de inmediato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que procedan.

El presente formulario deberá adaptarse en cada una de las unidades resolutoras conforme a las situaciones que se les presenten, en especial si se trata de holdings de empresas o relacionadas, en cuyo caso habrá que consignarlas todas en el Considerando 1.- y si tiene fijación de domicilio, en cuyo caso habrá que consignar la o las resoluciones en el Considerando 2.- Ver también Distribución.

Distribución:

- Interesado
- Of. Partes
- Inspecciones
- Depto. Fiscalización
- Arch. Unidad



F-45

ORD.: N° _____/

ANT.: Presentación de

MAT.: Solicita aclarar antecedentes que se indican

_____,

De:

A: Sr.

En relación con presentación indicada en antecedente, mediante la cual solicita autorización para:

- Centralizar la documentación laboral y previsional
- Fijar lugar en el territorio de la Inspección para mantener la documentación laboral respecto de:

EMPRESA :
 RUT :
 ACT. ECONOMICA :
 DOMICILIO :
 Calle :
 Comuna :
 Región :
 REP. LEGAL :
 RUT :

Informe a Ud., que:

Su solicitud se ha declarado inadmisibles por cuanto:

No ha llenado completamente el formulario respectivo/falta información en su presentación, al no haber consignado:

-
-
-

Para continuar analizando su presentación, deberán aclarar:

Multas administrativas ejecutoriadas y pendientes de pago traspasadas a la Tesorería General de la República:

- a)
- b)
- c)

Aplicadas aun no traspasadas a la Tesorería General de la República:

- a)
- b)
- c)

32 (extracto), 2.04.02.

Depto. RR.LL.

Instructivo para la instalación y desarrollo de los Consejos Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo.

36, 8.04.02.

Depto. Fiscalización

Habiendo vencido plazo de vigencia de Circular N° 138, de 30.11.2001, del Depto. de Fiscalización, im parte nuevas instrucciones para facilitar plena aplicación de Ley N° 19.759.

Mediante Circular N° 138, de 2001, del Depto. de Fiscalización, se impartieron algunas instrucciones de excepción destinadas a permitir progresiva y prontamente la aplicación plena de la reciente reforma laboral contenida en la Ley N° 19.759, que comenzó a regir a partir del 1° de diciembre de 2001. Dichas instrucciones fueron esencialmente transitorias y el plazo establecido al efecto expiró el pasado 28 de febrero de 2002.

Tal como ocurrió a partir del citado día 1° de diciembre, la nueva normativa se encuentra plenamente vigente, tanto en la dimensión de obligaciones como de derechos que consagra. Es tarea de la institución promover entre los ciudadanos su cumplimiento efectivo, a través de las diversas líneas de trabajo con que cuenta.

Sin perjuicio de lo anterior, con el objetivo básico de promover la uniformidad administrativa en la aplicación de esta nueva normativa a través de todo el país, se imparten las siguientes instrucciones especiales, con vigencia hasta el 31 de diciembre del presente año. Estas se refieren principalmente a la debida atención de problemas interpretativos que, como es de esperar ante una vasta reforma como la señalada, se seguirán presentando y requiriendo pronunciamientos interpretativos que las despejen, para permitir su plena aplicación; a la definición de una política de aplicación de sanciones en la fiscalización que incorpore progresiva y decidi-

damente los nuevos montos mínimos y máximos definidos en la reforma, en torno al reforzamiento de su potencial educativo y disuasivo de la infraccionalidad, particularmente en relación a las empresas de mayor capacidad económica respecto de las cuales los montos máximos vigentes con anterioridad habían perdido tal potencialidad; a la pronta implementación de la posibilidad de aceptar la sustitución de multa por capacitación, en conformidad a los requisitos establecidos por la ley; a la organización de programas de fiscalización direccionados sectorialmente o por materias específicas, para promover y evaluar la aplicación de la nueva normativa; a la necesidad de mantener una buena comunicación informativa con los usuarios; y al relevamiento del mayor rol tutelar del Servicio en relación con la protección de la libertad sindical.

- I. FISCALIZACIÓN DE LA NUEVA NORMATIVA QUE POR SU COMPLEJIDAD REQUIERE DE INTERPRETACION ADMINISTRATIVA PREVIA, SEGUN LO DISPONE EL ARTICULO 11, LETRA c) DEL D.F.L N° 2, DE 1967, TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Habiéndose en estos meses despejado una cantidad im portante de los principales problemas interpretativos detectados incluso antes de la vigencia efectiva de la ley, el procedimiento para tratar esta materia se regirá por las reglas genera-

les aplicables, salvo la mayor atención o cuidado requerido para detectar la concurrencia de los supuestos que lo activan. Así, si el fiscalizador o sus jefaturas inmediatas estiman que se está frente a esta circunstancia, se agotarán sucesivamente las posibilidades de asesoría jurídica que se encontraren disponibles, ya sea a nivel local, regional o nacional, instancias que, si no encontraren en las instrucciones y jurisprudencia administrativa vigente, las orientaciones y pautas suficientes para despejar las dudas que se hayan expuesto, deberán solicitar el correspondiente pronunciamiento al Departamento Jurídico del Servicio, cuidando de aportar la mayor cantidad de antecedentes, de suerte que la solicitud sea autosuficiente para resolver sin necesidad de requerir información complementaria y de retardar innecesariamente la fiscalización.

II. NUEVA PAUTA PARA APLICACION DE MULTAS ADMINISTRATIVAS.

La nueva normativa incorporó al Código del Trabajo una diferenciación de tram os en los montos de las multas administrativas que tiene como base la capacidad económica de las empresas a partir del elemento cantidad de trabajadores; una alternativa de sustitución de las multas por programas de capacitación si se dan ciertos requisitos; y la existencia de infracciones con multas especiales, cuyo rango es factible de duplicar o triplicar, considerando la misma base a que se ha hecho referencia.

Considerando la necesidad de incorporar pronta y uniformemente esta nueva normativa, evitando su uso dispar o alejado de la razonabilidad técnica, se adoptará una nueva política de definición del monto de la sanción a aplicar en cada caso, que incorpore estos nuevos elementos. Esta nueva política se traducirá en la próxima modificación del Anexo N° 7 de la Circular N° 88, de 5.07.01,

de este Departamento, en la forma que se indica a continuación:

La multa mínima a aplicar se ajustará siempre al número de trabajadores con que cuenta la empresa, según se pueda determinar en cada caso durante el curso del procedimiento inspectivo, específicamente durante los actos preparatorios o la visita inspectiva.

La sugerencia de monto contenida en el citado Anexo N° 7 se construirá a partir de la división en tres tercios del primer tramo que, entre el menor y el mayor, serán asociados a la estimación de gravedad base de la infracción en menos grave, grave y gravísima. Para la definición de la multa se aplicarán las circunstancias atenuantes y agravantes que concurren, conforme las reglas generales. No obstante, cuando concurren las circunstancias previstas por el legislador en orden a la necesidad de dotar a la sanción administrativa de un efectivo potencial disuasivo de la conducta infractora, de finidas previamente en un conjunto específico de requisitos, se aplicarán los tram os que alcanzan hasta las 40 y 60 U.T.M. respectivamente. Estos requisitos dicen relación con el tamaño y capacidad patrimonial de la empresa, a la persistencia de la conducta infractora y a la gravedad máxima de las infracciones sancionadas.

III. SUSTITUCION DE MULTA POR CAPACITACION.

Esta facultad del Servicio, contemplada en el inciso quinto del Art. 477 del Código del Trabajo, pudiera ser estimada como un aspecto de la política de aplicación de sanciones tratada en el párrafo precedente, pero su naturaleza obliga a tratarla por separado. En efecto, se trata de un instrumento en el que confluyen dos líneas de trabajo administrativas desarrolladas por la institución. Una, la de fiscalización, al tratarse de la aplicación

de la sanción de multa tras una fiscalización que detecte infracción; y, la otra, la de Relaciones Laborales, pues permite un desarrollo masivo y ante un destinatario interesado de actividades de capacitación destinadas a promover el conocimiento, aceptación y cumplimiento efectivo de la legislación tutelada.

De esta confluencia, y de su enorme potencial disuasivo y educativo, se explica la gran trascendencia que le asigna la institución a este mecanismo y la determinación de ponerlo prontamente a disposición de todos quienes lo soliciten y, más aún, de promover activamente su uso. Ello, con requisitos de masividad, economía, profundidad pedagógica y oportunidad, que permitan optimizarlo sin afectar la eficiencia de los demás instrumentos y políticas desarrollados por el Servicio en su actividad operativa cotidiana.

IV. FISCALIZACIÓN DE OFICIO POR PROGRAMAS.

En el entendido que cualquier ciudadano puede activar, en ejercicio de sus derechos, un procedimiento inspectivo mediante su solicitud o denuncia, se estima que la inmensa mayoría de las situaciones que será necesario clarificar, evaluar o registrar en la aplicación de la ley nueva, emanará de esta modalidad de origen de la fiscalización.

Sin embargo, la institución reservará parte de sus recursos y posibilidades a organizar la fiscalización de oficio de la nueva normativa, mediante programas de fiscalización nacionales, o regionales autorizados desde el nivel nacional, direccionados hacia determinados sectores de actividad, hacia áreas de la normativa y hacia otros elementos que, además de promover el cumplimiento de la legislación, permitan obtener información de primera fuente destinada a evaluar el nivel de avance o desarrollo presente en la realidad fiscalizada.

