



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Febrero 2004



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



## DURANTE NAVIDAD Y AÑO NUEVO POSITIVO BALANCE SOBRE ACUERDO EN LOS HORARIOS DE CIERRE DEL SECTOR COMERCIO

En una reunión efectuada en diciembre del año pasado en la Dirección del Trabajo, la Confederación Nacional del Comercio junto a la Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores, Confección de Vestuario y Actividades Conexas (CONFESCOVE) y la Asociación de Supermercados, alcanzaron un acuerdo sobre los horarios del comercio. (Ver recuadro\*)

En la oportunidad, se acordó que las empresas del sector comercio debían cerrar sus locales el día 24 y 31 de diciembre a más tardar a las 20 horas (malls y centros comerciales). En el caso de los supermercados, dicho horario no debía extenderse más allá de las 22 horas.

El presidente de la Cámara Nacional de

Comercio, Servicios y Turismo, Fernando Lihn, señaló que fue "muy positivo haber logrado que el comercio y trabajadores llegaran a un acuerdo para establecer un horario de atención en los días de Navidad, ya que esto favorece no sólo al comercio, también al trabajador –en esta época alcanza las mayores comisiones– y al consumidor, que tiene un horario especial para hacer sus compras de Navidad".

Explicó que este acuerdo marco, en general fue respetado por las empresas, "lo que muestra que cuando existe voluntad es perfectamente posible el diálogo y el acuerdo entre las partes. Esperamos que este compromiso pueda repetirse este año y los venideros".

En tanto, el presidente de la Asociación



El presidente de la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo, Fernando Lihn, señaló que fue "muy positivo haber logrado que el comercio y trabajadores llegaran a un acuerdo para establecer un horario de atención en los días de Navidad, ya que esto favorece no sólo al comercio, también al trabajador –en esta época alcanza las mayores comisiones– y al consumidor, que tiene un horario especial para hacer sus compras de Navidad".

Gremial de Supermercados, Fernando Alvear, informó que la gran mayoría de los supermercados cerró antes de la hora acordada. "Estamos muy contentos de haber alcanzado este convenio con la confederación de trabajadores del sector, quienes tuvieron una muy buena voluntad de ver que en algunos casos podía haber excepciones y que se podía llegar hasta esa hora tope", afirmó.

Finalmente, añadió que si bien el acuerdo fue válido para esa época, "lo más probable" es que en diciembre de este año se lleve a cabo nuevamente.

En tanto, el presidente de la Asociación Gremial de Supermercados, Fernando Alvear, informó que la gran mayoría de los supermercados cerró antes de la hora acordada.



### (\*) Alcances del Acuerdo

La Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile, representada por su presidente, Fernando Lihn; la Asociación Gremial de Supermercados, representada por su presidente, Fernando Alvear; la Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores del Comercio, Confección de Vestuario y Actividades Conexas, CONFESCO-VE, representada por su presidente, José Luis Ortega, y la Dirección del Trabajo, representada por su directora María Ester Feres, hemos alcanzado el siguiente acuerdo en el marco de una reunión efectuada el jueves 11 de diciembre de 2003 en la Dirección del Trabajo.

1. Consideramos necesario fomentar y promover el respeto y cabal cumplimiento de la Ley Laboral en el sector comercio, especialmente en esta época del año, con motivo del incremento de la actividad en el sector. En esta línea llamamos a todos los actores a respetar la legislación laboral y previsional, siendo necesario para ello, además, que la autoridad laboral vele por su cumplimiento en el marco de las atribuciones que le son propias.
2. Llamamos a todas las empresas del sector comercio a avanzar y profundizar la línea de elaborar y aplicar buenas prácticas laborales en su interior, para el beneficio de la propia empresa y especialmente de sus trabajadores. Creemos que de esta forma podemos promover cada vez más, mayores y mejores estándares laborales en la actividad comercial.
3. Para permitir el cabal disfrute de las fiestas de fin de año, por parte de los trabajadores del comercio junto a sus familias hacemos un llamado a todas las empresas del sector comercio a cerrar sus locales, los días 24 y 31 de diciembre a una hora prudente y razonable. Al respecto se ha acordado el cierre a más tardar a las 20 horas de los malls y centros comerciales y no después de las 22 horas en el caso de los supermercados.
4. El presente acuerdo en ningún caso implica afectar la autonomía de los distintos actores involucrados en él. Así como tampoco disminuir el resguardo de las facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo.
5. Acordamos asimismo constituir una mesa de Trabajo permanente entre la Dirección del Trabajo y las organizaciones gremiales y sindicales mencionadas. Para avanzar en el tratamiento de una agenda que se aboque a la solución de distintos temas del sector, de interés tanto de trabajadores como de empresas, todos los cuales estarán dirigidos a asegurar el cumplimiento de las normas laborales a partir de la realidad de la actividad comercial. (Fuente: Cámara Nacional de Comercio).

## LA MEDIACION LABORAL Y LA ACTUACION DE BUENOS OFICIOS EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

(1)

### Introducción

Dentro de las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.759 de Reformas Laborales al procedimiento de Negociación Colectiva, destaca la incorporación de una nueva figura jurídica que se encuentra consagrada en el artículo 374 Bis del Código del Trabajo. Nos referimos a la Actuación de Buenos Oficios del Inspector del Trabajo, institución que consagra, dentro de nuestro ordenamiento laboral, una modalidad de Mediación que materializa el interés del conjunto de la sociedad por la solución adecuada de los conflictos laborales que se suscitan al interior de las empresas con ocasión del desarrollo de la Negociación Colectiva.

Ahora bien, aun cuando el perfil de la Actuación de Buenos Oficios no ha sido suficientemente abordado por la doctrina, creemos que no por tal motivo es de suponer que ésta carece de importancia. Al contrario, tanto desde la perspectiva del efecto que dicha figura está llamada a generar en la conducta de los actores laborales, como en cuanto al despliegue que la misma ha exigido a la Dirección del Trabajo en su carácter de órgano administrativo encargado de otorgarla; consideramos que su proyección es relevante fren-

**Mario Varas Castillo** <sup>(2)</sup>

te al marco de relaciones laborales que actualmente impera en el país.

En efecto, desde el momento en que la Actuación de Buenos Oficios hace su ingreso a nuestra legislación laboral, la Dirección del Trabajo ha impulsado su desarrollo desde dos ámbitos preponderantes. Por un lado, se ha generado el rediseño institucional de una labor que por años ha pertenecido a su acervo y que se encuentra consagrada en su propia Ley Orgánica, contenida en el D.F.L. N° 2 de 1967, bajo la expresión de "*la realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo*"; y desde otro punto de vista —de largo alcance—, se ha instalado dicha figura como una herramienta susceptible de gatillar el cambio en la cultura laboral predominante entre los agentes del trabajo.

Desde otra perspectiva, estamos ciertos que sobre las relaciones de trabajo reposa un nivel de conflictividad que las más de las veces se expresa fuera del territorio de la negociación colectiva; razón por la cual circunscribir el nivel de involucramiento estatal a sólo dicha esfera, supondría una suerte de ceguera inexcusable. En tal sentido, la Dirección del Trabajo ha entendido que la Actuación de Buenos Oficios, no es más que una expresión particular de una institución mayor a la que hay que abrirle paso en Chile: la Mediación Laboral.

En este contexto, quienes nos vinculamos a esta materia nos hemos preguntado en más de una oportunidad, cuál es la relación que existe entre la Mediación Laboral y la Actuación de Buenos Oficios que consagra el Código del Trabajo. Esta exposición persigue,

(1) El presente artículo corresponde a la Exposición efectuada por el autor, en el marco de la realización del Seminario "Mediación Laboral: Un Cambio en la Cultura", desarrollado en Antofagasta el día 23 de octubre del 2003.

(2) Abogado U. de Chile. Diplomado en Estudios Políticos Instituto de Ciencias Políticas U. de Chile.

así, acercarnos a una respuesta a la inquietud antes planteada, compartiendo con Uds. algunas reflexiones personales que a lo largo de los últimos años he confrontado con mis colegas mediadores.

### Un Poco de Historia

Para comenzar, cabe señalar que históricamente siempre ha existido algún nivel de intervención estatal en los conflictos colectivos del trabajo; no obstante lo cual, el grado de profundidad de tal involucramiento, así como las herramientas tendientes a materializarlo, han variado en concordancia con los contextos sociales en que las legislaciones se han desenvuelto.

El Código del Trabajo de 1931, en su regulación referida a los Conflictos Colectivos del Trabajo, establecía que dentro de las 48 horas siguientes de suscitado un conflicto, las partes debían someterlo al conocimiento de una Junta de Conciliación. Tales Juntas, se encontraban consagradas en los artículos 597 y ss. del Código de 1931, el que las estructuró como órganos técnicos de carácter paritario; esto es, con representación de empleadores (en un número de tres) y de trabajadores (dos representantes de obreros y uno de los empleados), elegidos mediante sorteo ante el Gobernador respectivo de entre las ternas propuestas por sindicatos y asociaciones. Al efecto, los representantes duraban un año en su cargo y se encontraban amparados por fuero. A su vez, las Juntas se encontraban presididas por un Inspector del Trabajo, en tanto que actuaba en calidad de secretario de la misma, el que lo fuera del Tribunal de competencia laboral del territorio.

El procedimiento con que operaban las Juntas de Conciliación, básicamente tenía por objetivo realizar todas las gestiones necesarias para lograr un avenimiento entre las partes, dentro de un procedimiento cuyo plazo máximo no podía exceder de los quince días. Agotadas las conversaciones o expirado el plazo, de arribarse a un acuerdo debía dejarse

constancia en acta del mismo; en caso contrario, y de no aceptarse el arbitraje –el cual siempre debía ofrecerse–, la Junta debía expedir un informe fundado en que se enumeraban las causas del conflicto, se extractaban las deliberaciones y se dejaba constancia del hecho de no aceptarse un procedimiento arbitral.

Por su parte, el Plan Laboral contempló dentro de la Negociación Colectiva, un procedimiento de Mediación revestido de regulaciones concordantes con el perfil eminentemente técnico que el Régimen Militar trató de imprimir al proceso. No obstante lo anterior, tal normativa lejos de favorecer su desarrollo, lo ha desincentivado, ya que aunque esta figura hasta el día de hoy se encuentra vigente, su utilización ha sido absolutamente nula.<sup>(3)</sup>

Conforme lo dispuesto en el artículo 352 y ss. del Código del Trabajo, la mediación puede solicitarse en cualquier etapa de la Negociación Colectiva, en tanto sea a requerimiento de partes y exista acuerdo entre ambas. En cuanto al procedimiento a utilizar, se estará al que dispongan los involucrados; o bien, a aquel subsidiario que se establece en su silencio.

Dicho procedimiento se caracteriza por establecer un plazo de 10 días de actuación, en donde el mediador contará con las facultades que detalla el artículo 362 del Código del Trabajo<sup>(4)</sup>. Al término del plazo antes indicado, éste debe convocar a las partes a una audiencia en donde deberán formalizar su última propuesta de contrato. A su turno, el propio mediador presentará su propuesta de solución, disponiendo los involucrados de un plazo de tres días para responderla; de no

(3) Con fecha 4 de septiembre se publicó el D.F.L. N° 1, del Trabajo que crea Cuerpo de Mediación y establece Normas relativas a su Integración y Funcionamiento.

(4) Norma que detalla las facultades con que se encuentran investidos los jueces árbitros que intervienen en un procedimiento de negociación colectiva.

hacerse, se entenderá rechazada. Finalmente el procedimiento se cierra con la elaboración de un informe por parte del mediador, que es puesto a disposición de los interesados y de la Inspección del Trabajo.

Finalmente, la Ley N° 19.759, publicada con fecha 1° 12.2001 innovó en la materia, estableciendo en el artículo 374 Bis del Código del Trabajo, la así llamada Actuación de Buenos Oficios, radicando en la Dirección del Trabajo un nivel de intervención en los conflictos colectivos del trabajo, caracterizado por la gratuidad del servicio, su profesionalización y la convicción de que las partes deben contar con la asistencia necesaria e idónea tendiente a la búsqueda de soluciones dentro del procedimiento de negociación colectiva.

Respecto de esta materia, la norma establece que dentro de las 48 horas siguientes de acordada la huelga, sin que hubiere existido mediación o arbitraje voluntario, cualquiera de los involucrados puede solicitar al Inspector del Trabajo competente la interposición de sus buenos oficios.

En cuanto al procedimiento a utilizar, se dispone un plazo de cinco días hábiles prorrogables, de común acuerdo entre las partes, hasta un máximo de otros cinco, esta vez corridos. El inspector –mediador– a cargo podrá citar a los involucrados las veces que estime pertinente y reunirse con ellos, en conjunto o por separado, con la finalidad de facilitar el establecimiento de bases de acuerdo. De arribarse a uno, deberá levantarse acta en que el mismo se materialice, sin perjuicio del contrato colectivo a suscribir y de no alcanzarse éste, el inspector debe poner término a su cometido, debiendo hacerse efectiva la huelga al día siguiente hábil.

### ¿Es una Mediación la Actuación de Buenos Oficios que Consagra el artículo 374 Bis del Código del Trabajo?

Entendemos la Mediación, en los términos que la ha definido Christopher Moore, esto es como la *"intervención en una disputa o negociación de un tercero imparcial y neutral que carece de un poder autorizado de decisión, para ayudar a las partes en conflicto a alcanzar voluntariamente su propio arreglo, mutuamente aceptable"*.<sup>(5)</sup>

Ya desde la definición de Moore, aparece con toda evidencia que la Actuación de Buenos Oficios a la que alude el artículo 374 Bis del Código del Trabajo, reviste las características inherentes a toda mediación. En efecto, dicha disposición legal consagra la intervención de un tercero imparcial y neutral –el Inspector del Trabajo– dentro de un contexto controversial –como lo es toda negociación colectiva–. Seguidamente, el autor nos indica una cuestión fundamental, como es que el mediador no actúa dotado de un poder específico que le sea conferido con la finalidad de dirimir el conflicto, sino que su actuar se dirige únicamente a estructurar niveles de interrelación entre las partes, en el entendido que el acuerdo final debe surgir precisamente de ellas.