Esta fiscalización de oficio por programas de fiscalización se desarrollará y concentrará en el segundo semestre del año en curso.

V. NECESIDAD DE CONTAR CON INFORMACION ESTADISTICA.

Gran parte de las crecientes necesidades de contar con información estadística de primer nivel, relacionada con la evolución en la aplicación material de la nueva normativa laboral, recaerá necesariamente en el pronto desarrollo del sistema informático SF2000 que contará con gran cantidad de información de calidad, vinculada estrechamente con cada procedimiento operativo, y extraída sin necesidad de trabajo adicional ni con sesgos emanados de la estadística anual.

Dicha información será complementada con el resultado de los programas de fiscalización a que se hizo referencia en el párrafo anterior.

Sin embargo, tal vez será necesario completar las fuentes señaladas precedentemente, con algún tipo de trabajo muestral que afecte en la menor medida posible el actuar operativo, pero que complete las importantes necesidades de información existentes.

VI. RELEVAMIENTO DEL ROL TUTELAR DEL SERVICIO EN MATERIA DE PROTECCION DE LA LIBERTAD SINDICAL

Recientemente, y como conclusión de un proceso amplio de trabajo interno en todas las líneas operativas, se ha dictado por la autoridad superior de la institución la Orden de Servicio N° 2, de 22.03.2002 que "Establece procedimientos, criterios de actuación y de fines responsables para trámites de Defensa de la Libertad Sindical", reflejo de la máxima importancia que se le asigna a esta materia. Dicha Orden de Servicio

abarca la regulación de diversos procedimientos administrativos relacionados con la defensa de la libertad sindical, ya sea en el área de Fiscalización, en la de Relaciones Laborales o en la propiamente Jurídica.

En el ámbito propiamente inspectivo, dicha Orden de Servicio implicó algunas modificaciones a los procedimientos por prácticas antisindicales establecidos en la Circular N° 88 que regula los procedimientos inspectivos, tanto en relación al procedimiento general de prácticas antisindicales, como al específico vinculado a la separación ilegal de trabajador aforado con fuero sindical. Esta nueva regulación modificada, se expresa en los dos documentos anexos a la presente circular que, para todos los efectos, comienzan su vigencia a contar de esta fecha, sin perjuicio de su próxima inclusión en la modificación y actualización sistémica de la Circular N° 88, planificada para fines de este primer semestre del año 2002.

Se encarece al máximo la necesidad de tomar conocimiento del contenido de la Orden de Servicio y de, en lo que se refiere a los procedimientos inspectivos reformulados, no quedarse sólo en la toma de conocimiento sino que en desarrollar, a nivel de las Unidades de Fiscalización, en conjunto con los demás funcionarios de las Unidades involucradas, especialmente de Atención de Público y Relaciones Laborales, alguna actividad de autocapacitación grupal y específica destinada a garantizar su pronta y plena aplicación.

VII. PRESENCIA ACTIVA DE LAS DEMÁS LINEAS OPERATIVAS COMO NECESARIO COMPLEMENTO DE LA ACTIVIDAD FISCALIZADORA EN MATERIA DE APLICACIÓN DE LA NUEVA NORMATIVA. POLÍTICA COMUNICACIONAL

Si bien el sentido común asocia la implementación de la nueva normativa princi-

palmente al ámbito de la actividad inspectiva, es de terminación de la institución volcar todas sus líneas de trabajo operativas en tal dirección. Así, la reflexión jurídica destinada a emitir pronunciamientos jurídicos o a orientar aspectos de la conciliación administrativa, se suma a compromisos precisos del área de relaciones laborales destinados a reforzar las actividades de difusión, asesoramiento, capacitación y solución alternativa de conflictos.

Será labor de las Jefaturas regionales y locales el generar una capacidad de comunicación clara de los aspectos expuestos, ante solicitudes de los medios o de la comunidad, con un perfil eminentemente técnico y prudente. La superioridad del Servicio emitirá, a través de los canales más directos que estime pertinentes, las instrucciones que de tallan y precisan lo expuesto.

La presente deberá ser dada a conocer bajo firma de todos los funcionarios involucrados.

6. INVESTIGACION DE CONDUCTAS EVENTUALMENTE CONSTITUTIVAS DE PRACTICA ANTISINDICAL O DESLEAL

Normas especiales de Procedimiento:

6.1. ACTIVACION DE LA FISCALIZACION:

Puede producirse:

- a) *A solicitud de organizaciones sindicales o trabajadores afectados.*

En este caso, será necesario que los solicitantes se entrevisten previamente con personal de la Unidad de Relaciones Laborales de la respectiva Inspección.

Para tal efecto, toda presentación escrita que diga relación con hechos que pudieran llegar

a) constituir práctica antisindical o desleal y que pretenda ser ingresada en Unidad de Partes, deberá ser visada, previamente a su ingreso, por la Unidad de Relaciones Laborales tras examinar la presentación y entrevisar a los portadores para comprobar la existencia de los datos necesarios y facilitadores para realizar la fiscalización y, si fuera necesario, habiendo agregado algunos antecedentes faltantes en un "Formulario N° 37: Anexo de denuncia por Prácticas Antisindicales", confeccionado para tal efecto (este Formulario contendrá además una indicación precisa de todos los tipos posibles de prácticas desleales antisindicales, a objeto de seleccionar las que serán objeto de la investigación). Después del visado se ingresará la nota en la Unidad de Partes (o en la misma Unidad de Relaciones Laborales según si así se organizare la Inspección respectiva) la que, tras la distribución, será remitida a la Unidad de Fiscalización, en donde será ingresada al Sistema Informático. (Ver Orden de Servicio N° 2, de 22.03.2002 que, al regular de manera sistemática la materia, aporta otras disposiciones administrativas a cumplirse en la Unidad de Relaciones Laborales).

Igualmente, toda solicitud verbal de trabajadores será derivada a la Unidad de Relaciones Laborales para que confeccione el formulario señalado precedentemente, con todos los antecedentes necesarios para la fiscalización, que hará las veces de la presentación escrita para todos los efectos señalados.

b) *A solicitud del tribunal competente.*

En aquellos casos en que la fiscalización sea requerida por un tribunal que se encuentre investigando una práctica antisindical, deberá comunicarse esta circunstancia al Coordinador Jurídico Regional por las vías más expeditas, con copia de la solicitud.

Se efectuará el ingreso directamente a la oficina de Partes, omitiendo la visación, y hecha la distribución será remitida a la Unidad de Fiscalización, para su ingreso al sistema informático.

c) *De oficio.*

Si en el curso de su relación institucional con las organizaciones sindicales y sus dirigentes, el Jefe de la Inspección o los funcionarios de las Unidades de Relaciones Laborales toman conocimientos de hechos graves, eventualmente constitutivos de prácticas antisindicales, podrán originar esta fiscalización especial. Igualmente ocurrirá con los fiscalizadores de terreno en el curso de la actividad inspectiva originada por otros conceptos.

En tales casos, siempre los hechos se someterán a consideración del respectivo Jefe de la Unidad de Relaciones Laborales, quien determinará si reúnen los méritos suficientes para activar una fiscalización e iniciar la investigación.

Los criterios que deberán tomarse en cuenta para activar una fiscalización de oficio se contienen en la Orden de Servicio N° 2, de 22.03.2002.

Carga de trabajo:

Este tiene un valor que va de 1 a 4 con isiones (ponderación 1 a 4), que será fijado en conjunto entre el Jefe de la Unidad de Relaciones Laborales y el de la Unidad de Fiscalización, pudiendo ajustarse esta ponderación, dentro del rango señalado, por los mismos funcionarios, una vez que tengan un mejor conocimiento sobre la mayor o menor dificultad que presente la investigación, en la reunión de coordinación.

El concepto tiene carácter excluyente respecto de otras materias que, de presentarse, darán origen a otra fiscalización con número propio, aun cuando estén incluidas en una misma denuncia escrita.

Ámbito de la fiscalización:

Otras materias denunciadas que, además de constituir eventuales prácticas antisindicales, configuran en sí mismas conductas infraccionales previstas en otras normas, podrán ser analizadas en esta fiscalización, sin perjuicio de que también deberán ser abordadas de acuerdo al procedimiento general o a las normas especiales de fiscalización que les fueren aplicables en su dimensión infraccional. Así ocurre, por ejemplo, con la aplicación im procedente del artículo 12 del Código del Trabajo; el incumplimiento de las obligaciones relativas a las cuotas sindicales; las infracciones al fuero sindical; o las infracciones en la negociación colectiva, etc.

Pero, atendida la obligación de poner en conocimiento de tribu-

nales estos hechos o de responder a sus requerimientos, es que debe complementarse el procedimiento que corresponda con el de Investigación, a fin de establecer, en el informe de fiscalización, el contenido que más adelante se detalla.

6.2. ASIGNACION DE LA FISCALIZACION:

Las solicitudes de fiscalización y de investigación, cualquiera sea su origen, tendrán el carácter de URGENCIA, por lo que deben ser asignados en forma extraordinaria en el mismo día en que se recepcionen en las Unidades de Fiscalización, para ser diligenciadas al día siguiente.