Siguiendo con este orden de ideas, es cierto que el Inspector del Trabajo, dentro del ámbito de la Actuación de Buenos Oficios, no resolverá la negociación colectiva, sino que sólo auxiliará a las partes en la búsqueda de soluciones compartidas. Cabe destacar al efecto, que la propia ley le da al Inspector el carácter de mediador al señalar, con una claridad notable, que a éste corresponderá: *"acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo"*.

Dados estos elementos, podemos concluir con toda seguridad y, por lo tanto, no

(5) Moore, Christopher. 1995.

nos detendremos mayormente en este punto, que la actuación que establece el artículo 374 Bis en comento, participa de los elementos más esenciales de una mediación; aun cuando, debemos reconocerlo, conforme lo pasaremos a exponer, en algunos puntos se aleja del modelo tradicional, atendido el ámbito y oportunidad en que la misma se verifica.

#### **¿Que tipo de Mediación es la Actuación de Buenos Oficios de la Dirección del Trabajo?**

Despejado el punto anterior, surge entonces una nueva inquietud centrada en establecer a qué tipo de Mediación corresponde la Actuación de Buenos Oficios del artículo 374 Bis del Código del Trabajo.

Primeramente, a modo sólo ilustrativo, diremos que la Actuación de Buenos Oficios, responde al modelo de Mediación Legal, toda vez que la misma se encuentra consagrada en el Código del Trabajo. Lo anterior es absolutamente obvio y como tal, preferiremos centrar nuestra exposición en otras características que resultan especialmente esenciales para comprender este procedimiento en su dimensión cabal.

Así, siguiendo la clasificación tradicional que al efecto hacen Folberg y Taylor<sup>(6)</sup>, señalaremos que la Actuación de Buenos Oficios, es un tipo de Mediación propiamente Laboral, que participa, a la vez, de elementos que la vinculan a la Mediación Estructurada y a aquella denominada de Crisis.

#### *a) La Actuación de Buenos Oficios como Mediación Laboral*

Tal afirmación que parece una perogrullada, nos permite adentrarnos en un punto que quedó conscientemente inabordado al tratar de la historia con que se ha

vestido en nuestra legislación laboral la intervención de un tercero dentro de los conflictos colectivos del trabajo.

En efecto, debemos preguntarnos por qué el legislador o, en términos más propios, el conjunto de la sociedad considera del todo necesaria la intervención de un tercero dentro del ámbito de la negociación colectiva.

Sin duda, la respuesta a dicha inquietud nos remite a un juicio de valor que reposa en el imaginario colectivo, en orden a que los conflictos entre los agentes laborales, irrogan altos costos privados y públicos, toda vez que éstos en todo momento se proyectan más allá de las fronteras de la empresa. En tal sentido, las legislaciones de diversos países coinciden en consagrar legalmente figuras alternativas a la huelga, por cuanto la misma tiende –se sostiene– a radicalizar las diferencias entre las partes y, desde otra perspectiva, daña sensiblemente las posibilidades de materialización a futuro de marcos de relaciones laborales cimentados en la colaboración mutua.

En este punto, se vincula, entonces, a la Actuación de Buenos Oficios con el legítimo ejercicio del Derecho de Huelga; vinculación que aparece de manifiesto en tanto el legislador exige que para la procedencia de dicha Actuación, previamente debe haberse aprobado aquélla.

Ahora bien, cabe hacer claridad respecto de la circunstancia que la Actuación de Buenos Oficios, a diferencia de como máñosamente algunos lo han sostenido, no es en caso alguno un instrumento generado con la finalidad de entorpecer o evitar el ejercicio de la huelga. Por el contrario, podemos señalar al menos tres razones que parecen suficientes para concebir a esta institución más bien como una figura

(6) Jay Folberg, Alison Taylor. 1992.

(7) Varas et al. 2003.

que se dirige a facilitar la comunicación entre las partes con miras a un acuerdo.

Por un lado, el principio de voluntariedad <sup>(7)</sup> es recogido en la Actuación del 374 Bis, toda vez que la Actuación siempre procederá a requerimiento de parte; razón por la cual de no solicitarse, ya sea por el empleador o la Comisión Negociadora, ésta no se verificará. Por otro lado, aún habiendo concurrido los involucrados al procedimiento de no llegar a una solución, el Derecho de Huelga queda indemne, debiendo hacerse efectiva al día siguiente hábil de su conclusión. Y finalmente, múltiples son los pronunciamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el sentido que los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje como condición previa a la declaración o materialización de la huelga, no constituyen un atentado a la Libertad Sindical, en tanto dichos procedimientos reúnan requisitos de imparcialidad, rapidez y bilateralidad; principios éstos que no tan sólo fluyen del propio artículo 374 Bis, sino que además se recogen abiertamente en la Orden de Servicio dictada al efecto por la Dirección del Trabajo. <sup>(8)</sup>

Sabemos que en nuestro país lento ha sido el camino recorrido por la Libertad Sindical, en general, y el Derecho de Huelga, en particular; y aún hoy, cuando cada vez son más numerosas las señales que nos parecen indicar que finalmente la Libertad Sindical ha adquirido carta de ciudadanía en Chile, no deja de llamar la atención que unos y otros siempre manifiesten una inusitada preocupación ante la materialización de una huelga. Debemos reconocerlo, nada de intimidante tiene el ejercicio de un derecho esencial para los trabajadores como lo es la Huelga; pero, a la vez, resulta necesario reconocer que la misma y especialmente el

marco legal que se le hace aplicable en nuestra legislación, tiende la más de las veces a sugerir la conveniencia de adelantarse sin desconfianzas ni prejuicios en alternativas de solución del conflicto que se centren en el diálogo y la comunicación.

#### **La Actuación de Buenos Oficios como una Mediación Estructurada**

Al utilizar la expresión Mediación Estructurada nos referimos a aquellas modalidades de mediación que poseen una estructura procedimental predefinida y que, por lo tanto, no se articulan únicamente de acuerdo a los intereses de los afectados ni del mediador.

Generalmente, el ámbito de existencia de la Mediación Estructurada va a coincidir con la consagración del procedimiento dentro de una esfera legal, sea la laboral o cualquier otra. En tal sentido, por medio de la ley el legislador no sólo delimita la existencia y oportunidad de la mediación; sino que, a la vez, aun cuando las regulaciones tienden a establecer parámetros muy generales, se establecen ritualidades, conductas o plazos mínimos a los que las partes quedan obligadas, limitando con ello su libertad de acción.

La Actuación de Buenos Oficios del artículo 374 Bis del Código del Trabajo, es sin dudas un tipo de Mediación Estructurada, toda vez que es el mismo legislador quien establece reglas mínimas de procedimiento, a la par de plazos y cargas para las partes.

En efecto, el inciso segundo y final del artículo 374 Bis, dispone modalidades procedimentales referidas a las audiencias y a la obligación de suscribir actas que den cuenta de las mismas; así como delimita el ámbito de actuación del Inspector del Trabajo, en los términos que hemos reseñado anteriormente.

A su turno, la oportunidad de la solicitud de la Actuación está circunscrita al plazo de las 48 hrs. siguientes de acordada la huelga. En tal sentido, el legislador no se conforma sólo con establecer un plazo, sino que integra

(8) Orden de Servicio N° 1 de 30.01.2002. Crea y Ordena un Sistema de Solución Alternativo de Solución de Conflictos.

como requisito de procedencia dos circunstancias: que la huelga se encuentre aprobada y que, a su turno, dentro de la negociación no se haya recurrido a la mediación del artículo 352 del Código del Trabajo, ni a arbitraje voluntario. Evidentemente conforme el tenor de la norma, la Actuación de Buenos Oficios tampoco procederá respecto de aquellas empresas que encontrándose habilitadas para negociar colectivamente, se encuentran impedidas de declarar la huelga.

Así mismo, la norma legal en su inciso tercero, establece un plazo para el desarrollo del procedimiento de cinco días hábiles, prorrogables por hasta otros cinco, ahora corridos. El establecimiento de plazos acotados y fatales para este tipo de intervenciones resulta absolutamente concordante con el sentido de la negociación colectiva; aun cuando es justo reconocer que en dicha materia es donde más se aleja la Actuación de Buenos Oficios de lo que es una Mediación propiamente tal. Conocida es por todos la circunstancia de que la Mediación como procedimiento, exige para su éxito acabado que las partes discutan sus diferencias y propuestas de solución en tiempos tales que les permitan actuar sin presión.

Hemos observado como el tiempo, en determinadas mediaciones, se transforma no siempre en un aliado al hacerse palpable la presión del vencimiento del plazo; ello enturbia la conducta de las partes y, otras veces, incide en la calidad del acuerdo a que pueda arribarse y, con ello, el grado de satisfacción y compromiso de los involucrados.

Ahora bien, consideramos que no por la existencia de plazos fatales la Actuación de Buenos Oficios pierde el carácter de Mediación; pero, indudablemente, junto con el ámbito y oportunidad en que la misma tiene existencia, se constituyen en los elementos más relevantes a la hora de dar cuenta de su especialidad.

### La Actuación de Buenos Oficios como una Mediación de Crisis

Al utilizar la expresión Mediación de Crisis, nos referimos a aquellos procedimientos de mediación que tienen lugar en contextos caracterizados por la centralidad de la controversia y la convicción de los involucrados en el sentido que en el caso que no se llegue a un acuerdo mutuamente satisfactorio, ambos se encontrarán expuestos a un escenario adverso.

De ahí que podamos señalar que la característica fundamental de la Mediación de Crisis es el contexto en que ésta se desenvuelve y la perspectiva mutua de las partes en orden a que de no obtenerse una solución, el futuro inmediato presenta desventajas claras y altos costos para unos y otros.

Consideramos que la Actuación de Buenos Oficios del artículo 374 Bis del Código del Trabajo, participa de algunos elementos que la vinculan con la Mediación de Crisis, en particular por el ámbito y oportunidad que ésta está llamada a materializarse dentro del procedimiento de Negociación Colectiva. Desde una perspectiva estrictamente legal, la Actuación deberá verificarse en tanto se haya aprobado la huelga y previo a hacerse ésta efectiva. Como es posible observar, entonces, el propio marco jurídico aplicable sitúa a la Actuación en un punto de enorme relevancia y tensión dentro de la Negociación, toda vez que las consecuencias jurídicas de materializar la huelga o no, definen prácticamente la suerte misma de todo el procedimiento. Como es dable suponer, tal circunstancia que podríamos calificar de eminentemente jurídica, tiene un evidente correlato en la conducta de las partes.

En efecto, sabemos el impacto que la huelga ocasiona en la organización de trabajadores, en la empresa y en el conjunto de las relaciones laborales dentro de ella. De ahí que las partes perciban, cada una desde su esfera de interés, a la Huelga como una "etapa crítica". Insistimos, con ello no realizamos un

juicio de valor respecto del legítimo ejercicio del Derecho de Huelga, únicamente hacemos manifiesto que son las propias partes las que la perciben como una apuesta o hito riesgoso dentro del procedimiento, sea porque así está instalado en nuestra cultura, sea por la enorme carga que nuestra legislación irroga a aquellos trabajadores que pretenden valerse de ella.

Tal circunstancia constituye, una "*demanda extraordinaria*"<sup>(9)</sup> capaz de presionar tanto a los involucrados como al mediador que interviene, afectando directamente la conducta de las partes dentro del procedimiento. En este orden de ideas, la actuación del mediador cobra enorme importancia, así como los niveles de intervención del mismo en el curso del proceso. A sesiones extensas, marcadas por las ansiedades de los sujetos, debe unirse un mayor protagonismo del mediador, gran flexibilidad y la utilización de variedad de herramientas en la mira de despejar el horizonte de las múltiples controversias para centrarse únicamente en aquellas que definen el núcleo del conflicto.

Para terminar, es necesario referirse a un último punto en relación a la Mediación de Crisis.

Frecuentemente en el ámbito de la Mediación, esta clasificación que puede otorgársele al procedimiento atendida sus características, se encuentra reservada para aquellos conflictos que de una u otra manera, desbordan la institucionalidad, proyectando sus efectos fuera de los canales previstos por el ordenamiento jurídico. En tal sentido, la Actuación de Buenos Oficios, podría estimarse que se aleja de los parámetros clásicos de la Mediación de Crisis, toda vez que la huelga es una expresión institucional de los conflictos colectivos del trabajo y con ello, no se verifica con su ejercicio un rebasamiento del mismo. Tal afirmación que desde un punto de vista eminentemente legal resulta acertada;

(9) Jay Folberg, Alison Taylor. 1992.

tiende, no obstante, a relativizarse por la fuerza de los hechos. En otras palabras, a nadie cabe duda que la huelga se encuentra reconocida jurídicamente, pero el fenómeno observado en su integralidad rebasa lo meramente legal, para abarcar otros escenarios, en donde la misma puede alcanzar proyecciones más profundas, respecto de las cuales la Mediación debe necesariamente hacerse cargo.

#### Observación Final

A lo largo de esta líneas, nos hemos adentrado en la Actuación de Buenos Oficios prevista en el artículo 374 Bis del Código del Trabajo, con la finalidad de establecer los vínculos de dicho procedimiento con la Mediación Laboral.

Dentro de ello, hemos concluido que la Actuación de Buenos Oficios, responde a la clásica figura de intervención estatal en los conflictos colectivos del trabajo, que conforme los contextos históricos y las legislaciones nacionales, adquiere diversas modalidades, aun cuando todas materializan el interés del conjunto de la sociedad por la solución adecuada de este tipo de controversias, atendida su naturaleza y proyecciones.

Entendemos así, que la Actuación de Buenos Oficios, reviste la calidad de una Mediación; no obstante lo cual, posee particularidades que le dan un carácter propio. En tal sentido, es posible constatar que participa de aquellos elementos comunes a toda Mediación Laboral, de las características de la así llamada Estructurada y de los rasgos inherentes a la Mediación de Crisis.

Consideramos que identificar y reconocer las especificidades de la Actuación de Buenos Oficios, es un ejercicio necesario; toda vez que cuanto más acabado sea nuestro conocimiento sobre este tipo de procedimiento, mayores serán las posibilidades de todo mediador para gatillar en los sujetos del mundo del trabajo el cambio cultural en las relaciones laborales que nuestro país requiere.

En tal sentido, hemos querido compartir estas reflexiones para comenzar a pavimentar el camino que la Mediación Laboral está llamada a recorrer en nuestro país.

#### **bibliografía**

1. Aramengol, Wilma; Fuhrmann Ingeburg. Apuntes de clases. Curso de Capacitación "Mediación Laboral, Sistema Alternativo de Solución de Conflictos Laborales Colectivos. Centro de Estudios Sistémicos-Dirección del Trabajo. Santiago. 2001.
2. Folberg, Jay; Taylor, Alison. Mediación. Resolución de Conflictos sin Litigio. Limusa. México. 1992.
3. Moore, Christopher, El Proceso de Mediación: Métodos Prácticos para la Resolución de Conflictos. Argentina. 1995.
4. Varas, Mario; Saavedra, Leonardo; Muñoz, Alexis. Experiencias de Mediación en la II Región de Antofagasta. Una Aproximación Práctica. Boletín Oficial Dirección del Trabajo N° 172, mayo 2003.

## PROTECCION A LA MATERNIDAD

La ley protege la maternidad otorgando derechos a la mujer embarazada, algunos se extienden incluso después del nacimiento de un hijo/a. La ley concede derechos de maternidad a la mujer, al hombre, al niño/a, al trabajador/a que tiene a su cuidado un menor.

No se puede condicionar contratación alguna al estado de embarazo o posible embarazo de la mujer.

### Derechos que protegen la maternidad

#### 1. FUERO MATERNAL

Toda mujer que esté sujeta a una relación laboral, en virtud de cualquier tipo de contrato está protegida por el fuero maternal. Este genera la imposibilidad para el empleador, por un período determinado, de despedir a la trabajadora sin una previa autorización judicial.

Si una mujer ha sido despedida estando amparada por el fuero maternal debe recurrir a la Inspección del Trabajo, dentro de 60 días hábiles desde la separación laboral, para denunciar tal hecho.

El fuero maternal rige desde el momento de la concepción, es decir desde el inicio del embarazo, hasta un año después de expirado el período postnatal o el período postnatal suplementario. El fuero maternal es un derecho irrenunciable.

#### La adopción y el fuero maternal

Las mujeres, hombres solteros o viudos que adoptan un hijo/a en conformidad a las disposiciones que la ley de adopción establece, también gozan de fuero con la precisión de que el plazo de un año se cuenta desde la fecha en que la resolución dictada al efecto confiere a estos trabajadores el cuidado personal del menor.

#### 2. DESCANSOS Y PERMISOS POR MATERNIDAD

- **Permiso Prenatal:** es el descanso de 6 semanas anterior al nacimiento del hijo/a. El médico que tenga a su cargo la atención de la mujer, determina la fecha probable de nacimiento para efectos de este permiso.
- **Permiso prenatal suplementario:** procede si la mujer presenta una enfermedad causada por el embarazo, anterior a las 6 semanas nombradas precedentemente.
- **Descanso postnatal:** es el período de descanso de 12 semanas posterior al nacimiento del hijo/a. Este permiso corresponde también a la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a 6 meses, por haberse otorgado judicialmente la tuición como medida de protección.
- **Extensión del postnatal:** procede si la mujer, al término del período postnatal, presenta una enfermedad comprobada por certificado médico, cuya causa es el nacimiento.
- **Permiso por enfermedad** de un niño/a menor de un año que se tenga bajo tuición o cuidado personal por resolución judicial.
- **Permiso por tuición** de un hijo/a menor de seis meses de edad que se tenga bajo tuición o cuidado personal por resolución judicial.
- **Permiso para dar alimentos** a los hijos menores de 2 años.

El descanso postnatal y las vacaciones son derechos independientes, si ambos coinciden, el segundo debe hacerse efectivo una vez reintegrada la trabajadora a sus labores.

### 3. PAGO DE SUBSIDIOS POR MATERNIDAD

El subsidio consiste en el pago a la mujer de las remuneraciones o rentas imponibles que percibía antes de los descansos descritos y su monto equivale al 100% de dicha remuneración. El período de subsidio coincide con el descanso pre y postnatal.

El cálculo del subsidio considerará los datos existentes a la fecha de inicio de la licencia maternal y será el promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio o de ambos, exigida en los tres meses calendarios más próximos al mes en que se inicia la licencia.

### 4. DERECHO PARA ALIMENTAR AL HIJO/A

La madre tiene derecho a disponer de una hora al día, para alimentar a sus hijos cuando los ha dejado en salas anexas e independientes del lugar de trabajo. Tiempo que debe ser dividido en 2 bloques.

Este derecho se puede ejercer cuando la empresa mantiene una sala cuna. En el caso de empresas que no tengan la obligación de tener sala cuna, la trabajadora podrá, con el acuerdo del empleador, contar con igual o mayor tiempo para dar alimentos al recién nacido o al menor de dos años que tenga a su cargo.

El empleador que tiene la obligación de mantener sala cuna es responsable de los gastos de traslado.

### 5. DERECHO A SALA CUNA

Es obligación del empleador que cuente con 20 o más trabajadoras, mantener una sala cuna anexa e independiente del

local de trabajo donde las mujeres puedan dejar a sus hijos menores de dos años y alimentarlos.

Un empleador puede cumplir con esta obligación de tres maneras:

- Manteniendo en forma individual una sala cuna.
- Manteniendo en forma conjunta una sala cuna con otros empleadores.
- Pagando directamente a una sala cuna los gastos que signifique el costo del beneficio donde la mujer lleve a su hijo o hija(s).

### 6. PROHIBICIONES DE DESARROLLAR CIERTOS TRABAJOS

La mujer embarazada no puede ejercer trabajos perjudiciales para su salud, especialmente:

- Levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
- Exigir un esfuerzo físico, incluyéndose el permanecer largo tiempo de pie.
- Laborar en horario nocturno y horas extraordinarias.
- Todo trabajo que la autoridad competente declare como inconveniente.

La trabajadora debe ser trasladada de un puesto de trabajo a otro sin perjuicio de su remuneración y de las condiciones generales de trabajo.

### Derechos del padre en razón de la maternidad

El padre puede tener derecho y subsidio de maternidad cuando:

- La madre fallece en el parto o posteriormente a éste y antes de finalizar el período postnatal.
- La hija/o menor de un año tiene una enfermedad grave que requiere atención en el hogar.
- El trabajador tiene bajo su cuidado o tuición personal un menor de un año, por resolución judicial, y éste tenga una enfermedad grave que requiera atención en el hogar o que sea menor de 6 meses.

- El padre por nacimiento de un hijo/a tiene derecho a un día de descanso que debe hacerse efectivo dentro de los 3 días subsiguientes al parto.

En caso de duda sobre si procede alguno de los derechos mencionados, el trabajador afectado y el empleador pueden recurrir a la Inspección del Trabajo, a la Superintendencia de Seguridad Social, e incluso ante la Contraloría General de la República en el caso de los funcionarios públicos.

MINISTERIO DE SALUD

## APRUEBA REGLAMENTO SOBRE CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BASICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO

DECRETO N° 594 (\*) (\*\*)

Núm. 594.- Santiago, 15 de septiembre de 1999.- Visto: Lo dispuesto en los artículos 2°, 9° letra c) y en el Libro Tercero, Título III, en especial en el artículo 82, del Código Sanitario, aprobado por Decreto con Fuerza de Ley N° 725 de 1967, del Ministerio de Salud; en los artículos 65 y 68 de la Ley N° 16.744; en los artículos 4° letra b) y 6° del Decreto Ley N° 2.763 de 1979; en los Decretos Supremos N° 18 y N° 173 de 1982; N° 48 y N° 133 de 1984 y N° 3 de 1985, todos del Ministerio de Salud, y teniendo presente las facultades que me otorgan los artículos 24 y 32 N° 8 de la Constitución Política de la República,y

Considerando: La necesidad de actualizar las disposiciones vigentes destinadas a velar porque en los lugares de trabajo existan condiciones sanitarias y ambientales que resguarden la salud y el bienestar de las personas que allí se desempeñan, incorporando los adelantos técnicos y científicos ocurridos,

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo:

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

(\*\*) **N. del E.:** Texto actualizado según modificaciones introducidas por los Decretos Supremos N°s. 556, de 2000 y 201, de 2001, ambos, del Ministerio de Salud.

### TITULO I

#### Disposiciones Generales

**Artículo 1°:** El presente reglamento establece las condiciones sanitarias y ambientales básicas que deberá cumplir todo lugar de trabajo, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales.

Establece, además, los límites permisibles de exposición ambiental a agentes químicos y agentes físicos, y aquellos límites de tolerancia biológica para trabajadores expuestos a riesgo ocupacional.

**Artículo 2°:** Corresponderá a los Servicios de Salud, y en la Región Metropolitana al Servicio de Salud del Ambiente, fiscalizar y controlar el cumplimiento de las disposiciones del presente reglamento y las del Código Sanitario en la misma materia, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones generales que imparta el Ministerio de Salud.

**Artículo 3°:** La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terce-

ros contratistas que realizan actividades para ella. <sup>(1)</sup>

## TITULO II

### Del Saneamiento Básico de los Lugares de Trabajo

#### Párrafo I

##### *De las Condiciones Generales de Construcción y Sanitarias*

**Artículo 4°:** La construcción, reconstrucción, alteración, modificación y reparación de los establecimientos y locales de trabajo en general, se regirán por la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones vigente.

**Artículo 5°:** Los pavimentos y revestimientos de los pisos serán, en general, sólidos y no resbaladizos. En aquellos lugares de trabajo donde se almacenen, fabriquen o manipulen productos tóxicos o corrosivos, de cualquier naturaleza, los pisos deberán ser de material resistente a éstos, impermeables y no porosos, de tal manera que faciliten una limpieza oportuna y completa. Cuando las operaciones o el proceso expongan a la humedad del piso, existirán sistemas de drenaje u otros dispositivos que protejan a las personas contra la humedad.

Para efectos del presente reglamento se entenderá por sustancias tóxicas, corrosivas, peligrosas, infecciosas, radiactivas, venenosas, explosivas o inflamables aquellas definidas en la Norma Oficial NCh 382.of 98. <sup>(2)</sup>

**Artículo 6°:** Las paredes interiores de los lugares de trabajo, los cielos rasos, puertas y ventanas y demás elementos estructurales, serán mantenidos en buen estado de limpieza y conservación, y serán pintados, cuando el

(1) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el número 1° del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

(2) Inciso agregado por el número 2° del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

caso lo requiera, de acuerdo a la naturaleza de las labores que se ejecutan.

**Artículo 7°:** Los pisos de los lugares de trabajo, así como los pasillos de tránsito, se mantendrán libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento de los trabajadores, tanto en las tareas normales como en situaciones de emergencia.

**Artículo 8°:** Los pasillos de circulación serán lo suficientemente amplios de modo que permitan el movimiento seguro del personal, tanto en sus desplazamientos habituales como para el movimiento de material, sin exponerlos a accidentes. Así también, los espacios entre máquinas por donde circulen personas no deberán ser inferiores a 150 cm. <sup>(3)</sup>

**Artículo 9°:** En aquellas faenas en que por su naturaleza los trabajadores estén obligados a pernoctar en campamentos de la empresa, el empleador deberá proveer dormitorios dotados de una fuente de energía eléctrica, con pisos, paredes y techos que aislen de condiciones climáticas externas.

En las horas en que los trabajadores ocupen los dormitorios, la temperatura interior, en cualquier instante, no deberá ser menor de 10 °C ni mayor de 30 °C. Además, dichos dormitorios deberán cumplir con las condiciones de ventilación señaladas en el Párrafo I del Título III del presente reglamento.

Cada dormitorio deberá estar dotado de camas o camarotes confeccionados de material resistente, complementados con colchón y almohada en buenas condiciones. El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para que los dormitorios se mantengan limpios.

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

**Artículo 10:** En los trabajos que necesariamente deban ser realizados en locales descubiertos o en sitios a cielo abierto, deberán tomarse precauciones adecuadas que protejan a los trabajadores contra las inclemencias del tiempo.

**Artículo 11:** Los lugares de trabajo deberán mantenerse en buenas condiciones de orden y limpieza. Además, deberán tomarse medidas efectivas para evitar la entrada o eliminar la presencia de insectos, roedores y otras plagas de interés sanitario.

*Párrafo II*

*De la Provisión de Agua Potable*

**Artículo 12:** Todo lugar de trabajo deberá contar con agua potable destinada al consumo humano y necesidades básicas de higiene y aseo personal, de uso individual o colectivo. Las instalaciones, artefactos, canalizaciones y dispositivos complementarios de los servicios de agua potable deberán cumplir con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

Las redes de distribución de aguas provenientes de abastecimientos distintos de la red pública de agua potable, deberán ser totalmente independientes de esta última. Sin interconexiones de ninguna especie entre ambas.

**Artículo 13:** Cualquiera sean los sistemas de abastecimiento, el agua potable deberá cumplir con los requisitos físicos, químicos, radiactivos y bacteriológicos establecidos en la reglamentación vigente sobre la materia.

**Artículo 14:** Todo lugar de trabajo que tenga un sistema propio de abastecimiento, cuyo proyecto deberá contar con la aprobación previa de la autoridad sanitaria, deberá mantener una dotación mínima de 100 litros de agua por persona y por día, la que deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 13 del presente reglamento.