Además, se atenderá al criterio de especialidad en la asignación, encomendando este tipo de fiscalizaciones a los funcionarios más especializados en su diligenciamiento.

6.3. PREPARACION DE LA FISCALIZACION:

Preparación en Unidad de Relaciones Laborales, en forma previa a ser remitida a la Unidad de Fiscalización.

El desarrollo preliminar de la investigación de hechos eventualmente constitutivos de prácticas antisindicales está dado por aquella etapa previa al ingreso de la comisión, en que el Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales debe efectuar la definición de la figura de práctica antisindical denunciada y entrevistarse a los denunciantes con el propósito de completar datos necesarios para abordar la pesquisa.

La entrevista con los dirigentes sindicales deberá proporcionar la definición y detalle de los hechos denunciados y aportar medios de prue-

ba y antecedentes que permitan su comprobación. También interesa determinar cuáles son los objetivos últimos que persiguen los denunciados.

Se deberá recopilar los antecedentes históricos de la empresa, de la organización sindical y/o de las negociaciones colectivas de que se trate, con el propósito de tener una visión de la conducta empresarial y sindical en especial del clima laboral existente y el estado de las relaciones laborales.

Para este objetivo el Encargado usará como apoyo a la labor de preparación de la fiscalización el Formulario N° 37 anexo de la Circular N° 88.

Estos antecedentes deberán ser entregados al fiscalizador en la reunión de coordinación citada para el efecto por el Jefe, y será responsabilidad de los encargados de las respectivas unidades operativas proporcionarlos, sin perjuicio que se disponga que otros miembros del equipo preparen también documentación.

Preparación en Unidad de Fiscalización.

Atendida la especialidad y complejidad de la investigación, el mismo día de la asignación o a más tardar al siguiente, se efectuará una reunión de coordinación para orientar el curso de la misma, fijando estrategias, con la participación de:

- el jefe o encargado de la Unidad de Relaciones Laborales,
- el jefe o encargado de la Unidad de Fiscalización,
- la asesoría jurídica si la hubiere, y

- el fiscalizador asignado.

Podrá participar el Inspector Jefe de Oficina y otros funcionarios que éste estime que, por su conocimiento y experiencia, puedan aportar elementos adicionales.

El objetivo de esta primera reunión de coordinación será para:

- Establecer la ponderación de la comisión,
- Determinación de las materias a investigar. En base a los antecedentes ya obtenidos y la normativa legal vigente, las situaciones específicas que se deben investigar como eventuales prácticas antisindicales.
- Determinación de la estrategia para obtener la información. Se definirán las líneas por donde se encause la investigación, los medios de prueba que se utilizarán y las pautas para interrogación de testigos si ello fuere pertinente. También se podrá puntualizar sobre la forma en que se construirán instrumentos para la recolección de información.

Los participantes de la reunión podrán constituirse nuevamente, cuantas veces sean necesarias, si el fiscalizador lo requiere como apoyo para resolver algún problema y para orientar de talles de su informe.

6.4. VISITA INSPECTIVA:

El fiscalizador deberá ceñirse a las pautas acordadas en la reunión de coordinación investigando uno a uno los hechos eventualmente constitutivos de prácticas antisindicales mediante la aplicación del análisis do-

cum ental, de entrevistas a las partes, ya sea informales o formales (con actas), individuales o colectivas (a grupos de trabajadores), de inspección perceptiva, y de los demás elementos que acopie.

Informe de Fiscalización.

Una vez concluida la fiscalización el fiscalizador debe procesar la información obtenida, efectuando su tabulación y análisis. Usará como técnicas el tratamiento estadístico de datos, y su cruzamiento, a fin de inferir y deducir tendencias y comportamientos que permitan dar fundamentos sólidos a las conclusiones resultantes.

El informe de fiscalización deberá contener:

- Descripción de las figuras denunciadas. Resumen de la finalidad de la fiscalización.
- Indicación que la metodología utilizada corresponde a un proceso regulado y sistematizado administrativamente.
- Una referencia e l estado general de las relaciones laborales en la empresa, con un desarrollo histórico si éste presenta variaciones significativas que hayan podido detectarse. Debe incluirse el contexto inmediato en que se habrían producido los hechos investigados y la denuncia de los mismos.
- Un análisis, por separado, de cada uno de los hechos denunciados como eventuales prácticas antisindicales, numerados en forma correlativa, señalando expresamente si pudo constatare, total o parcialmente, en

forma más cierta o menos precisa según corresponda, la efectividad de los mismos. Si dichos hechos han sido puntualizados por el tribunal al efectuar la solicitud, se deberá atender a dicho orden, sin perjuicio de agregar algunos otros elementos o aspectos que se sea pertinente informar. Al término de cada párrafo o apartado relativo a cada hecho investigado, deberá consignarse la palabra "Conclusión" seguida de uno de los siguientes "resultados"; "constatado"; "no constatado"; "parcialmente constatado".

- Una opinión final relativa a si algunos de los hechos, identificados por sus numerandos, constituirían alguna o varias de las prácticas antisindicales descritas en las letras de los respectivos artículos del Código de Trabajo, haciendo expresa mención a que se emite dicha opinión sin perjuicio del parecer exclusivo del tribunal competente.

6.5. ACTOS POSTERIORES:

6.5.1. Remisión de l Informe de Fiscalización:

Investigación activada por dirigentes sindicales o de oficio.

Concluida la investigación y confeccionado el respectivo informe, éste se remitirá, dentro de los primeros días del mes siguiente, a la Unidad de Relaciones Laborales, a quién le corresponderá, a su vez:

- Remitir original a la Dirección Regional de Trabajo para que ésta, en virtud de lo establecido en la Orden de Servicio N° 2, de

22.03.2002, inicie las acciones judiciales si proceden, y

- Remitir copia del informe a los dirigentes sindicales cuando el origen de la comisión haya sido denuncia de organismos sindicales, con indicación de las consecuencias jurídicas que ello implica si los hechos han sido constatados y que la opinión de éstos en un sentido contrario a iniciar acciones judiciales no será vinculante para el Servicio. Cuando sea factible, se consignará la opinión de los dirigentes en acta levantada al efecto.

Investigación activada por solicitud de tribunal.

En estos casos, en que la investigación ha sido solicitada por tribunales, le corresponderá a la Unidad de Fiscalización remitirle directamente el informe correspondiente, sin perjuicio de enviar copia a la Unidad de Relaciones Laborales para, al igual que en la situación anterior, sirva de insumo para los efectos estadísticos, de seguimiento y estudio.

5. FISCALIZACIÓN DE SUSPENSIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR AFORADO.

Normas especiales de Procedimiento:

5.1. ACTIVACION DE LA FISCALIZACIÓN:

A solicitud del interesado para lo cual es necesario tener presente la variedad de casos y variantes del fuero sindical y del fuero maternal respectivamente:

a) *Fuero sindical:*

- dirigentes sindicales,
- delegado del personal,

- delegado sindical,
- miembro aforado de Comité Paritario,
- comisión negociadora, y
- trabajadores en la negociación colectiva.

No se exige acreditar el fuero, pero sí la identidad mediante cédula nacional.

b) *Fuero maternal:*

- mujer embarazada, desde el primer día y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad;
- padre de un menor cuya madre ha muerto durante el parto o durante el permiso posterior a éste, hasta por un año después de expirado el descanso;
- mujeres u hombres solteros o viudos, que hayan adoptado a un menor de conformidad con la Ley de Adopción o bien se les otorgue la tuición conforme al inciso tercero del artículo 24 de la misma ley, por el plazo de un año, que se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor.

Se exige, para activar la fiscalización, acreditar el fuero mediante certificados al efecto.

Carga de trabajo:

En cuanto a la carga de trabajo involucrada en su diligenciamiento, genera una fiscalización con un concepto único y excluyente que no admite el tratamiento conjunto de otros conceptos, sin perjuicio de que la técnica empleada exige controlar

los efectos del contrato ilegalmente suspendido y, en consecuencia, la verificación del otorgamiento del trabajo convenido, del pago de remuneraciones, y de la declaración de las cotizaciones previsionales. Tiene ponderación 1, esto es, equivale a 1 comisión.

Si dicha denuncia contiene otros hechos constitutivos de prácticas antisindicales, se desagregarán y se aplicará respecto de ellos el procedimiento general contenido en el N° 6 del capítulo IV.- **NORMAS Y PROCEDIMIENTOS EXTRAORDINARIOS DE FISCALIZACIÓN** de la presente circular, referido a Investigación de Conductas Eventualmente Constitutivas de Prácticas Antisindical o Desleal, cuyo caso se aplicará, para su ponderación, lo contemplado en el propio procedimiento.

5.2. ASIGNACION DE LA FISCALIZACION:

Atendida la gravedad de la infracción esta fiscalización tendrá el carácter de URGENCIA, por lo que debe ser asignada en forma extraordinaria el mismo día en que se recepciona en la Unidad de Fiscalización, para ser diligenciada al día siguiente.

5.3. PREPARACION DE LA FISCALIZACION:

El fiscalizador debe establecer documentalmente la existencia del fuero, ya sea mediante la certificación respectiva de la Unidad de Relaciones Laborales, si se trata de fuero sindical, o de la certificación provista por el solicitante, si se trata de fuero mate mal (certificado de embarazo, certificado de nacimiento, resolución judicial en que se le entrega en adopción el menor o se le otorgue la tuición del mismo).

5.4. VISITA INSPECTIVA:

Al día siguiente de la asignación, dada la URGENCIA.

Se utiliza ACTA DE FISCALIZACION POR SEPARACION ILEGAL DE TRABAJADOR

CON FUERO LABORAL (Form. 24)⁽²⁾, la cual se va llenando en los cuadros sucesivos a medida que se va leyendo calmadamente su contenido, cerciorándose el fiscalizador de que el fiscalizado va comprendiendo su contenido. En especial, antes de consultar al empleador fiscalizado si se allana o no a cesar la suspensión ilegal, el fiscalizador debe informarle detalladamente (empleando todas las herramientas de argumentación racional para obtener la persuasión) de las consecuencias positivas de allanarse y las muy negativas de no hacerlo (sanciones administrativas, acciones judiciales iniciadas por el Servicio con sentencias condenatorias muy abultadas, deterioro del clima laboral, etc.). En todo momento el fiscalizador deberá hacer presente sobre la ilegalidad de la medida si no se cuenta con la autorización judicial para proceder al despido, señalándose los efectos sobre el pago de remuneraciones previstos en el inciso segundo del Art. 174 del Código del Trabajo y la reincorporación que se establece en el Art. 292, atendido el carácter de práctica antisindical que tiene el hecho, para el caso de los trabajadores con fuero sindical y los efectos del Art. 208, sobre el pago de los subsidios, para el caso del mate mal.

Si el empleador se allana a cesar la suspensión ilegal:

Se marca el cuadro respectivo y se termina el Acta con las respectivas firmas. Se instruirá verbalmente el pago de la remuneración de los días de SUSPENSION ilegal en la fecha en que se devenga normalmente dicha remuneración, instruyéndose al trabajador reincorporado a sus funciones para denunciar oportunamente el eventual incumplimiento, e informándose al empleador sobre la san-

(2) Ver Sección Anexos y Formularios de esta Circular.

ción por no pago de remuneraciones en caso de incumplir.

En el caso del fuero maternal, cabe tener presente que si se estableció la ignorancia del embarazo por ambas partes, no corresponde exigir el pago de la remuneración al no poder estimarse injustificada la suspensión. Es el caso, por ejemplo, si se invocó oportunamente una causa de terminación con las formalidades legales y ésta se aceptó. Con todo, podrá promoverse un acuerdo directo de las partes al efecto.

Si el empleador NO se allana al cese de la suspensión ilegal:

Se dejará constancia en la misma acta y, de acuerdo a la jurisprudencia administrativa vigente, en esta etapa de la fiscalización NO SE CURSARAN SANCIONES POR LA SEPARACION ILEGAL PROPIAMENTE TAL SINO QUE SE CURSARA UNICAMENTE AQUELLA QUE CORRESPONDA AL EFECTO PRINCIPAL DEL CONTRATO DE TRABAJO, esto es, no proporcionar el trabajo convenido (Art. 7° del Código del Trabajo), DEJANDO SE EXPRESA MENCION DEL LAPSO POR EL CUAL SE ESTA INFRACCIONANDO. Considerando que esta infracción se encuentra dentro de la categoría de gravísima, le corresponderá el rango que se establece en el Anexo N° 7 de la presente.

Tras la aplicación y notificación de la sanción, se acompañará igualmente el acta respectiva EN LA QUE SE FIJARA UNA FECHA DE REVISITA PARA EL SEGUNDO DIA HABIL SIGUIENTE, ADVIRTIENDOSE QUE, DE PERSISTIR LA CONDUCTA INFRACTORA, EN DICHA OPORTUNIDAD SE CURSARA LA SANCION POR EL ARTICULO 174 DEL CODIGO DEL TRABAJO, QUE PODRA LLEGAR HASTA 70 ó 210 U.T.M., más las ACCIONES JUDICIALES QUE

EL SERVICIO ESTA OBLIGADO A INICIAR.

Al día fijado para la revisita, ésta se llevará a efecto y, de mantenerse la conducta infractora, se procederá como se advirtió, sancionándose por infracción al artículo 174 en relación con el artículo 201 ó 243 del Código del Trabajo. En consideración a la categoría de gravísima de la infracción, el rango sugerido inicial sobre el cual se deben aplicar los atenuantes y agravantes será el establecido en el Anexo N° 7.

La aplicación, notificación y eventual reconsideración de las multas aplicadas, se regirá por una regla especial, que contempla una rebaja más acentuada que la general, en una escala que distinguirá entre los 15 y los 30 días siguientes a la aplicación de la multa, A OBJETO DE ESTIMULAR AL MAXIMO LA PRONTA CORRECCION DE LA INFRACCION, de lo cual se informará de talladamente al infractor, persistiendo en la finalidad de persuasión racional al infractor.

5.5. ACTOS POSTERIORES:

5.5.1. *Re fiscalización N:*

No procede activarla.

5.5.2. *Información del resultado negativo al trabajador afectado:*

Al término de la gestión, después de agotada ésta y con resultados negativos, se informará en detalle al trabajador, entregándole copia del Acta y del Informe de Fiscalización, recomendándole iniciar prontamente acciones judiciales ante el tribunal competente para demandar el cese de la suspensión ilegal (con el pago de toda la remuneración devengada en el intertanto) o, en subsidio, las prestaciones procedentes por terminación.

5.5.3. Remisión de copia de antecedentes a la Unidad de Relaciones Laborales:

Cuando se trate de fuero sindical, copia de los mismos antecedentes entregados al trabajador afectado en los casos con resultado negativo, se acompañará a la Unidad de Relaciones Laborales, para su posterior remisión a la Dirección Regional del Trabajo, a objeto que ésta proceda a analizar los antecedentes y resolver

efectuar o no la denuncia al Tribunal Competente, conforme se establece en Orden de Servicio N° 2, de 22.03.2002, a la vez que, esta Unidad la tenga a disposición del Departamento de Relaciones Laborales, a objeto de su conocimiento y fines, en particular, para comparar estos casos con resultado negativo con el total de fiscalizaciones por fueros, según conste en las estadísticas generales del Sistema Informático.



F-24

Región	Inspección	Año	Nº Fiscalización

Acta de fiscalización por separación ilegal de trabajador con fuero laboral

En _____ a _____ de _____ de 200____, siendo las _____ hrs. respecto de denuncia interpuesta por el (la) trabajador(a) quien goza de fuero laboral, don(ña) _____, RUT: _____ en contra de su empleador(a) _____, RUT _____, representada legalmente por don(ña) _____, RUT _____, ambos con domicilio en _____, el fiscalizador(a) _____ que suscribe, deja constancia de lo siguiente:

(indicar con X las alternativas que correspondan)

I. Acreditación de fuero

Se acredita la existencia de fuero:

- Sindical:
 - Participante en asamblea constitutiva de una organización sindical, que reúne requisitos para ser dirigentes sindicales (art. 221 de l Código de l Trabajo)
 - Director sindical (artículo 243, de l Código de l Trabajo)
 - Candidato al directorio sindical (artículo 238, de l Código de l Trabajo)
 - Delegado de l personal (artículos 243 y 302, de l Código de l Trabajo)
 - Delegado sindical (artículos 243 y 229, de l Código de l Trabajo)
 - Miembro aforado de Comité Paritario de Higiene y Seguridad (artículo 243, de l Código de l Trabajo)
 - Trabajador involucrado en proceso de negociación colectiva (artículo 309, de l Código de l Trabajo)
 - Trabajador que forma parte de comisión negociadora de grupo negociador (artículo 310, de l Código de l Trabajo; fuero adicional al anterior)
- Maternal (art. 201 de l Código de l Trabajo)

Mediante:

- Acta de constitución de sindicato, acto com unicado al empleador.
- Acta de Renovación de directiva sindical, acto com unicado al empleador.
- Notificación a empleador de nominación de delegado sindical.
- Notificación al empleador de elección de delegado del personal.
- Proyecto de contrato colectivo, con su nómina de involucrados, notificado al empleador.
- Notificación al empleador de designación de miembro de l Comité Paritario de Higiene y Seguridad aforado.
- Certificado de médico o matrona.
- Certificado de l S.R.C. de nacimiento de l hijo.
- Resolución de l Juez que confía el cuidado personal de l menor.
- Certificado de defunción de madre de l menor, ocurrida durante el parto o durante el periodo posterior a éste.
- Otro documento _____

II. Actuación inspectiva

- Se constata que la relación laboral entre empleador y trabajador individualizados comenzó desde el _____
- Se com prueba que el empleador suspendió de sus funciones al trabajador a partir de l día ____/____/____ invocando para estos efectos que _____
- Se constata que el empleador no cuenta con la debida autorización judicial para separar ni despedir al (la) trabajador(a) aforado(a) la citado(a).
- Se informa al empleador de la imposibilidad de separar al (la) trabajador(a) indicado(a) sin autorización judicial previa y, en consecuencia, el carácter ilegal de la suspensión que afecta a este(a) último(a), lo que configura, desde ya infracciones, por las cuales se le sancionará en el curso de la fiscalización si no se allana a cesar la suspensión ilegal:

III. Requerimiento al empleador

Se requiere al empleador para que en este acto enmiende su conducta ilegal, ante lo cual éste:

- Se allana** y pone término a la suspensión ilegal. Se comprometa a pagar íntegramente las remuneraciones y cotizaciones previsionales del período de suspensión, en forma directa al trabajador, bajo apercibimiento de sanción administrativa inmediata ante próximo requerimiento del afectado.
- No se allana.** En este caso, se le comunica:
- La aplicación de sanción administrativa, de notificación inmediata, por infracción al art. 7° del Código del Trabajo, esto es, no proporcionar el trabajo convenido en el contrato de trabajo respecto del trabajador individualizado en la presente Acta, por el período de _____ al _____
 - Que, con fecha _____ se procederá a efectuar una revista de fiscalización y, si no ha corregido aún la infracción, a cursar multa administrativa por infracción al art. 174 del Código del Trabajo, en mérito y sobre la base de lo constatado en la presente por el suscrito. Para desactivar la citada revista se deberá demostrar, ante el propio fiscalizador o ante el Jefe de la Unidad de Fiscalización, antes de la fecha indicada, que la infracción está corregida, necesitando para tales efectos la presencia personal del trabajador afectado.