**Artículo 15:** En aquellas faenas o campamentos de carácter transitorio donde no existe servicio de agua potable, la empresa deberá mantener un suministro de agua potable igual, tanto en cantidad como en calidad, a lo establecido en los artículos 13 y 14 de este reglamento, por trabajador y por cada miembro de su familia.

La autoridad sanitaria, de acuerdo a las circunstancias, podrá autorizar una cantidad menor de agua potable, la cual en ningún caso podrá ser inferior a 30 litros diarios por trabajador y por cada miembro de su familia.

En caso de que el agua se almacene en estanques, éstos deberán estar en condiciones sanitarias adecuadas. Se deberá asegurar que el agua potable tenga un recambio total cuando las circunstancias lo exijan, controlando diariamente que el cloro libre residual del agua esté de acuerdo con las normas de calidad de agua correspondientes. Deberá evitarse todo tipo de contaminación y el ingreso de cualquier agente que deteriore su calidad por debajo de los requisitos mínimos exigidos en las normas vigentes. La distribución de agua a los consumidores deberá hacerse por red de cañerías, con salida por llave de paso en buen estado.

*Párrafo III*

*De la Disposición de Residuos Industriales Líquidos y Sólidos*

**Artículo 16:** No podrán vaciarse a la red pública de desagües de aguas servidas sustancias radiactivas, corrosivas, venenosas, infecciosas, explosivas o inflamables o que tengan carácter peligroso en conformidad a la legislación y reglamentación vigente. La descarga de contaminantes al sistema de alcantarillado se ceñirá a lo dispuesto en la Ley de Bases Generales del Medio Ambiente y las normas de emisión y demás normativa complementaria de ésta.

**Artículo 17:** En ningún caso podrán incorporarse a las napas de agua subterránea

de los subsuelos o arrojarse en los canales de riego, acueductos, ríos, esteros, quebradas, lagos, lagunas, embalses o en masas o en cursos de agua en general, los relaves industriales o mineros o las aguas contaminadas con productos tóxicos de cualquier naturaleza, sin ser previamente sometidos a los tratamientos de neutralización o depuración que prescriba en cada caso la autoridad sanitaria.

**Artículo 18:** La acumulación, tratamiento y disposición final de residuos industriales dentro del predio industrial, local o lugar de trabajo, deberá contar con la autorización sanitaria.

Para los efectos del presente reglamento se entenderá por residuo industrial todo aquel residuo sólido o líquido, o combinaciones de éstos, provenientes de los procesos industriales y que por sus características físicas, químicas o microbiológicas no puedan asimilarse a los residuos domésticos.

**Artículo 19:** Las empresas que realicen el tratamiento o disposición final de sus residuos industriales fuera del predio, sea directamente o a través de la contratación de terceros, deberán contar con autorización sanitaria, previo al inicio de tales actividades. Para obtener dicha autorización, la empresa que produce los residuos industriales deberá presentar los antecedentes que acrediten que tanto el transporte, el tratamiento, como la disposición final es realizada por personas o empresas debidamente autorizadas por el Servicio de Salud correspondiente.

**Artículo 20:** En todos los casos, sea que el tratamiento y/o disposición final de los residuos industriales se realice fuera o dentro del predio industrial, la empresa, previo al inicio de tales actividades, deberá presentar a la autoridad sanitaria una declaración en que conste la cantidad y calidad de los residuos industriales que genere, diferenciando claramente los residuos industriales peligrosos.

Para los efectos del presente reglamento se entenderá por residuos peligrosos los señalados a continuación, sin perjuicio de otros que pueda calificar como tal la autoridad sanitaria:

- Antimonio, compuestos de antimonio
- Arsénico, compuestos de arsénico
- Asbesto (polvo y fibras)
- Berilio, compuestos de berilio
- Bifenilos polibromados
- Bifenilos policlorados
- Cadmio, compuestos de cadmio
- Cianuros inorgánicos
- Cianuros orgánicos
- Compuestos de cobre
- Compuestos de cromo hexavalente
- Compuestos de zinc
- Compuestos inorgánicos de flúor, con exclusión del fluoruro cálcico
- Compuestos orgánicos de fósforo
- Dibenzoparadioxinas policloradas
- Dibenzofuranos policlorados
- Desechos clínicos
- Eteres
- Fenoles, compuestos fenólicos, con inclusión de clorofenoles
- Medicamentos y productos farmacéuticos
- Mercurio, compuestos de mercurio
- Metales carbonilos
- Nitratos y nitritos
- Plomo, compuestos de plomo
- Productos químicos para el tratamiento de la madera
- Selenio, compuestos de selenio
- Soluciones ácidas o ácidos en forma sólida
- Soluciones básicas o bases en forma sólida
- Solventes orgánicos
- Sustancias corrosivas
- Sustancias explosivas
- Sustancias infecciosas
- Sustancias inflamables
- Talio, compuestos de talio
- Telurio, compuestos de telurio

*Párrafo IV*

*De los Servicios Higiénicos  
y Evacuación de Aguas Servidas*

**Artículo 21:** Todo lugar de trabajo estará provisto de servicios higiénicos, de uso individual o colectivo, que dispondrán como mínimo de excusado y lavatorio. Cada excusado se colocará en un compartimento con puerta, separado de los compartimentos anexos por medio de divisiones permanentes.

Cuando la naturaleza del trabajo implique contacto con sustancias tóxicas o cause suciedad corporal, deberán disponerse de duchas con agua fría y caliente para los trabajadores afectados. Si se emplea un calentador

de agua a gas para las duchas, éste deberá estar siempre provisto de la chimenea de descarga de los gases de combustión al exterior y será instalado fuera del recinto de los servicios higiénicos en un lugar adecuadamente ventilado.

**Artículo 22:** En los lugares de trabajo donde laboren hombres y mujeres deberán existir servicios higiénicos independientes y separados. Será responsabilidad del empleador mantenerlos protegidos del ingreso de vectores de interés sanitario, y del buen estado de funcionamiento y limpieza de sus artefactos.

**Artículo 23:** El número mínimo de artefactos se calculará en base a la siguiente tabla:

Nº de personas que laboran Por turno	Excusados con taza de W.C.	Lavatorios	Duchas
1 – 10	1	1	1
11 – 20	2	2	2
21 – 30	2	2	3
31 – 40	3	3	4
41 – 50	3	3	5
51 – 60	4	3	6
61 – 70	4	3	7
71 – 80	5	5	8
81 – 90	5	5	9
91 –100	6	6	10

Cuando existan más de cien trabajadores por turno se agregará un excusado y un lavatorio por cada quince y una ducha por cada diez trabajadores, esto último siempre que la naturaleza del trabajo corresponda a la indicada en el inciso segundo del artículo 21. En caso de reemplazar los lavatorios individuales por colectivos se considerará el equivalente a una llave de agua por artefacto individual.

En los servicios higiénicos para hombres, se podrá reemplazar el 50% de los excusados por urinarios individuales o colectivos y, en este último caso, la equivalencia será de 60 centímetros de longitud por urinario.

**Artículo 24:** En aquellas faenas temporales en que por su naturaleza no sea materialmente posible instalar servicios higiénicos conectados a una red de alcantarillado, el empleador deberá proveer como mínimo una letrina sanitaria o baño químico, cuyo número total se calculará dividiendo por dos la cantidad de excusados indicados en el inciso primero del artículo 23. El transporte, habilitación y limpieza de éstos será responsabilidad del empleador.

Una vez finalizada la faena temporal, el empleador será responsable de reacondicionar sanitariamente el lugar que ocupaba la letrina o baño químico, evitando la proliferación de

vectores, los malos olores, la contaminación ambiental y la ocurrencia de accidentes causados por la instalación.

**Artículo 25:** Los servicios higiénicos y/o las letrinas sanitarias o baños químicos no podrán estar instalados a más de 75 metros de distancia del área de trabajo, salvo casos calificados por la autoridad sanitaria.

**Artículo 26:** Las aguas servidas de carácter doméstico deberán ser conducidas al alcantarillado público, o en su defecto, su disposición final se efectuará por medio de sistemas o plantas particulares en conformidad a los reglamentos específicos vigentes.

*Párrafo V*

*De los Guardarropías y Comedores*

**Artículo 27:** Todo lugar de trabajo donde el tipo de actividad requiera el cambio de ropa, deberá estar dotado de un recinto fijo o móvil destinado a vestidor, cuyo espacio interior deberá estar limpio y protegido de condiciones climáticas externas. Cuando trabajen hombres y mujeres los vestidores deberán ser independientes y separados.

En este recinto deberán disponerse los casilleros guardarropas, los que estarán en buenas condiciones, serán ventilados y en número igual al total de trabajadores ocupados en el trabajo o faena.

En aquellos lugares en que los trabajadores están expuestos a sustancias tóxicas o infecciosas, éstos deberán tener 2 casilleros individuales, separados e independientes, uno destinado a la ropa de trabajo y el otro a la vestimenta habitual. En tal caso, será responsabilidad del empleador hacerse cargo del lavado de la ropa de trabajo y adoptar las medidas que impidan que el trabajador la saque del lugar de trabajo.

**Artículo 28:** Cuando por la naturaleza o modalidad del trabajo que se realiza, los trabajadores se vean precisados a consumir ali-

mentos en el sitio de trabajo, se dispondrá de un comedor para este propósito, el que estará completamente aislado de las áreas de trabajo y de cualquier fuente de contaminación ambiental y será reservado para comer, pudiendo utilizarse además para celebrar reuniones y actividades recreativas. El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para mantenerlo en condiciones higiénicas adecuadas.

El comedor estará provisto con mesas y sillas con cubierta de material lavable y piso de material sólido y de fácil limpieza, deberá contar con sistemas de protección que impidan el ingreso de vectores y estará dotado con agua potable para el aseo de manos y cara. Además, en el caso que los trabajadores deban llevar su comida al inicio del turno de trabajo, dicho comedor deberá contar con un medio de refrigeración, cocinilla, lavaplatos y sistema de energía eléctrica.

**Artículo 29:** En el caso en que por la naturaleza de la faena y por el sistema de turnos, el trabajador se vea precisado a consumir sus alimentos en comedores insertos en el área de trabajo en donde exista riesgo de contaminación, el comedor deberá cumplir las condiciones del artículo 28, asegurando, además, el aislamiento con un sistema de presión positiva en su interior para impedir el ingreso de contaminantes.

**Artículo 30:** En aquellos casos en que por la naturaleza del trabajo y la distribución geográfica de los trabajadores en una misma faena, sea imposible contar con un comedor fijo para reunir a los trabajadores a consumir sus alimentos, la empresa deberá contar con uno o más comedores móviles destinados a ese fin, dotados con mesas y sillas con cubierta lavable y agua limpia para el aseo de sus manos y cara antes del consumo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 29 del presente reglamento.

Sin perjuicio de lo anterior, en los casos en que se haga imposible la implementación de comedores móviles, el Servicio de Salud

competente podrá autorizar por resolución fundada otro sistema distinto para el consumo de alimentos por los trabajadores, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones que imparta el Ministerio de Salud.<sup>(4)</sup>

En ningún caso el trabajador deberá consumir sus alimentos al mismo tiempo que ejecuta labores propias del trabajo.

**Artículo 31:** Los casinos destinados a preparar alimentos para el personal deberán contar con la autorización sanitaria correspondiente.

### TITULO III

#### De las Condiciones Ambientales

##### *Párrafo I*

##### *De la Ventilación*

**Artículo 32:** Todo lugar de trabajo deberá mantener, por medios naturales o artificiales, una ventilación que contribuya a proporcionar condiciones ambientales confortables y que no causen molestias o perjudiquen la salud del trabajador.

**Artículo 33:** Cuando existan agentes definidos de contaminación ambiental que pudieran ser perjudiciales para la salud del trabajador, tales como aerosoles, humos, gases, vapores u otras emanaciones nocivas, se deberá captar los contaminantes desprendidos en su origen e impedir su dispersión por el local de trabajo.

Con todo, cualquiera sea el procedimiento de ventilación empleado se deberá evitar que la concentración ambiental de tales contaminantes dentro del recinto de trabajo exceda los límites permisibles vigentes.

(4) Inciso agregado por el número 3° del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

**Artículo 34:** Los locales de trabajo se diseñarán de forma que por cada trabajador se provea un volumen de 10 metros cúbicos, como mínimo, salvo que se justifique una renovación adecuada del aire por medios mecánicos. En este caso deberán recibir aire fresco y limpio a razón de 20 metros cúbicos por hora y por persona o una cantidad tal que provean 6 cambios por hora, como mínimo, pudiéndose alcanzar hasta los 60 cambios por hora, según sean las condiciones ambientales existentes, o en razón de la magnitud de la concentración de los contaminantes.<sup>(5)</sup>

**Artículo 35:** Los sistemas de ventilación empleados deberán proveer aberturas convenientemente distribuidas que permitan la entrada de aire fresco en reemplazo del extraído. La circulación del aire estará condicionada de tal modo que en las áreas ocupadas por los trabajadores la velocidad no exceda de un metro por segundo.

##### *Párrafo II*

##### *De las Condiciones Generales de Seguridad*

**Artículo 36:** Los elementos estructurales de la construcción de los locales de trabajo y todas las maquinarias, instalaciones, así como las herramientas y equipos, se mantendrán en condiciones seguras y en buen funcionamiento para evitar daño a las personas.

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

Todos los locales o lugares de trabajo deberán contar con vías de evacuación horizontales y/o verticales que, además de cumplir con las exigencias de la Ordenanza General de Urbanismo y Construcción, dispongan de salidas en número, capacidad y

(5) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el número 4° del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

ubicación y con la identificación apropiada para permitir la segura, rápida y expedita salida de todos sus ocupantes hacia zonas de seguridad. Las puertas de salida no deberán abrirse en contra del sentido de evacuación y sus accesos deberán conservarse señalizados y libres de obstrucciones. Estas salidas podrán mantenerse entornadas, pero no cerradas con llave, candado u otro medio que impida su fácil apertura.

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

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

Los símbolos y palabras que se utilicen en la señalización, deberán estar de acuerdo con la normativa nacional vigente, y a falta de ella con la que determinen las normas chilenas oficiales y aparecer en el idioma oficial del país y, en caso necesario cuando haya trabajadores de otro idioma, además en el de ellos.<sup>(6)</sup>

**Artículo 38:** Deberán estar debidamente protegidas todas las partes móviles, transmisiones y puntos de operación de maquinarias y equipos.

**Artículo 39:** Las instalaciones eléctricas y de gas de los lugares de trabajo deberán ser construidas, instaladas, protegidas y mantenidas de acuerdo a las normas establecidas por la autoridad competente.

**Artículo 40:** Se prohíbe a los trabajadores cuya labor se ejecuta cerca de maquinarias en movimiento y órganos de transmisión, el uso de ropa suelta, cabello largo y suelto, y adornos susceptibles de ser atrapados por las partes móviles.

**Artículo 41:** Toda empresa o lugar de trabajo que cuente con equipos generadores de vapor deberá cumplir con el reglamento vigente sobre esta materia. Asimismo, toda empresa o lugar de trabajo que cuente con equipos generadores de radiaciones ionizantes deberá cumplir con el reglamento vigente sobre esta materia.

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

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

Los estanques de almacenamiento de combustibles líquidos deberán cumplir las exigencias dispuestas en el Decreto N° 90 de

(6) Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el número 5° del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.<sup>(7)</sup>

**Artículo 43:** Para conducir maquinarias automotrices en los lugares de trabajo, como tractores, sembradoras, cosechadoras, bulldozers, palas mecánicas, palas cargadoras, aplanadoras, grúas, motoniveladoras, retroexcavadoras, traillas y otras similares, los trabajadores deberán poseer la licencia de conductor que exige la Ley de Tránsito.

Las grúas, camiones y otros vehículos de carga y maquinaria móvil, deberán contar con alarma de retroceso de tipo sonoro.

*Párrafo III*

*De la Prevención y Protección contra Incendios*

**Artículo 44:** En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas necesarias para la prevención de incendios con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido.

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

El control de las fuentes de calor deberá adoptarse en todos aquellos lugares o procesos donde se cuente con equipos e instalacio-

nes eléctricas, maquinarias que puedan originar fricción, chispas mecánicas o de combustión y/o superficies calientes, cuidando que su diseño, ubicación, estado y condiciones de operación, esté de acuerdo a la reglamentación vigente sobre la materia.

En áreas donde exista una gran cantidad de productos combustibles o donde se almacenen, trasvasijen o procesen sustancias inflamables o de fácil combustión, deberá establecerse una estricta prohibición de fumar y encender fuegos, debiendo existir procedimientos específicos de seguridad para la realización de labores de soldadura, corte de metales o similares.<sup>(8)</sup>

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

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

Los extintores deberán cumplir con los requisitos y características que establece el Decreto Supremo N° 369, de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, o el que lo reemplace, y en lo no previsto por éste por las normas chilenas oficiales. Además, deberán estar certificados por un laboratorio acreditado de acuerdo a lo estipulado en dicho reglamento.<sup>(9)</sup>

(7) Artículo reemplazado por el número 6° del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

(8) Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el número 7° del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

(9) Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el número 7° del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

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

Superficie de cubrimiento máxima por extintor (m <sup>2</sup> )	Potencial de extinción mínimo	Distancia máxima de traslado del extintor (m)
150	4A	9
225	6A	11
375	10A	13
420	20A	15

El número mínimo de extintores deberá determinarse dividiendo la superficie a proteger por la superficie de cubrimiento máxima del extintor indicada en la tabla precedente y aproximando el valor resultante al entero superior. Este número de extintores deberá distribuirse en la superficie a proteger de modo tal que desde cualquier punto, el recorrido hasta el equipo más cercano no supere la distancia máxima de traslado correspondiente.

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

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

**Artículo 47:** Los extintores se ubicarán en sitios de fácil acceso y clara identificación, libres de cualquier obstáculo, y estarán en condiciones de funcionamiento máximo. Se colocarán a una altura máxima de 1,30 metros, medidos desde el suelo hasta la base del extintor y estarán debidamente señalizados. <sup>(11)</sup>

**Artículo 48:** Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia.

**Artículo 49:** Los extintores que precisen estar situados a la intemperie deberán colocarse en un nicho o gabinete que permita su retiro expedito, y podrá tener una puerta de vidrio simple, fácil de romper en caso de emergencia.

(10) Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el número 7° del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

(11) Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el número 7° del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

**Artículo 50:** De acuerdo al tipo de fuego podrán considerarse los siguientes agentes de extinción:

TIPO DE FUEGO	AGENTES DE EXTINCION
CLASE A Combustibles sólidos comunes tales como madera, papel, género, etc.	Agua presurizada Espuma Polvo químico seco ABC
CLASE B Líquidos combustibles o inflamables, grasas y materiales similares.	Espuma Dióxido de carbono (CO <sub>2</sub> ) Polvo químico seco ABC- BC
CLASE C Inflamación de equipos que se encuentran energizados eléctricamente.	Dióxido de carbono (CO <sub>2</sub> ) Polvo químico seco ABC - BC
CLASE D Metales combustibles tales como sodio, titanio, potasio, magnesio, etc.	Polvo químico especial

**Artículo 51:** Los extintores deberán ser sometidos a revisión, control y mantenimiento preventiva según normas chilenas oficiales, realizada por el fabricante o servicio técnico, de acuerdo con lo indicado en el Decreto N° 369 de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, por lo menos una vez al año, haciendo constar esta circunstancia en la etiqueta correspondiente, a fin de verificar sus condiciones de funcionamiento. Será responsabilidad del empleador tomar las medidas necesarias para evitar que los lugares de trabajo queden desprovistos de extintores cuando se deba proceder a dicha mantención.

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

Además, en caso de existir alto riesgo potencial, dado el volumen o naturaleza de

las sustancias, podrá exigir la instalación de un sistema automático de extinción de incendios, cuyo agente de extinción sea compatible con el riesgo a proteger. <sup>(12)</sup>

*Párrafo IV*

*De los Equipos de Protección Personal*

**Artículo 53:** El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, libres de costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte, el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

(12) Artículo reemplazado por el número 8° del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

**Artículo 54:** Los elementos de protección personal usados en los lugares de trabajo, sean éstos de procedencia nacional o extranjera, deberán cumplir con las normas y exigencias de calidad que rijan a tales artículos según su naturaleza, de conformidad a lo establecido en el Decreto N° 18, de 1982, del Ministerio de Salud.

#### TITULO IV

##### De la Contaminación Ambiental

###### Párrafo I

###### Disposiciones Generales

**Artículo 55:** Los límites permisibles de aquellos agentes químicos y físicos capaces de provocar efectos adversos en el trabajador serán, en todo lugar de trabajo, los que resulten de la aplicación de los artículos siguientes.

**Artículo 56:** Los límites permisibles para sustancias químicas y agentes físicos son índices de referencia del riesgo ocupacional.

**Artículo 57:** En el caso en que una medición representativa de las concentraciones de sustancias contaminantes existentes en el ambiente de trabajo o de la exposición a agentes físicos, demuestre que han sido sobrepasados los valores que se establecen como límites permisibles, el empleador deberá iniciar de inmediato las acciones necesarias para controlar el riesgo, sea en su origen, o bien, proporcionando protección adecuada al trabajador expuesto. En cualquier caso el empleador será responsable de evitar que los trabajadores realicen su trabajo en condiciones de riesgo para su salud.

**Artículo 58:** Se prohíbe la realización de trabajos, sin la protección personal correspondiente, en ambientes en que la atmósfera contenga menos de 18% de oxígeno.

###### Párrafo II

###### De los Contaminantes Químicos

**Artículo 59:** Para los efectos de este reglamento se entenderá por:

- a) *Límite Permisible Ponderado:* Valor máximo permitido para el promedio ponderado de las concentraciones ambientales de contaminantes químicos existente en los lugares de trabajo durante la jornada normal de 8 horas diarias, con un total de 48 horas semanales.
- b) *Límite Permisible Temporal:* Valor máximo permitido para el promedio ponderado de las concentraciones ambientales de contaminantes químicos en los lugares de trabajo, medidas en un período de 15 minutos continuos dentro de la jornada de trabajo. Este límite no podrá ser excedido en ningún momento de la jornada.
- c) *Límite Permisible Absoluto:* Valor máximo permitido para las concentraciones ambientales de contaminantes químicos medida en cualquier momento de la jornada de trabajo. <sup>(13)</sup>

**Artículo 60:** El promedio ponderado de las concentraciones ambientales de contaminantes químicos no deberá superar los límites permisibles ponderados (LPP) establecidos en el artículo 66 del presente Reglamento. Se podrán exceder momentáneamente estos límites, pero en ningún caso superar cinco veces su valor. Con todo, respecto de aquellas sustancias para las cuales se establece además un límite permisible temporal (LPT), tales excesos no podrán superar estos límites. <sup>(14)</sup>

(13) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el número 9° del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

(14) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el número 10 del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

Tanto los excesos de los límites permisibles ponderados, como la exposición a límites permisibles temporales, no podrán repetirse más de cuatro veces en la jornada diaria, ni más de una vez en una hora.

**Artículo 61:** Las concentraciones ambientales de las sustancias capaces de causar rápidamente efectos narcóticos, cáusticos o tóxicos, de carácter grave o fatal, no podrán exceder en ningún momento los límites permisibles absolutos siguientes:

Sustancia	Límite Permissible Absoluto		Observaciones
	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	
Acido Bromhídrico	3	9,9	—
Acido Cianhídrico (expresado como CN)	4,7	5	Piel
Acido Clorhídrico	5	6	—
Acido Fluorhídrico (expresado como F)	3	2,3	—
Alcohol n-Butílico	50	152	Piel
Cianuros (expresado como CN)	4,7	5	Piel
Etilenglicol, Aerosol de	40	100	A.4
Formaldehido	0,3	0,37	A.2
Glutaraldehido	0,05	0,2	A.4
Hidróxido de Potasio	—	2	—
Hidróxido de Sodio	—	2	—
Isoforona	5	28	A.3
Peróxido de metil etil cetona	0,2	1,5	—
Triclorofluorometano (FREON 11)	1000	5620	—
Yodo	0,1	1	—

**Artículo 62:** Cuando la jornada de trabajo habitual sobrepase las 48 horas semanales, el efecto de la mayor dosis de tóxico que recibe el trabajador unida a la reducción del período de recuperación durante el descanso, se compensará multiplicando los límites permisibles ponderados del artículo 66 por el factor de reducción «Fj» que resulte de la aplicación de la fórmula siguiente, en que «h» será el número de horas trabajadas semanalmente:

$$Fj = \frac{48}{h} \times \frac{168 - h}{120}$$

**Artículo 63:** Cuando los lugares de trabajo se encuentran a una altura superior a 1.000 metros sobre el nivel del mar, los límites permisibles absolutos, ponderados y tempo-

rales expresados en mg/m<sup>3</sup> y en fibras/cc, establecidos en los artículos 61 y 66 del presente reglamento, se deberán multiplicar por el factor «Fa» que resulta de la aplicación de la fórmula siguiente, en que «P» será la presión atmosférica local medida en milímetros de mercurio:

$$Fa = \frac{P}{760}$$

**Artículo 64:** En lugares de trabajo en altura y con jornada mayor de 48 horas semanales se corregirá el límite permisible ponderado multiplicándolo sucesivamente por cada uno de los factores definidos en los artículos 62 y 63, respectivamente. Los límites permisibles temporales y absolutos se ajustarán aplicando solamente el factor «Fa» del artículo 63.

**Artículo 65:** Prohíbese el uso en los lugares de trabajo de las sustancias que se indican a continuación, con excepción de los casos calificados por la autoridad sanitaria.

- Aldrín
- Bencina o Gasolina para vehículos motorizados en cualquier uso distinto de la combustión en los motores respectivos
- Benzidina
- Beta - Naftilamina
- Beta - Propiolactona
- Clorometil Metiléter
- Dibromocloropropano

- Dibromo Etileno
- Dicloro Difenil Tricloroetano (DDT)
- Dieldrín
- Dimetilnitrosamina (N - Nitrosodimetilamina)
- Endrín
- 2 - 4 - 5 T
- 4 - Nitro Difenilo
- 4 - Amino Difenilo (para - Xenilamina)

**Artículo 66:** Los límites permisibles ponderados y temporales para las concentraciones ambientales de las sustancias que se indican, serán los siguientes:

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Temporal		Observaciones
	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	
Acetato de n-Amilo	80	425			
Acetato de sec-Amilo	100	532			
Acetato de n-Butilo	120	570	200	950	
Acetato de sec-Butilo	160	760			
Acetato de ter-Butilo	160	760			
Acetato de Cellosolve	4	22			Piel
Acetato de Etilo	320	1150			
Acetato de Isoamilo	80	424			
Acetato de Isobutilo	120	570			
Acetato de Isopropilo	200	830	310	1290	
Acetato de Metilcellosolve	4	19			Piel
Acetato de Metilo	160	485	250	757	
Acetato de n-Propilo	160	668	250	1040	
Acetona	600	1424	1001	2380	A.4
Acido Acético	8	20	15	37	
Acido Crómico y Cromatos (expr. como Cr)		0,04			A.1
Acido Fórmico	4	7,5	10	19	
Acido Nítrico	1,6	4,2	4	10	
Acido Pícrico		0,08			
Acido Sulfhídrico	8	11,2	15	21	
Acido Sulfúrico		0,8		3	
Aguarrás Mineral (Varsol)	240	1100			
Aguarrás Vegetal (Trementina)	80	445			