Importante: Se informa al empleador que si ha persistido en la infracción luego de la revista de fiscalización, el Servicio iniciará las acciones legales ante los Tribunales Competentes, de conformidad con lo establecido en el inciso 4° del art. 292 del Código del Trabajo, debido a que tal circunstancia constituye una práctica antisindical.

Para constancia de lo anteriormente expuesto e indicado con "X" ante el(la) fiscalizador(a) actuante firmen las partes y reciben copia de la presente.

Firma: _____

Nombre: _____

RUT: _____

Cargo:

_____ Empleado/Representante Empleado

Firma: _____

Nombre: _____

RUT: _____

_____ Trabajador(a)

(Art. 4° C. del Trabajo)

Firma: _____

Nombre: _____

RUT: _____

_____ Fiscalizador

2.- Resolución

363 (exenta), 8.04.02.

Depto. Jurídico

Creación de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho dependiente del Departamento Jurídico.

Vis to s :

Lo dispues to en el artículo 31, inciso 2º, del D.F.L. N° 1-19.653, del Ministerio Secretaría General de Gobierno, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistem atizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Adm inis tración del Estado.

Lo dispues to en los artículos 5º, le tras f) y k) y 11 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio de l Trabajo y Previsión Social, Orgánico de la Dirección del Trabajo.

Lo dispues to en la Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República.

Conside rando:

Que es deber del Director del Trabajo, dirigir, organizar, adm inis trar, controlar y coordinar todas las actividades del Servicio, dentro de las cuales se encuentra la labor jurídica a cargo del Departamento Jurídico.

Que al Departamento Jurídico le corresponde evacuar consultas legales a través de dictámenes u ordinarios y realizar los estudios jurídicos que se le encom ienden.

Que dentro de las labores de competencia del Departamento Jurídico se encuentra la de proponer las reformas legales y reglamentarias relacionadas con el Derecho del Trabajo.

Que tam bién le corresponde al Departamento Jurídico la divulgación de las leyes y

reglam entos y la atención de la Biblioteca del Servicio.

Resue lvo:

Créase, a contar de esta fecha la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho del Departamento Jurídico.

Esta Unidad dependerá jerárquicamente de dicho Departamento, y estará a cargo de un profesional abogado dependiente del mismo, quien ejercerá esa función en calidad de Jefe de la Unidad.

Las funciones de la Unidad serán las siguientes:

1. Asesorar a la Superioridad del Servicio respecto de la información jurídica que se le solicite y elaborar los proyectos de dictámenes e informes en derecho que se le encom ienden.
2. Proporcionar a los funcionarios del Servicio, a través de un sistema de turno, asesoría legal en materia laboral, orientada al mejor cumplimiento de las labores de aquéllos.
3. Elaborar los informes solicitados por la Organización Internacional del Trabajo O.I.T., relativos a Convenios Internacionales y Recomendaciones emanadas de dicho Organismo.
4. Realizar estudios relacionados con proyectos de ley y proponer las reformas legislativas tendientes a dar solución a problemas detectados con ocasión del desarrollo de las labores propias de la

Unidad y/o del Servicio en general y que no sea posible resolver mediante la aplicación de la normativa vigente.

5. Estudiar y analizar los nuevos temas del Derecho Laboral no previstos en la actual legislación, a través de la jurisprudencia administrativa del Servicio, si fuere procedente, o inslando por su incorporación al ordenamiento jurídico laboral, por la vía legislativa.
6. Revisar la jurisprudencia judicial en materias relevantes del Derecho del Trabajo y, en especial, su relación y compatibilidad con la doctrina de este Servicio sobre las mismas materias.

7. Atender la Biblioteca del Departamento, proporcionando a los usuarios, tanto externos como internos, la información que soliciten y que diga relación con el material legal y reglamentario existente, con la jurisprudencia administrativa contemplada en los dictámenes u ordinarios y con el contenido de otros documentos del Servicio, según corresponda.

Derógase la Resolución exenta N° 1.099, de 10 de agosto de 1998, de esta Repartición y disúlese la Unidad de Estudios e Investigación dependiente del Departamento Jurídico, creada a través de dicha resolución.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Selección de Dictámenes

FISA 88, 12.01.

Cobro anticipado de l Bono de Reconocim iento, por la realización de trabajos pesados. Proce dencia de conside rar las cotizaciones entera en calidad de trabajador independiente en el Sis tem a de Pensiones de l D.L N° 3.500 para dar cum plim iento al requisito de tener 23 años de cotizaciones en cualquier ré gim en pre visional.

Se ha dirigido a esta Superintendencia, el Sr. Gerente General de una Administradora, solicitando un pronunciamiento respecto a la procedencia de considerar las cotizaciones previsionales efectuadas en calidad de trabajador independiente en el Sistema de Pensiones del D.L N° 3.500, de 1980, para cumplir con el requisito de registrar, a lo menos, 23 años de cotizaciones en cualquier régimen previsional, exigido para el cobro anticipado de l Bono de Reconocim iento, por la realización de trabajos pesados.

Al respecto, cabe inform ar lo siguiente:

En prim er término, cabe tener presente que de conformidad con lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 12 transitorio del D.L N° 3.500, agregado por el artículo 1° de la Ley N° 19.177 que rige a partir del 27 de noviembre de 1992, fecha de publicación de esta ley en el Diario Oficial, los afiliados que hayan sido imponentes de los regímenes previsionales referidos en el D.L N° 3.501, de 1980 y que hubieren podido pensionarse en Instituto de Norm alización Pre visional, de perm anecer afectos a éste, con edades inferiores a los 65 años si es hombre y 60 años si es mujer, invocando trabajos pesados mientras se mantuvieron afectos a aquéllos, ten-

drán derecho a que su bono de reconocim iento se haga exigible a contar de la fecha en que cumplan la edad correspondiente.

Por su parte, de acuerdo con el artículo 2° de la citada ley, para el cobro anticipado del bono de reconocim iento, la edad podrá ser en un año por cada cinco en que los trabajadores hubieran realizado trabajos pesados con un máximo de cinco años y en dos años por cada cinco cuando se trate de actividades mineras y de fundición, con un máximo de diez años. Para tener derecho a la disminución, el afiliado debe reunir, a lo menos, 23 años de cotizaciones en cualquiera de los regímenes previsionales.

En consecuencia, del análisis de la normativa legal precedentem ente reseñada, puede sostenerse que para calcular el número de años a que da lugar la rebaja de edad, habrá que estarse exclusivamente, a los períodos durante los cuales el afiliado desarrolló trabajos calificados como pesados mientras se mantuvo afecto a algún régimen previsional del Antiguo Sistema y además, deberá, deberá reunir, a lo menos, 23 años de cotizaciones en cualquiera de los regímenes previsionales incluyendo el Nuevo Sistema de Pensiones. Asimismo, al no es tablecerse

expresamente ni inferirse del citado artículo 2º de la Ley N° 19.177, la calidad en que deben haber sido enterados los 23 años de cotizaciones previsionales exigidas, resulta

procedente considerar los períodos de cotizaciones registrados en calidad de trabajador independiente en el Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500.

FISA 98, 12.01.

Pronunciamiento sobre el enterro de cotizaciones previsionales por parte de los afiliados que se encuentran pensionados anticipadamente y que efectúan trabajos pesados.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si deben efectuarse las cotizaciones previsionales establecidas por el desempeño de trabajos calificados como pesados, tratándose de afiliados que se encuentran pensionados anticipadamente.

Al respecto, cabe señalar que el artículo 1º de la Ley N° 19.404, introdujo diversas modificaciones al D.L. N° 3.500, de 1980, entre ellas, un artículo 17 bis, referido al pago de cotizaciones y aportes por el desempeño de trabajos calificados como pesados.