Alcohol Etilico	800	1500			
Alcohol Isobutilico	40	122			
Alcohol Isopropilico	320	786	500	1230	
Alcohol Metilico	160	210	250	328	Piel
Algodón crudo		0,16			(1)
Alquitrán de hulla, humos de (expresados como solubles en benceno)		0,16			A.1
Aluminio, polvo metálico		8			
Aluminio, humos de soldadura (expresado como Al)		4			
Aluminio, polvo pirotécnico (expresado como Al)		4			
Aluminio, sales solubles y compuestos alquílicos (expresado como Al)		1,6			
Amoniaco	20	14	35	24	
Anhídrico Carbónico	4000	7200	30000	54000	
Anhídrico Ftálico	0,8	4,9			
Anhídrido Sulfuroso	1,6	4	5	13	
Anilina y homólogos	1,6	6			Piel-A3
Antimonio		0,4			
Arsénico y comp. sol. (expr. como As)		0,16			A.1
Arsina (Hidrógeno Arseniado)	0,04	0,13			
Asbesto azul-Crocidolita		0,16 fibras/cc			A.1 (2)
Asbesto Pardo - Amosita		0,4 fibras/cc			A.1 (2)
Asbesto - Crisotilo		1,6 fibras/cc			A.1 (2)
Asbesto - Otros tipos		1,6 fibras/cc			A.1 (2)
Asfalto (deriv. Petróleo), Humos		4			
Atrazina		4			
Bario - Comp. Solubles (expresado como Ba)		0,4			
Baritina - Sulfato de Bario		8			(3)
Benceno	8	26	40	130	Piel-A.1
Bencina Blanca	240	712	500	1480	
Benomyl	0,67	8			
Bis - Cloro - Metil Eter	0,0008	0,004			A.1
Bromo	0,08	0,53	0,2	1,3	
Bromuro de Metilo	4	15			Piel - A.4
2 Butanona (Metil Etil Cetona)	160	472	300	885	
Butil Cellosolve (2 - Butoxietanol)	20	97			Piel
2 - Butoxietanol (Butil Cellosolve)	20	97			Piel
Cadmio (expresado como cadmio)		0,04			A.2-(3)

Cal viva (Oxido de Calcio)		1,6			
Captan		4			
Carbaryl		4			
Carbofurano		0,08			
Carbón de retorta grafitico		1,6			(4)
Carbón bituminoso < 5% Cuarzo		1,6			(4)
Carbonato de Calcio (Caliza)		8			(3)
Cellosolve (2 - Etoxietanol)	4	14			Piel
Celulosa - fibra papel		8			
Cemento Portland		8			(3)
Cereales-Polvo de Granos		3,2			
Cianamida Cálcica		0,4			
Ciclohexano	240	820			
Ciclohexanol	40	160			Piel
Ciclohexanona	20	80			Piel
Cloro	0,4	1,2	1	2,9	
Cloroformo	8	40			A.2
Clorpirifos		0,16			Piel
Cloruro de Metileno	40	140			A.2
Cloruro de Vinilo	4	10			A.1
Cobalto		0,016			A.3
Cobre - Humos		0,16			
Cobre - Polvo y nieblas (expresado como Cu)		0,8			
Cristobalita		0,04			(4)
Cromo, metal y comp. di y trivalentes		0,4			A.4
Cromo, compuestos hexavalentes solubles		0,04			A.1
Cromo, compuestos hexavalentes insolubles		0,008			A.1
Cuarzo (sílice cristalizada)		0,08			(4)
Cumeno (Isopropilbenceno)	40	200			Piel
Diazinon		0,08			Piel
2-4-D		8			
Diclorodifluoro metano (Freón 12)	800	4000			
Diclorvos	0,08	0,72			Piel
Dietyléter (Eter Etilico)	320	970	500	1520	
Diisocianato de Difenilmetano (MDI)	0,004	0,04			
Dinitrobenceno	0,12	0,8			Piel
Dinitro - O - Cresol		0,16			Piel
Dinitro Tolueno		1,2			Piel - A.3
Dióxido de Cloro	0,08	0,22	0,3	0,83	
Dióxido de Nitrógeno	2,4	4,5	5	9,4	
Diurón	8				
Estaño - Metal y comp. inorgánicos	1,6				
Estaño - comp. orgánicos	0,08		0,2		Piel

Estireno (monómero) - (Vinilbenceno)	40	170	100	425	Piel - A. 4
Eter Etilico (Dietiléter)	320	970	500	1520	
Etilbenceno	80	348	125	543	
Etil Mercaptano	0,4	1			
2 - Etoxietanol (Cellosolve)	4	14			Piel
Fenol	4	15			Piel
Ferbam		8			
Fibra de vidrio		0,8 fibras/cc			(2)
Flúor	0,8	1,3	2	3,1	
Fluoruros (expresado como F)		2			
Fosfina (Hidrógeno Fosforado)	0,24	0,34	1	1,4	
Ftalato de dibutilo		4			
Ftalato de dietilo		4			
Ftalato de dimetilo		4			
Gas Licuado de Petróleo	800	1400			
Gasolina con menos de 0,5% de Benceno	240	712	500	1480	
Grafito de cualquier tipo (excepto fibras)		1,6			(4)
Hexano (n)	40	141			
Hexano comercial con menos de 5% n - Hexano	400	1410	1000	3500	
2-Hexanona (Metil n-Butil Cetona)	4	16			Piel
Hidrógeno Fosforado (Fosfina)	0,24	0,34	1	1,4	
Hidrógeno Sulfurado	8	11,2	15	21	
Hidroquinona		1,6			
Humos de soldadura al arco eléctrico		4			(5)
Lana mineral, fibras		1 fibras/cm <sup>3</sup>			(2)
Lindano		0,4			Piel
Maderas coníferas, Polvo de (pino, etc.)		4		10	
Maderas de otros tipos, polvo de (encina, haya, eucalipto)		0,8			
Malation		8			Piel
Manganeso - Humos		0,8		3	
Manganeso - Polvo y compuestos		4			
Mercurio vapor y compuestos inorgánicos (expresado como Hg)		0,04			Piel - A. 4
Mercurio - Comp. Alquilicos		0,008		0,03	Piel
Mercurio - Comp. Arílicos		0,08			Piel
Metaacrilato de Metilo	80	328			
Metabisulfito de Sodio		4			
Metanol	160	210	250	328	Piel
Metilamina	8	10	24	30	
Metil Cellosolve (2 - metoxietanol)	4	13			Piel
Metilcloroformo (1,1,1 Tricloroetano)	280	1530	450	2460	

Metil Etil Cetona (2 - Butanona)	160	472	300	885	
Metil Isobutil Cetona	40	164	75	307	
Metil Mercaptano	0,4	0,78			
Metil n-Butil Cetona (2-Hexanona)	4	16			Piel
Metilen Bifenil Isocianato	0,004	0,04			
2-Metoxietanol (Metil Cellosolve)	4	13			Piel
Mica		2,4			(4)
Molibdeno - Comp. insol. (Exp. como Mo)		8			
Molibdeno - Comp. Solubles (Exp. como Mo)		4			
Monocrotofos		0,2			Piel
Monóxido de Carbono	40	46			
Nafta de Petróleo (Heptano comercial)	320	1310	500	2050	
Nafta liviana con n-Hexano < 5%	400	1400	1000	3500	
Negro de Humo		2,8			
Níquel, metal y comp. insol. (expresado como Ni)		0,8			A.1
Níquel, compuestos solubles (expresado como Ni)		0,08			A.4
p - Nitroanilina		2,4			Piel
Nitrobenceno	0,8	4			Piel
Nitroglicerina	0,04	0,37			Piel
1 - Nitropropano	20	73			
2 - Nitropropano	8	29			A.2
Oxido de Calcio (Cal viva)		1,6			
Oxido de Etileno	0,8	1,4			A.2
Oxido nítrico	20	25			
Ozono	0,08	0,16			
Parafina Sólida (humos)		1,6			
Paraquat (polvo total)		0,4			
Paraquat (fracción respirable)		0,08			(4)
Pentaclorofenol		0,4			Piel
Percloroetileno (Tetracloroetileno)	40	270	200	1357	A.3
Peróxido de Hidrógeno	0,8	1,10			
Piretro		4			
Plomo, Polvo y Humos inorgánicos (expresado como Pb)		0,12			A.3
Plomo, Cromato de (expresado como Cr)		0,01			A.2
Plomo Tetraetilico (expr. como Pb)		0,08			Piel
Plomo Tetrametilico (expr. como Pb)		0,12			Piel
Polvo de Granos (Cereales)		3,2			
Polvos no clasificados (total)		8			(3)
Polvos no clasificados (fracción respirable)		2,4			(4)
Selenio y comp.		0,16			
Sílice amorfa precipitada-Silica Gel		8			

Silice amorfa diatomea sin calcinar		8			(3)
Silice amorfa - humos metalúrgicos		0,16			(4)
Silice amorfa - cuarzo fundido		0,08			(4)
Silice cristalizada cristobalita		0,04			(4)
Silice cristalizada cuarzo		0,08			(4)
Silice cristalizada tridimita		0,04			(4)
Silice cristalizada tierra de Tripoli		0,08			(4)
Sulfato de Dimetilo	0,08	0,42			Piel A. 2
Sulfuro de Carbono	8	25			Piel
Talco fibroso	1,6 fibras/cm <sup>3</sup>				A. 1 (6)
Talco no fibroso		1,60			(4)
Talio comp. solubles		0,08			Piel
Telurio y comp.		0,08			
1, 1, 2, 2 Tetracloroetano	0,8	5,5			Piel - A. 3
Tetracloroetileno (Percloroetileno)	40	270	200	1357	A. 3
Tetracloruro de Carbono	4	25	10	63	Piel A. 3
Tetrahidrofurano	160	470	250	737	
Tierra de Diatomeas no calcinada		8			(3)
Tierra de Diatomeas calcinada		0,08			(4)
Tolueno	80	300			Piel
Toluen - Di - Isocianato (TDI)	0,004	0,03	0,02	0,14	
Trementina (aguarras vegetal)	80	445			
1, 1, 1 Tricloroetano (Metilcloroformo)	280	1530	450	2460	
1, 1, 2 Tricloroetano	8	44			Piel
Tricloroetileno	40	215	200	1070	A. 3
Tridimita		0,04			(4)
2, 4, 6 Trinitrotolueno		0,4			Piel
Vanadio (Polvo resp. y humos expr. V <sub>2</sub> O <sub>5</sub> )		0,04			
Varsol (Aguarrás Mineral)	240	1100			
Vinilbenceno (monómero)- (Estireno)	40	170	100	425	Piel-A. 4
Warfarina		0,08			
Xileno	80	347	150	651	
Yeso (Sulfato de Calcio)		8			(3)
Zinc, Cloruro de - Humos		0,8		2	
Zinc, Cromato de (exp. como Cr)		0,008			A. 1
Zinc, Oxido de - Humos		4		10	

(1)= Muestras exentas de fibras tomadas con elutriador vertical.

(2)= Recuento mediante Microscopio de Contraste en Fase con 400 - 450 diámetros de aumento, en muestras tomadas en filtro de membrana, contando fibras de longitud mayor a 5 µm y de una

relación largo a diámetro igual o mayor de 3:1.

(3)= Polvo total exento de asbesto y con menos de 1% de sílice cristalizada libre.

(4)= Fracción respirable.

(5)= Solamente en ausencia de elementos tóxicos en el metal base y los electrodos y en condiciones en que no haya acumulación o producción de gases tóxicos.

(6)= Recuento según (2), pero no deberá existir más de  $1,6 \text{ mg/m}^3$  de polvo respirable <sup>(15)</sup>

**Artículo 67:** Las sustancias de los artículos 61 y 66 que llevan calificativo «Piel» son aquellas que pueden ser absorbidas a través de la piel humana. Con ellas deberán adoptarse todas las medidas necesarias para impedir el contacto con la piel de los trabajadores y se extremarán las medidas de protección y de higiene personal.

**Artículo 68:** Las sustancias calificadas como «A.1» son comprobadamente cancerígenas para el ser humano y aquellas calificadas como «A.2» son sospechosas de ser cancerígenas para éstos, por lo cual en ambos casos se deberán extremar las medidas de protección y de higiene personal frente a ellas.

Respecto de aquellas calificadas como «A.3», no se ha demostrado que sean cancerígenas para seres humanos pero sí lo son para animales de laboratorio y las designadas como «A.4» se encuentran en estudio pero no se dispone aún de información válida que permita clasificarlas como cancerígenas para el ser humano o para animales de laboratorio, por lo que la exposición de los trabajadores a ambos tipos de ellas deberá ser mantenida en el nivel lo más bajo posible.

**Artículo 69:** Cuando en el ambiente de trabajo existan dos o más sustancias de las enumeradas en el artículo 66, y actúen sobre el organismo humano de igual manera, su efecto combinado se evaluará sumando las fracciones de cada concentración ambiental dividida por su respectivo límite permisible

(15) Tabla modificada, como aparece en el texto, por el número 11 del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

ponderado, no permitiéndose que esta suma sea mayor que 1 (uno). Si la acción de cada una de estas sustancias fuera independiente de las otras o cuando actúen sobre órganos diferentes deberán evaluarse independientemente respecto a su límite permisible ponderado.

### *Párrafo III*

#### *De los Agentes Físicos*

##### 1. DEL RUIDO

**Artículo 70:** En la exposición laboral a ruido se distinguirán el ruido estable, el ruido fluctuante y el ruido impulsivo.

**Artículo 71:** Ruido estable es aquel ruido que presenta fluctuaciones del nivel de presión sonora instantáneo inferiores o iguales a 5 dB(A) lento, durante un período de observación de 1 minuto.

Ruido fluctuante es aquel ruido que presenta fluctuaciones del nivel de presión sonora instantáneo superiores a 5 dB(A) lento, durante un período de observación de 1 minuto.

Ruido impulsivo es aquel ruido que presenta impulsos de energía acústica de duración inferior a 1 segundo a intervalos superiores a 1 segundo.

**Artículo 72:** Las mediciones de ruido estable, ruido fluctuante y ruido impulsivo se efectuarán con un sonómetro integrador o con un dosímetro que cumpla las exigencias señaladas para los tipos 0,1 ó 2, establecidas en las normas: IEC 651-1979, IEC 804-1985 y ANSI S.1.4-1983.

##### 1.1 DEL RUIDO ESTABLE O FLUCTUANTE

**Artículo 73:** En la exposición a ruido estable o fluctuante se deberá medir el nivel de presión sonora continuo equivalente (NPSeq o Leq), el que se expresará en decibeles ponderados «A», con respuesta lenta, es decir, en dB(A) lento.

**Artículo 74:** La exposición ocupacional a ruido estable o fluctuante deberá ser controlada de modo que para una jornada de 8 horas diarias ningún trabajador podrá estar expuesto a un nivel de presión sonora continuo equivalente superior a 85 dB(A) lento, medidos en la posición del oído del trabajador.

**Artículo 75:** Niveles de presión sonora continua equivalentes, diferentes a 85 dB(A) lento, se permitirán siempre que el tiempo de exposición a ruido del trabajador no exceda los valores indicados en la siguiente tabla:

NPSeq [dB (A)lento]	Tiempo de exposición por Día		Segundos
	Horas	Minutos	
80	24,00		
81	20,16		
82	16,00		
83	12,70		
84	10,08		
85	8,00		
86	6,35		
87	5,04		
88	4,00		
89	3,17		
90	2,52		
91	2,00		
92	1,59		
93	1,26		
94	1,00		
95		47,40	
96		37,80	
97		30,00	
98		23,80	
99		18,90	
100		15,00	
101		11,90	
102		9,40	
103		7,50	
104		5,90	
105		4,70	
106		3,75	
107		2,97	
108		2,36	
109		1,88	
110		1,49	
111		1,18	
112			56,40
113			44,64
114			35,43
115			29,12

Estos valores se entenderán para trabajadores expuestos sin protección auditiva personal.

**Artículo 76:** Cuando la exposición diaria a ruido está compuesta de dos o más períodos de exposición a diferentes niveles de presión sonora continuos equivalentes, deberá considerarse el efecto combinado de aquellos períodos cuyos NPSeq sean iguales o superiores a 80 dB(A) lento. En este caso deberá calcularse la dosis de ruido diaria (D), mediante la siguiente fórmula:

$$D = \frac{Te_1}{Tp_1} + \frac{Te_2}{Tp_2} + \dots + \frac{Te_n}{Tp_n}$$

Te= Tiempo total de exposición a un determinado NPSeq

Tp= Tiempo total permitido de exposición a ese NPSeq

La dosis de ruido diaria máxima permisible será 1 (100%)

**Artículo 77:** En ningún caso se permitirá que trabajadores carentes de protección

auditiva personal estén expuestos a niveles de presión sonora continuos equivalentes superiores a 115 dB(A) lento, cualquiera sea el tipo de trabajo.

#### 1.2RUIDO IMPULSIVO

**Artículo 78:** En la exposición a ruido impulsivo se deberá medir el nivel de presión sonora peak (NPS peak), expresado en decibeles ponderados «C», es decir, dB(C)Peak.

**Artículo 79:** La exposición ocupacional a ruido impulsivo deberá ser controlada de modo que para una jornada de 8 horas diarias ningún trabajador podrá estar expuesto a un nivel de presión sonora peak superior a 95 dB(C)Peak, medidos en la posición del oído del trabajador.

**Artículo 80:** Niveles de presión sonora peak diferentes a 95 dB(C)Peak, se permitirán siempre que el tiempo de exposición a ruido del trabajador no exceda los valores indicados en la siguiente tabla:

NPSpeak [dB (C)]	Tiempo de exposición por Día		
	Horas	Minutos	Segundos
90	24,00		
91	20,16		
92	16,00		
93	12,70		
94	10,08		
95	8,00		
96	6,35		
97	5,04		
98	4,00		
99	3,17		
100	2,52		
101	2,00		
102	1,59		
103	1,26		
104	1,00		
105		47,62	
106		37,80	
107		30,00	

108		23,80	
109		18,90	
110		11,90	
111		15,00	
112		9,40	
113		7,50	
114		5,90	
115		4,70	
116		3,75	
117		2,97	
118		2,36	
119		1,88	
120		1,49	
121		1,18	
122			56,25
123			44,65
124			35,44
125			28,13
126			22,32
127			17,72
128			14,06
129			11,16
130			8,86
131			7,03
132			5,58
133			4,43
134			3,52
135			2,79
136			2,21
137			1,76
138			1,40
139			1,11
140			1,00

Estos valores se entenderán para trabajadores expuestos sin protección auditiva personal.

**Artículo 81:** En ningún caso se permitirá que trabajadores carentes de protección auditiva personal estén expuestos a niveles de presión sonora peak superiores a 140 dB(C)peak, cualquiera sea el tipo de trabajo.

**Artículo 82:** Cuando un trabajador utilice protección auditiva personal, se entenderá que se cumple con lo dispuesto en los artículos 75 y 80 del presente reglamento si el nivel de presión sonora efectivo no so-

brepasa los límites máximos permisibles establecidos en las tablas indicadas en tales artículos.

Para los efectos de este reglamento se entenderá por nivel de presión sonora efectiva la diferencia entre el nivel de presión sonora continua equivalente o el nivel de presión sonora peak, según se trate de ruido estable, fluctuante, o impulsivo respectivamente, y la reducción de ruido que otorgará el protector auditivo. En ambos casos la reducción de ruido será calculada de acuerdo a las normas oficiales vigentes en materia de protección auditiva.

## 2. DE LAS VIBRACIONES

**Artículo 83:** Para los efectos del presente reglamento se entenderá por vibración el movimiento oscilatorio de las partículas de los cuerpos sólidos.

**Artículo 84:** En la exposición a vibraciones se distinguirá la exposición segmentaria del componente mano-brazo o exposición del segmento mano-brazo y la exposición de cuerpo entero o exposición global.

## 2.1 EXPOSICION DE CUERPO ENTERO

**Artículo 85:** En la exposición a vibraciones globales o de cuerpo entero, la aceleración vibratoria recibida por el individuo deberá ser medida en la dirección apropiada de un sistema de coordenadas ortogonales tomando como punto de referencia el corazón, considerando:

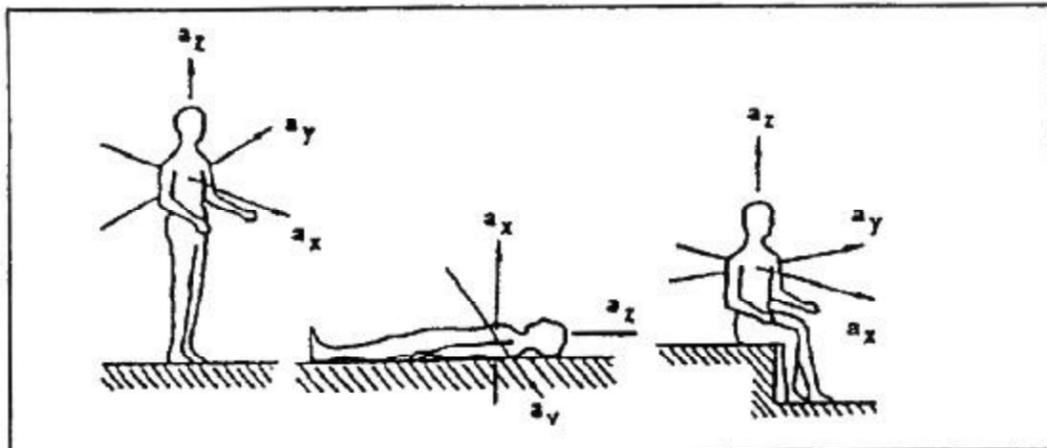


Fig. 1

Eje Z ( $a_z$ ) De los pies a la cabeza

Eje X ( $a_x$ ) De la espalda al pecho

Eje Y ( $a_y$ ) De derecha a izquierda <sup>(16)</sup>

**Artículo 86:** Las mediciones de la exposición a vibración se deberán efectuar con un sistema de transducción triaxial, con el fin de registrar con exactitud la aceleración vibratoria generada por la fuente, en la gama de frecuencias de 1 Hz a 80 Hz.

La medición se deberá efectuar en forma simultánea para cada eje coordenada ( $a_z$ ,  $a_x$  y  $a_y$ ), considerándose como magnitud el valor de la aceleración equivalente ponderada en frecuencia ( $A_{eq}$ ) expresada en metros por segundo al cuadrado ( $m/s^2$ ).

**Artículo 87:** La aceleración equivalente ponderada en frecuencia ( $A_{eq}$ ) máxima permitida para una jornada de 8 horas por cada eje de medición, será la que se indica en la siguiente tabla:

Eje de Medición	$A_{eq}$ Máxima Permitida [ $m/s^2$ ]
z	0,63
x	0,45
y	0,45 <sup>(17)</sup>

(16) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el número 12 del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

(17) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el número 13 del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

**Artículo 88:** Aceleraciones equivalentes ponderadas en frecuencia diferentes a las establecidas en el artículo 87 se permitirán siempre y cuando el tiempo de exposición no exceda los valores indicados en la siguiente tabla:

Tiempo de Exposición [horas]	Aeq Máxima Permitida (m/s <sup>2</sup> )		
	Z	X	Y
12	0,50	0,35	0,35
11	0,53	0,38	0,38
10	0,56	0,39	0,39
9	0,59	0,42	0,42
8	0,63	0,45	0,45
7	0,70	0,50	0,50
6	0,78	0,54	0,54
5	0,90	0,61	0,61
4	1,06	0,71	0,71
3	1,27	0,88	0,88
2	1,61	1,25	1,25
1	2,36	1,70	1,70
0,5	3,30	2,31	2,31 <sup>(18)</sup>

**Artículo 89:** Cuando en una medición de la exposición a vibraciones de cuerpo entero los valores de Aeq para cada eje no superan los límites establecidos en el artículo 88, se deberá evaluar el riesgo global de la exposición a través de la aceleración equivalente total ponderada en frecuencia (AeqTP). Para tales efectos sólo se considerarán los valores de Aeq similares, entendiéndose como tales los que alcancen el 60% del mayor valor medido.

El cálculo de la AeqTP se realizará mediante la siguiente fórmula:

$$AeqTP = \sqrt{(1,4 \times A_{eqx})^2 + (1,4 \times A_{eqy})^2 + (A_{eqz})^2}$$

AeqTP = Aceleración equivalente total ponderada.

Aeqx = Aceleración equivalente ponderada en frecuencia para el eje X.

Aeqy = Aceleración equivalente ponderada en frecuencia para el eje Y.

Aeqz = Aceleración equivalente ponderada en frecuencia para el eje Z.

El valor obtenido no deberá superar los límites máximos permitidos para el eje Z establecidos en el artículo 88.

#### 2.2 DE LA EXPOSICION SEGMENTARIA DEL COMPONENTE MANO - BRAZO

**Artículo 90:** En la exposición segmentaria del componente mano-brazo, la aceleración originada por una herramienta de trabajo vibrátil deberá medirse en tres direcciones ortogonales, en el punto donde la vibración penetra en la mano.

Las direcciones serán las que formen el sistema biodinámico de coordenadas o el sistema basicéntrico relacionado, que tenga su origen en la interface entre la mano y la superficie que vibra, considerando:

(18) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el número 14 del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

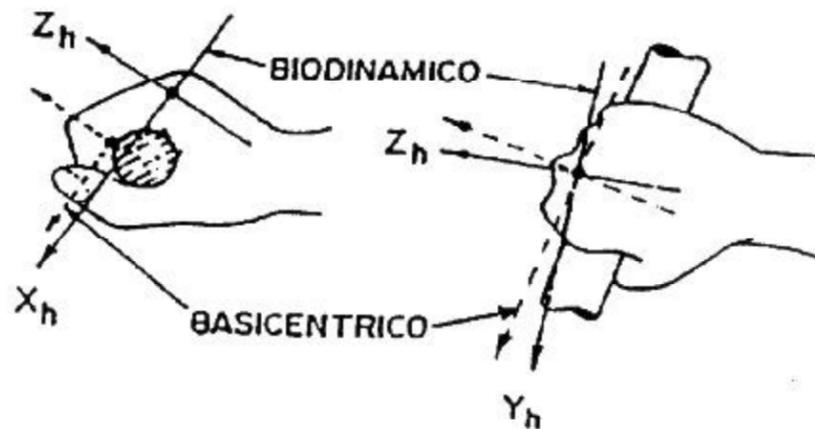


Fig. 2

Eje Z ( $Z_h$ )= Corresponde a la línea longitudinal ósea.

Eje X ( $X_h$ )= Perpendicular a la palma de la mano.

Eje Y ( $Y_h$ )= En la dirección de los nudillos de la mano.

**Artículo 91:** Las mediciones de la exposición a vibraciones se efectuarán con un transductor pequeño y de poco peso, con el fin de registrar con exactitud la aceleración vibratoria generada por la fuente, en la gama de frecuencias de 5 Hz a 1500 Hz.

La medición se deberá efectuar en forma simultánea en los tres ejes coordenadas

( $Z_h, X_h$  e  $Y_h$ ), por ser la vibración una cantidad vectorial.

La magnitud de la vibración se expresará para cada eje coordinado por el valor de la aceleración equivalente ponderada en frecuencia, expresada en metros por segundo al cuadrado ( $m/s^2$ ) o en unidades de gravitación (g).

**Artículo 92:** La aceleración equivalente máxima, medida en cualquier eje, constituirá la base para efectuar la evaluación de la exposición a vibraciones del segmento mano-brazo y no deberá sobrepasar los valores establecidos en la siguiente tabla:

Tiempo de exposición(T) [horas]	Aceleración Vibratoria Máxima [m/s <sup>2</sup> ] [g]*	
4 < T < 8	4	0.40
2 < T < 4	6	0.61
1 < T < 2	8	0.81
T ≤ 1	12	1.22

[g]\* = 9,81 m/s<sup>2</sup> (aceleración de gravedad)

**Artículo 93:** Si la exposición diaria a vibración en una determinada dirección comprende varias exposiciones a distintas aceleraciones equivalentes ponderadas en frecuencia, se obtendrá la aceleración total equivalente ponderada en frecuencia, a partir de la siguiente ecuación:

$$A_{eq(T)} = \left[ \frac{1}{T} \sum_{i=1}^n (a_{eq,i})^2 \times T_i \right]^{1/2}$$

T = Tiempo total de exposición.