El citado artículo 17 bis, define lo que se entiende por trabajos pesados y establece que le corresponde a la Comisión Ergonómica Nacional determinar las labores que, por su naturaleza y condiciones en que se desarrollan, revisten el carácter de trabajos pesados. También en ella se señala, que los afiliados a una A.F.P. que desempeñen trabajos pesados deberán efectuar, además, en su cuenta de capitalización individual, una cotización equivalente a un 2% de su remuneración tope de 60 U.F. A su vez, los empleadores de estos trabajadores deberán enterar en las respectivas cuentas de capita-

lización individual, un aporte cuyo monto sea igual al de la cotización que deben enterar de su cargo los afiliados, es decir, de un 2%. Además, la citada Comisión, al calificar una faena como trabajo pesado, podrá reducir la cotización y el aporte antes referido fijándolo en un 1%.

Por su parte, el artículo 68 bis del D.L. N° 3.500, establece que los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones que desempeñen o hubieran desempeñado labores calificadas como pesadas y no cumplan con los requisitos señalados en el inciso primero del artículo 68, podrán obtener una rebaja de la edad legal para pensionarse por vejez.

Precisado lo anterior, cabe manifestar que el objeto del artículo 17 bis del citado D.L. N° 3.500, es otorgar a los trabajadores que desempeñan trabajos calificados como pesados, la posibilidad de pensionarse anticipadamente en la medida que den cumplimiento a ciertos requisitos. En consecuencia, carece de objeto que los afiliados que ya se encuentran en goce de una pensión de vejez anticipada efectúen las referidas cotizaciones.

FIS/1.078, 12.01.**Exención de cotización establecida en la Ley N° 18.156. Am bito de aplicación.**

Una ciudadana francesa se ha dirigido a esta Superintendencia, solicitando se le proporcione información acerca de la exención que establece la Ley N° 18.156, respecto de los trabajadores extranjeros que prestan servicios en nuestro país.

Lo anterior, por cuanto ha sido recientemente contratada por una Empresa y se le ha requerido la presentación de un documento oficial por el cual se acredite que puede continuar cotizando en Francia, y eximirse de hacerlo en Chile. Agrega que posee el título de ingeniero comercial y que siempre ha cotizado en el sistema previsional francés. Asimismo, informa que ha obtenido residencia definitiva en nuestro país hace dos años.

Al respecto, esta Superintendencia debe manifestar que, la Ley N° 18.156 establece una exención de cotizaciones previsionales a los técnicos extranjeros y a las empresas que los contratan, en la medida que se cumplan las condiciones copulativas que establece. Con todo, es preciso señalar que dicha exención no comprende el pago de los aportes que debe efectuar el empleador para la protección de sus dependientes, contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo a la Ley N° 16.744.

Pues bien, el artículo 1° de la citada Ley N° 18.156 dispone que las *empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero y este personal*, estarán exentos, para los efectos de esos contratos, del cumplimiento de las leyes de previsión que rijan para los trabajadores, no estando obligados, en consecuencia, a efectuar impositivos en organismos de previsión chilenos, siempre que se reúnan las siguientes condiciones:

- a) Que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en caso de enfermedad, invalidez, vejez y muerte.

Conforme lo ha interpretado este Organismo, dicha afiliación debe ser previa a la contratación del trabajador en nuestro país; en tanto, el régimen de previsión o seguridad social ha de otorgar cobertura cierta al interesado, aun cuando éste haya suspendido el entero de cotizaciones en él.

El cumplimiento de este requisito debe acreditarse mediante certificación de la institución de seguridad social correspondiente, debidamente legalizada, en la que conste su obligación de otorgar las respectivas prestaciones en caso de ocurrencia de estos siniestros.

- b) Que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

Esta estipulación permite al empleador acreditar que se encuentra liberado de la obligación que le impone el artículo 58 del Código del Trabajo, de deducir de las remuneraciones que pague a un trabajador técnico extranjero, Las cotizaciones de seguridad social.

Finalmente, cabe agregar que se entiende por "personal técnico extranjero" todo trabajador que posee los conocimientos de una ciencia o arte adquiridos en un proceso educativo formal, es estructurado y entregado en forma sistemática, con-

ducente a la obtención de un título profesional o técnico.

Precisado lo anterior, y no obstante que respecto de la recurrente se cumplieran las exigencias referidas a demostrar la calidad de técnico y encontrarse afectada a un sistema de previsión fuera de Chile, pues ellas deben acreditarse en la forma a que se ha hecho alusión, no resulta aplicable a su caso la norma de exención contenida en la Ley N° 18.156, atendida la naturaleza de su empleador, que no puede ser calificado como "empleado", tal como lo exige este cuerpo legal.

En efecto, cabe tener presente que la referida Ley N° 18.156 reviste un carácter excepcional, pues exime al trabajador del pago de cotizaciones para su cobertura previsional, y como tal, ha de ser interpretada en términos restrictivos, sin que puedan aplicarse sus disposiciones a otras figuras no contempladas expresamente en su texto.

Tanto es así, que de acuerdo a la reiterada jurisprudencia de este Organismo, la exención de pago de cotizaciones de que se trata no alcanza al personal técnico extranjero contratado por las Municipalidades de nuestro país, precisamente en atención a que ellas no pueden ser consideradas como empresas. Es preciso agregar que el espíritu de la norma en comento fue el de favorecer la contratación de personal técnico calificado para el incentivo de actividades productivas en estado incipiente a la fecha de su dictación.

En mérito de lo anterior y puesto que la contratación se ha efectuado conforme a la legislación laboral chilena, se concluye que no es legalmente procedente que la interesada se acoja a la exención ya señalada y que su empleador se libere de su obligación de retener de las remuneraciones que le pague, las sumas destinadas al pago de cotizaciones para efectos de su cobertura previsional.



INDICE DE MATERIAS

Páginas

ENTREVISTA

- Joaquín Cabrera Segura, Jefe del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo: "Sistema de Solución Alternativo de Conflictos Colectivos, la nueva vía para generar relaciones laborales saludables de largo plazo" 1

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- ¿El empleo/desempleo principal (des)articulador social?..... 5

INFORMATIVO

- Superintendencia de Seguridad Social: COMITES PARITARIOS. Los trabajadores en la Prevención de Riesgos Profesionales 21

GUIA PRACTICA DEL CODIGO DEL TRABAJO

- La Jornada de Trabajo 27

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Decreto N° 266, de 2001, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica Decreto N° 33, de 2001, que dispuso la cobertura, requisitos de los beneficiarios, prestaciones y montos involucrados para el desarrollo del Programa Piloto de Certificación de Competencias 33
- Resolución N° 387 exenta, de 2002, de la Dirección del Trabajo. Modifica Resolución N° 631 exenta, de 1999, y fija valor de documento que indica. 35

DEL DIARIO OFICIAL..... 36

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Desafuero Sindical. Sentencia de apelación revocatoria de la de Primera Instancia. Rechaza autorización para despedir a Dirigente Sindical. Determinación del lugar donde deben prestarse los servicios. Artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo. 39

- Caducidad de la acción de reclamo por despido injustificado. Se rechaza recurso de casación interpuesto por infracción a artículos 160, 162 y 168 del Código del Trabajo. Se estima establecida la caducidad de plazo para entablar la acción. 42

DICTAMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Departamento Jurídico

- Índice Temático 47

NUEVA JURISPRUDENCIA SOBRE LA REFORMA LABORAL

- **Negociación colectiva. Huelga. Reemplazo.**

1.197/61, 11.04.02.

- 1) Cualquiera modalidad que permita el reemplazo de las labores que ejecuta el personal en huelga se encuentra legalmente prohibida, salvo en las condiciones previstas en el artículo 381 del Código del Trabajo.
- 2) Para todos los efectos legales constituye reemplazo de los trabajadores en huelga cualquier modalidad que signifique que trabajadores dependientes de la empresa o ajenas a la misma desarrollen las funciones del personal en huelga.
- 3) Procede el pago del bono de reemplazo que se consigna en el artículo 381 del Código del Trabajo, si las funciones del personal en huelga las ejecutan estudiantes en prácticas, contratados de conformidad a la normativa legal vigente u otros dependientes de la empresa.
- 4) El empleador se encuentra obligado a pagar el bono de reemplazo si efectivamente reemplaza las labores que desarrollan los dependientes en huelga, aún cuando en su última oferta no dé cumplimiento a uno o más de los requisitos que se consignan en el artículo 381 del Código del Trabajo, para que opere el reemplazo. 49

- **Negociación colectiva. Contrato colectivo. Comunicación. Obligación.**

1.216/66, 15.04.02.

- 1) A contar del 1º de diciembre de 2001, fecha de publicación de la Ley Nº 19.759, se encuentra derogado tácita y parcialmente el inciso 1º del artículo 318 del Código del Trabajo, sólo en lo que respecta a la facultad del empleador para comunicar a los demás trabajadores que ha recibido un proyecto de contrato colectivo.
- 2) De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo, el empleador en cuya empresa no existe contrato colectivo vigente, se encuentra obligado a comunicar a los demás trabajadores que ha recibido un proyecto de esta naturaleza.
- 3) La falta de comunicación o retraso a los demás trabajadores, importa una infracción del empleador al artículo 318 y 320, del Código del Trabajo, susceptible de ser sancionada con la multa que alude el artículo 477 del mismo cuerpo legal, manteniéndose, asimismo, el derecho de los demás trabajadores de la empresa, facultados para negociar colectivamente, a presentar proyectos de contrato colectivo cuando lo es tim en conveniente. 53



• **Organizaciones sindicales. Negociación colectiva. Última oferta.**

1.217/67, 15.04.02.

- 1) En el caso de aquellos trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo que participen en la constitución de un sindicato de empresa, establecimiento y sindicato interempresa, el fuero sólo les ampara durante el tiempo en que se encuentre vigente su contrato.
- 2) A partir del 1º de diciembre de 2001, no deben considerarse como parte integrante de la última oferta aludida en el artículo 381 del Código del Trabajo, aquellas cláusulas que versen sobre materias que por aplicación de la Ley Nº 19.759, hayan perdido eficacia o resulten ilegales.
- 3) El empleador está obligado a entregar la documentación señalada en el artículo 315, inciso 5º, del Código del Trabajo, a lo menos con quince días de anticipación al plazo máximo señalado en el inciso 1º del artículo 322 del mismo cuerpo legal, es to es, a la época establecida para la presentación del proyecto de contrato colectivo, la que de acuerdo con el citado precepto, deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días anteriores al vencimiento del respectivo contrato.
- 4) a). Para ser integrantes de la comisión negociadora laboral ad hoc, que representa en el proceso de negociación colectiva a un grupo de trabajadores que se han unido para el solo efecto de negociar, basta con ser trabajador de la empresa respectiva y miembro del grupo negociador de que se trate.
 b). Si los actores del proceso de negociación colectiva deciden hacer uso de la prórroga para hacer efectiva la huelga, contenida en el artículo 374, del Código del Trabajo, deberán hacerlo una vez agotada la instancia de buenos oficios a que eventualmente se hubieren acogido, contenida en el artículo 374 bis, del Código del Trabajo.
- 5) Para efectos de aplicar la norma contenida en el Código del Trabajo, artículo 227, inciso 2º, debe entenderse por la expresión "sindicato vigente", la existencia en la empresa respectiva, de una organización sindical de base activa y operante, es decir, que se encuentre con su directiva sindical actual y que cumpla, en cuanto al número de trabajadores afiliados, con el quórum necesario para su constitución.

57

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DELMES

0845/48, 21.03.02.

Para el personal docente dependiente de una Corporación Municipal de Educación que se desempeñe en jornada nocturna, no resulta aplicable en forma supletoria lo dispuesto en el artículo 36 del Código del Trabajo, en orden a que el descanso semanal por los días domingo y festivos debe comenzar a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo, y concluir a las 6 horas del día siguiente de éstos.

68

09 08/49, 22.03.02.

- 1) Los profesionales de la educación que prestan servicios en las Corporaciones Municipales, no se encuentran obligados a participar activamente en el censo que se llevará a efecto el día 24 de abril de 2002.

- 2) Los docentes que, voluntariamente y a requerimiento del empleador participen activamente en el censo a realizarse el día 24 de abril de 2002, tienen derecho a que se les remunere dicho día con el recargo legal previsto para las horas extraordinarias. 70

09.28.50, 25.03.02.

El personal de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana dependiente de la empresa ..., se encuentra afecto al artículo 25 del Código del Trabajo, por tanto, los tiempos de espera por carga y descarga y aquellos en que el vehículo circula vacío en el circuito de transporte de concentrado de cobre descrito en el cuerpo de este oficio, es imputable a la jornada de trabajo. 72

1.006/51, 27.03.02.

- 1) Si bien la legislación laboral no exige del trabajador registro de la hora de salida y de regreso de colación no existe impedimento jurídico para que así se establezca, materia propia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa, y
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia legal para pronunciarse si un accidente ocurrido con motivo de la colación de un trabajador que no registró su hora de salida para este fin constituye o no accidente del trabajo, o podría configurarse abandono de trabajo, materias que corresponde conocer a los organismos administradores del seguro de accidente del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744, y a los tribunales de justicia, respectivamente, sin perjuicio de lo demás expresado en el presente dictamen. 74

1.007/52, 27.03.02.

Accedió al beneficio de la titularidad en el cargo establecido en la Ley N° 19.648, aquel contratado que, cumpliendo los demás requisitos previstos en el referido cuerpo legal y no teniendo título de profesional de la educación, se encuentra autorizado por la Secretaría Regional Ministerial de Educación para ejercer la función docente y cuenta, además, con el certificado de idoneidad otorgado por la autoridad religiosa respectiva, para impartir clases de religión. 77

1.008/53, 27.03.02.

- 1) No resulta jurídicamente procedente dar aviso de terminación de contrato de trabajo invocando la causal prevista en el artículo 161, inciso 1° del Código del Trabajo, es decir, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio a un docente del sector particular pagado, durante el período que hace uso de licencia por enfermedad.
- 2) El despido por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio que no cumple con las condiciones previstas en el inciso 3° del artículo 87, de la Ley N° 19.070, no produce efecto alguno, subsistiendo el contrato de trabajo.
- 3) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto de la validez de la notificación del aviso de término de contrato de trabajo materia ésta que debe ser entregada a los Tribunales de Justicia para su conocimiento y resolución.

- 4) Se podrá ejercer la acción que se contempla en el artículo 294 del Código del Trabajo, sólo en la medida que el despido se haya debido a una práctica antisindical, en caso contrario, deberá recurrirse ante los Tribunales de Justicia de conformidad a las reglas generales del Código del Trabajo. 79
- 1.038/54, 20.03.02.**
- 1) El producto de la venta de bienes y activos de una organización gremial, son del dominio exclusivo del sindicato.
- 2) No existe inconveniente legal para que el sindicato destine los fondos de la venta de sus bienes, a la creación de un fondo de ayuda escolar para ser distribuido entre sus asociados en el mes de marzo, en las condiciones señaladas en este dictamen.
- 3) Los mismos fondos producto de la venta, no pueden ser invertidos para comprar equipos computacionales que serían incorporados al patrimonio individual de los asociados, ni para incrementar las cuentas de capitalización individual de los asociados que administra el sindicato, ni para distribuir esos dineros entre los asociados.
- 4) En el ejercicio de la administración de los bienes, los directores sindicales responden solidariamente y hasta de la culpa leve, sin perjuicio de la responsabilidad penal. 82
- 1.064/55, 2.04.02.**
- Las Notarías se encuentran obligadas a confeccionar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad previsto en el artículo 153 del Código del Trabajo. 85
- 1.083/56, 3.04.02.**
- Los trabajadores de la Corporación Nacional Forestal afectos a las disposiciones del D.L. N° 249, de 1973, que desarrollan sus labores en el Parque Alerce Andino y en el Parque Vicente Pérez Rosales, de la Provincia de Llanquihue, y que deban residir en estos lugares, tienen derecho a percibir una asignación de zona ascendente al 35% y 20%, respectivamente. 86
- 1.084/57, 3.04.02.**
- El Liceo Comercial A-25, se encuentra facultado para exigir que las actividades curriculares no lectivas destinadas a Consejo Técnico de Profesores sean cumplidas en un horario de teminado, quedando, el resto de las citadas actividades de libre disposición horaria, de acuerdo con lo convenido en la cláusula N° 2.1.4. del contrato colectivo vigente. 87
- 1.159/58, 10.04.02.**
- 1) No existe inconveniente jurídico alguno para que el personal que trabaja en hoteles y/o restaurantes, afecto a la jornada de excepción prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo, pacte con su empleador someterse a las reglas generales sobre jornada de trabajo, esto es, 48 horas semanales, distribuidas en seis días.
- 2) Resulta jurídicamente procedente que en el caso de convenios colectivos que se suscriban con organizaciones sindicales, el inicio de las negociaciones

tendientes a tal objetivo tenga su origen en una propuesta formulada por el empleador.

Por el contrario, si el convenio a suscribirse es con un grupo de trabajadores, el inicio de las mismas no puede tener su origen en el empleador, sino exclusivamente en los trabajadores organizados para tal efecto.

- 3) La prórroga de un convenio colectivo vigente, suscrito con una organización sindical, debe ser acordada por las partes que concurrieron con su voluntad a su suscripción, debiendo la directiva sindical, previamente, someter la propuesta a la asamblea de socios involucrados quienes en su totalidad, deberán autorizarla a fin de que, en su representación, proponga o acepte la referida prórroga.
- 4) La prórroga de un convenio colectivo actualmente vigente, que ha sido suscrito por un grupo de trabajadores, debe ajustarse a las normas mínimas de procedimiento contempladas en el artículo 314 bis del Código del Trabajo. Tanto en este caso, como en el señalado en el número 3) precedente, el plazo de duración del instrumento respectivo no puede exceder los cuatro años, contados desde el inicio de vigencia de la misma.

90

1.176/59, 11.04.02.

- 1) El término de la relación laboral en conformidad al plan especial de jubilación previsto en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715, debe operar una vez que esté totalmente tramitado y notificado el profesional de la educación del otorgamiento del beneficio previsional correspondiente y el empleador pague o ponga a su disposición el total de la indemnización que le corresponda en virtud del citado precepto legal, con el correspondiente finiquito.
- 2) Le asiste a un docente el derecho a la prórroga de su contrato de trabajo por los meses de enero y febrero de 2002, sólo en el evento que la totalidad del monto de la indemnización que le correspondía de conformidad al artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715, le hubiere sido pagada por la Corporación empleadora en el mes de diciembre de 2001, cumpliéndose, además, con el requisito de antigüedad que se establece en el artículo 75 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

95

1.177/60, 11.04.02.

- 1) No se ajusta a derecho el calendario de pago de las remuneraciones, establecido por la empresa Forestal porque en los meses de mayo, agosto y octubre, respectivamente, se excede la periodicidad mensual que exige la ley.
- 2) Si no existe acuerdo del trabajador, infringe lo dispuesto por el artículo 56 del Código del Trabajo, la misma empresa que efectúa el depósito bancario a las 14 horas del día viernes, postergando para el día sábado la disponibilidad de los fondos para el pago de las remuneraciones a través del sistema de cajeros automáticos.
- 3) Los dependientes de la misma empresa que residen fuera del lugar donde prestan sus servicios, están legalmente facultados para exigir el pago de sus remuneraciones en dinero en efectivo, si el sistema de pago por Redbanc les impide cobrarlas oportunamente porque en los lugares donde residen no se han instalado cajeros automáticos.

98

1.198/62, 11.04.02.

Al docente ..., de la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo Educativo de Maipú, le correspondería según cláusula duodécima de contrato de trabajo suscrito con fecha 1º de agosto de 1986, pago de indemnización por años de servicio sin tope legal de once meses, en caso de aplicación de la causal supresión de las horas que sirva, sin perjuicio de lo demás informado en el presente dictamen. 100

1.199/63, 11.04.02.

- 1) El monto a descontar por aporte sindical de la remuneración del trabajador al cual el empleador le ha hecho extensivos los beneficios de instrumento colectivo celebrado por un sindicato, cumplidos los supuestos legales, asciende al 75% de la cuota mensual ordinaria del respectivo sindicato.
- 2) El Banco ... sólo podría deducir los aportes o cuotas sindicales de las remuneraciones de los trabajadores que correspondan a períodos trabajados, no siendo procedente que se haga por lo que se hubiere pagado por beneficio de contrato colectivo de manutención de la remuneración durante los días que los trabajadores se encuentren acogidos a licencia médica, si tal pago no sería en derecho remuneración sino adelanto del subsidio, sujeto a restitución o reintegro a la empresa. 105

1.200/64, 11.04.02.

La empresa ... ha estado en la obligación de constituir y hacer funcionar comité paritario de higiene y seguridad, si en ella laboran más de 25 trabajadores. 108

1.215/65, 15.04.02.

- 1) Se ajusta a derecho y a las instrucciones vigentes, el otorgamiento de certificados de vigencia extendidos por la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago a los directivos de la CONFENATS, durante el período de reestructuración de esa organización.
- 2) La Dirección del Trabajo está impedida de emitir pronunciamiento, respecto de materia sometida al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia. 110

CIRCULARES Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares.

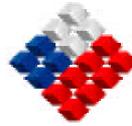
17, 12.02.02. Depto. Fiscalización

Regula tramitación de solicitudes de autorización para centralizar la documentación laboral, y para fijar lugar de manutención de la documentación dentro de la jurisdicción de la respectiva Inspección, sin perjuicio de la próxima incorporación de estas normas en Circular Nº 88, de 2001. 112

32, 2.04.02. (extracto) Depto. RR.LL

Instructivo para la ins talación y desarrollo de los Consejos Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo. 113

36, 8.04.02. Depto. Fiscalización	
Habiendo vencido plazo de vigencia de Circular N° 138, de 2001, del Depto. de Fiscalización, im parte nuevas instrucciones para facilitar plena aplicación de Ley N° 19.759.	133
2.- Resolución.	
363 (exenta), 8.04.02. Depto. Jurídico	
Crea la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho dependiente del Departamento Jurídico.	147
SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.	
Selección de Dictámenes.	
FISA 88, 12.01.	
Cobro anticipado del Bono de Reconocimiento, por la realización de trabajos pesados. Procedencia de considerar las cotizaciones enteradas en calidad de trabajador independiente en el Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500 para dar cumplimiento al requisito de tener 23 años de cotizaciones en cualquier régimen previsional.	149
FISA 98, 12.01.	
Pronunciamiento sobre el entero de cotizaciones previsionales por parte de los afiliados que se encuentran pensionados anticipadamente y que efectúan trabajos pesados.	150
FISA 1.078, 12.01.	
Exención de cotización establecida en la Ley N° 18.156. Ambito de aplicación.	151



BOLETIN OFICIAL DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCION

Miraflores 383
Teléfono : 510 5000
Ventas : 510 5100
Fax Ventas 510 5110
Santiago - Chile

www.lexisnexus.cl
acliente@lexisnexus.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA Joaquín Cabrera Segura, Jefe del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo: "Sistema de Solución Alternativo de Conflictos Colectivos, la nueva vía para generar relaciones laborales saludables de largo plazo".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- ¿El empleo/desempleo principal (des)articulador social?

INFORMATIVO

- Superintendencia de Seguridad Social: COMITES PARITARIOS. Los trabajadores en la Prevención de Riesgos Profesionales.

GUIA PRACTICA DEL CODIGO DEL TRABAJO

- La Jornada de Trabajo.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Decreto Nº 266, de 2001, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica Decreto Nº 33, de 2001, que dispuso la cobertura, requisitos de los beneficiarios, prestaciones y montos involucrados para el desarrollo del Programa Piloto de Certificación de Competencias.
- Resolución Nº 387 exenta, de 2002, de la Dirección del Trabajo. Modifica Resolución Nº 631 exenta, de 1999, y fija valor de documento que indica.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Desafuero Sindical. Sentencia de apelación revocatoria de la de Primera Instancia. Rechaza autorización para despedir a Dirigente Sindical. Determinación de lugar donde deben prestarse los servicios. Artículo 10 Nº 3 del Código del Trabajo.
- Caducidad de la acción de reclamo por despido injustificado. Se rechaza recurso de casación interpuesto por infracción a artículos 160, 162 y 168 del Código del Trabajo. Se estima establecida la caducidad del plazo para entablar la acción.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico

- Índice Temático.
- Nueva Jurisprudencia sobre la Reforma Laboral.
- Jurisprudencia Administrativa de Iles.

CIRCULARES Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.

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
Hugo Alvarez Sirandoni	Jefe Departamento Informática (s)

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Mario Poblete Pérez	I Región Tarapacá (Iquique)
Nelly Toro Toro	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Roberto Burgos Wolff	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)
Francisco Huircaleo Román	VII Región Maule (Talca)
Ildelfonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Alejandro Cárdenas Aleite	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
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)
Fernando Silva Escobedo	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

DIRECCION DEL TRABAJO

EDITORIAL

COMITE DE REDACCION

Camila Benado Benado
Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

José Castro Castro
Abogado
Jefe Gabinete Subdirección

Cecilia Farías Olgún
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

Rodrigo Valencia Castañeda
Abogado
Asesor Laboral

Inés Viñuela Suárez
Abogado
Departamento Jurídico

Paula Montes Rivera
Periodista

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Digitación:
María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:
Juan Valdivia

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 : **LexisNexis Chile**, Miraflores 383, Piso 11. Fono: 510 5000.
Imprenta : Servicios Gráficos Claus Von Plate. Fono: 209 1613

En esta edición de Boletín Oficial incluimos una entrevista a Joaquín Cabrera, Jefe del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, en la cual se refiere principalmente al nuevo Sistema de Solución Alternativo de Conflictos Laborales Colectivos, creado a través de la Orden de Servicio N° 1, de 30 de enero de este año, el cual tiene como objetivo general contribuir al desarrollo armónico de las relaciones laborales y a la promoción de una cultura colaborativa entre los actores laborales.

Este Sistema de Solución Alternativo de Conflictos Laborales Colectivos se materializa a través de la Mediación, la cual se debe basar en una serie de principios, tales como: la integralidad, la voluntariedad, la flexibilidad, la equidad y gratuidad, la intermediación de las partes, la confidencialidad, la imparcialidad y neutralidad, etc. Esta Mediación puede generarse tanto de oficio como por solicitud de cualquiera de las partes involucradas en el conflicto.

A través de la Mediación se está abriendo un campo en el cual los usuarios de la Dirección del Trabajo puedan encontrar, junto a las importantes tareas inspectivas, una lógica complementaria que busca ser instrumental a la solución autónoma y negociada de los conflictos de los agentes del trabajo, tal como lo señala Joaquín Cabrera en la entrevista.

El nuevo Sistema de Solución Alternativo de Conflictos Laborales Colectivos forma parte del proceso de modernización institucional emprendido por la Dirección del Trabajo en sus diversas áreas, en función de su Misión Institucional, en el cual el Servicio ha orientado su actuación hacia la búsqueda preferente de una mayor eficacia y eficiencia de su labor, aportando a la consolidación de una institucionalidad que contribuya efectivamente al desarrollo de relaciones laborales participativas, basadas en los valores de la equidad, la autonomía y la libertad de los actores del mundo del trabajo.

CONSEJO EDITORIAL

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Raúl Campusano Palma

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