(a<sub>eq,i</sub>) = Aceleración equivalente ponderada en un determinado período de exposición.

T<sub>i</sub> = Duración del período de exposición a una determinada (a<sub>eq,i</sub>)

**Artículo 94:** El tiempo total de exposición (T) a una aceleración total equivalente ponderada en frecuencia (A<sub>eq(T)</sub>), no deberá exceder los valores señalados en el artículo 92.

### 3. DE LA DIGITACION

**Artículo 95:** Un trabajador no podrá dedicar a la operación de digitar, para uno o más empleadores, un tiempo superior a 8 horas diarias ni a 40 horas semanales, debiendo concedérsele un descanso de cinco minutos después de cada período de 20 minutos de digitación continua, durante la jornada de trabajo.

### 4. DE LA EXPOSICION OCUPACIONAL A CALOR

**Artículo 96:** Para los efectos del presente reglamento, se entenderá por carga calórica ambiental el efecto de cualquier combinación de temperatura, humedad y velocidad

del aire y calor radiante, que determine el Índice de Temperatura de Globo y Bulbo Húmedo (TGBH).

La carga calórica ambiental a que los trabajadores podrán exponerse en forma repetida, sin causar efectos adversos a su salud, será la que se indica en la tabla de Valores de Límites Permisibles del Índice TGBH, los que se aplicarán a trabajadores aclimatados, completamente vestidos y con provisión adecuada de agua y sal, con el objeto de que su temperatura corporal profunda no exceda los 38°C.

El Índice de Temperatura de Globo y Bulbo Húmedo se determinará considerando las siguientes situaciones:

a.- Al aire libre con carga solar:

$$TGBH = 0,7 TBH + 0,2 TG + 0,1 TBS$$

b.- Al aire libre sin carga solar, o bajo techo:

$$TGBH = 0,7 TBH + 0,3 TG$$

Correspondiendo:

TBH = Temperatura de bulbo húmedo natural, en °C

TG = Temperatura de globo, en °C

TBS = Temperatura de bulbo seco, en °C

Las temperaturas obtenidas se considerarán una vez alcanzada una lectura estable en termómetro de globo (entre 20 a 30 minutos).

VALORES LIMITES PERMISIBLES DEL INDICE TGBH EN ° C			
Tipo de Trabajo	Carga de Trabajo según Costo Energético (M)		
	Liviana Inferior a 375 Kcal/h	Moderada 375 a 450 Kcal/h	Pesada Superior a 450 Kcal/h
Trabajo continuo	30,0	26,7	25,0
75% trabajo 25% descanso, cada hora	30,6	28,0	25,9
50% trabajo 50% descanso, cada hora	31,4	29,4	27,9
25% trabajo 75% descanso, cada hora	32,2	31,1	30,0

**Artículo 97:** La exposición ocupacional a calor debe calcularse como exposición ponderada en el tiempo según la siguiente ecuación:

$$\text{TGBH promedio} = \frac{(\text{TGBH})_1 t_1 + (\text{TGBH})_2 t_2 + \dots + (\text{TGBH})_n t_n}{t_1 + t_2 + \dots + t_n}$$

en la que  $(\text{TGBH})_1$ ,  $(\text{TGBH})_2$ , ..., y  $(\text{TGBH})_n$  son los diferentes TGBH encontrados en las distintas áreas de trabajo y descanso en las que el trabajador permaneció durante la jornada laboral y,  $t_1$ ,  $t_2$ , ..., y  $t_n$  son los tiempos en horas de permanencia en las respectivas áreas.

**Artículo 98:** Para determinar la carga de trabajo se deberá calcular el costo energético ponderado en el tiempo, considerando la tabla de Costo Energético según tipo de Trabajo, de acuerdo a la siguiente ecuación:

$$M_{\text{promedio}} = \frac{M_1 t_1 + M_2 t_2 + \dots + M_n t_n}{t_1 + t_2 + \dots + t_n}$$

siendo  $M_1$ ,  $M_2$ , ..., y  $M_n$  el costo energético para las diversas actividades y períodos de descanso del trabajador durante los períodos de tiempo  $t_1$ ,  $t_2$ , ..., y  $t_n$  (en horas).

COSTO ENERGETICO SEGUN TIPO DE TRABAJO	
Sentado	90 Kcal/h
De pie	120 Kcal/h
Caminando (5 Km/h sin carga)	270 Kcal/h
Escribir a mano o a máquina	120 Kcal/h
Limpiar ventanas	220 kcal/h
Planchar	252 Kcal/h
Jardinería	336 kcal/h
Andar en bicicleta (16 km/h)	312 Kcal/h
Clavar con martillo (4,5 Kg. 15 golpes/minuto)	438 Kcal/h
Palear (10 veces/minuto)	468 Kcal/h
Aserrar madera (sierra de mano)	540 Kcal/h
Trabajo con hacha (35 golpes/minuto)	600 Kcal/h

5. DE LA EXPOSICION OCUPACIONAL AL FRIO

**Artículo 99:** Para los efectos del presente reglamento, se entenderá como exposición al frío las combinaciones de temperatura y velocidad del aire que logren bajar la temperatura profunda del cuerpo del trabajador a 36°C o menos, siendo 35°C admitida para

una sola exposición ocasional. Se considera como temperatura ambiental crítica, al aire libre, aquella igual o menor de 10° C, que se agrava por la lluvia y/o corrientes de aire.

La combinación de temperatura y velocidad de aire da origen a determinada sensación térmica representada por un valor que indica el peligro a que está expuesto el trabajador.

SENSACION TERMICA:											
Valores equivalentes de enfriamiento por efectos del viento											
Velocidad del viento en Km/h	Temperatura real leída en el termómetro en °C										
	10	4	-1	-7	-12	-18	-23	-29	-34	-40	
CALMO	10	4	-1	-7	-12	-18	-23	-29	-34	-40	
8	9	3	-3	-9	-14	-21	-26	-32	-38	-44	
16	4	-2	-9	-16	-23	-31	-36	-43	-50	-57	
24	2	-6	-13	-21	-28	-36	-43	-50	-58	-65	
32	0	-8	-16	-23	-32	-39	-47	-55	-63	-71	
40	-1	-9	-18	-26	-34	-42	-51	-59	-67	-76	
48	-2	-11	-19	-28	-36	-44	-53	-62	-70	-78	
56	-3	-12	-20	-29	-37	-46	-55	-63	-72	-81	
64	-3	-12	-21	-29	-38	-47	-56	-65	-73	-82	
Superior a 64 Km/h, poco efecto adicional	<b>PELIGRO ESCASO</b> En una persona adecuadamente vestida para menos de 1 hora de exposición			<b>AUMENTO DE Peligro</b> Peligro de que el cuerpo expuesto se congele en 1 minuto.				<b>GRAN PELIGRO</b> El cuerpo se puede congelar en 30 segundos.			

**Artículo 100:** A los trabajadores expuestos al frío deberá proporcionárseles ropa adecuada, la cual será no muy ajustada y fácilmente desabrochable y sacable. La ropa exterior en contacto con el medio ambiente debe ser de material aislante.

**Artículo 101:** En los casos de peligro por exposición al frío, deberán alternarse períodos de descanso en zonas templadas o con trabajos adecuados.

LIMITES MAXIMOS DIARIOS DE TIEMPO PARA EXPOSICION AL FRIO EN RECINTOS CERRADOS	
RANGO DE TEMPERATURA (° C)	EXPOSICION MAXIMA DIARIA
De 0° a -18°	Sin limites, siempre que la persona esté vestida con ropa de protección adecuada.
De -19° a -34°	Tiempo total de trabajo: 4 horas, alternando una hora dentro y una hora fuera del área a baja temperatura. Es necesaria la ropa de protección adecuada.
De -35° a -57°	Tiempo total de trabajo 1 hora: Dos períodos de 30 minutos cada uno, con intervalos de por lo menos 4 horas. Es necesaria la ropa de protección adecuada.
De -58° a -73°	Tiempo total de trabajo: 5 minutos durante una jornada de 8 horas. Es necesaria protección personal para cuerpo y cabeza.

**Artículo 102:** Las cámaras frigoríficas deberán contar con sistemas de seguridad y de vigilancia adecuados que faciliten la salida rápida del trabajador en caso de emergencia.

#### 6.- DE LA ILUMINACION

**Artículo 103:** Todo lugar de trabajo, con excepción de faenas mineras subterráneas o

similares, deberá estar iluminado con luz natural o artificial que dependerá de la faena o actividad que en él se realice.

El valor mínimo de la iluminación promedio será la que se indica a continuación:

LUGAR O FAENA	ILUMINACION EXPRESADA EN Lux (Lx)
Pasillo, bodegas, salas de descanso, comedores, servicios higiénicos, salas de trabajo con iluminación suplementaria sobre cada máquina o faena, salas donde se efectúen trabajos que no exigen discriminación de detalles finos o donde hay suficiente contraste.	150
Trabajo prolongado con requerimiento moderado sobre la visión, trabajo mecánico con cierta discriminación de detalles, moldes en fundiciones y trabajos similares.	300

Continúa cuadro

Trabajo con pocos contrastes, lectura continuada en tipo pequeño, trabajo mecánico que exige discriminación de detalles finos, maquinarias, herramientas, cajistas de imprenta, monotipias y trabajos similares.	500
Laboratorios, salas de consulta y de procedimientos de diagnóstico y salas de esterilización.	500 a 700
Costura y trabajo de aguja, revisión prolija de artículos, corte y trazado.	1000
Trabajo prolongado con discriminación de detalles finos, montaje y revisión de artículos con detalles pequeños y poco contraste, relojería, operaciones textiles sobre género oscuro y trabajos similares.	1.500 a 2.000
Sillas dentales y mesas de autopsias	5.000
Mesa quirúrgica.	20.000

Los valores indicados en la tabla se entenderán medidos sobre el plano de trabajo o a una altura de 80 centímetros sobre el suelo del local en el caso de iluminación general.

Cuando se requiera una iluminación superior a 1.000 Lux, la iluminación general deberá complementarse con luz localizada. Quedan excluidos de estas disposiciones aquellos locales que en razón del proceso industrial que allí se efectúe deben permanecer oscurecidos.

**Artículo 104:** La relación entre iluminación general y localizada deberá mantenerse dentro de los siguientes valores:

Iluminación General (Lux)	Iluminación Localizada (Lux)
150	250
250	500
300	1.000
500	2.000
600	5.000
700	10.000

**Artículo 105:** La luminancia (brillo) que deberá tener un trabajo o tarea, según su complejidad, deberá ser la siguiente:

Tarea	Luminancia en cd/m <sup>2</sup>
Demasiado difícil	Más de 122,6
Muy difícil	35,0 - 122,6
Difícil	12,3 - 35,0
Ordinaria	5,3 - 12,3
Fácil	menor de 5,3

**Artículo 106:** Las relaciones de máxima luminancia (brillantez) entre zonas del campo visual y la tarea visual debe ser la siguiente:

- 5 a 1 Entre tareas y los alrededores adyacentes
- 20 a 1 Entre tareas y las superficies más remotas
- 40 a 1 Entre las unidades de iluminación (o del cielo) y las superficies adyacentes a ellas.
- 80 a 1 En todas partes dentro del medio ambiente del trabajador. <sup>(19)</sup>

(19) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el número 15 del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

## 7.- DE LAS RADIACIONES NO IONIZANTES

## 7.1. LASER

**Artículo 107:** Los límites permisibles para densidades de energía o densidades de potencia de radiación láser, directa o reflejada, serán los valores indicados en la Tabla N° 1 para exposiciones oculares directas y en la Tabla N° 2 para exposición de la piel.

TABLA N° 1

**Límites Permisibles para Exposiciones Oculares Directas por Haz Láser (Observación del Interior del Haz)**

Región del Espectro	Longitud de Onda (nm)	Tiempo de Exposición (t) (Segundos)	Límite Permissible
UVC	180 a 280	$10^{-9}$ a $3 \times 10^4$	$3 \text{ mJ/cm}^2$
UVB*	280 a 302	$10^{-9}$ a $3 \times 10^4$	$3 \text{ mJ/cm}^2$
	303	$10^{-9}$ a $3 \times 10^4$	$4 \text{ mJ/cm}^2$
	304	$10^{-9}$ a $3 \times 10^4$	$6 \text{ mJ/cm}^2$
	305	$10^{-9}$ a $3 \times 10^4$	$10 \text{ mJ/cm}^2$
	306	$10^{-9}$ a $3 \times 10^4$	$16 \text{ mJ/cm}^2$
	307	$10^{-9}$ a $3 \times 10^4$	$25 \text{ mJ/cm}^2$
	308	$10^{-9}$ a $3 \times 10^4$	$40 \text{ mJ/cm}^2$
	309	$10^{-9}$ a $3 \times 10^4$	$63 \text{ mJ/cm}^2$
	310	$10^{-9}$ a $3 \times 10^4$	$100 \text{ mJ/cm}^2$
	311	$10^{-9}$ a $3 \times 10^4$	$160 \text{ mJ/cm}^2$
	312	$10^{-9}$ a $3 \times 10^4$	$250 \text{ mJ/cm}^2$
	313	$10^{-9}$ a $3 \times 10^4$	$400 \text{ mJ/cm}^2$
	314	$10^{-9}$ a $3 \times 10^4$	$630 \text{ mJ/cm}^2$
	UVA	315 a 400	$10^{-9}$ a 10
315 a 400		$10^{-9}$ a $10^3$	$1,0 \text{ J/cm}^2$
315 a 400		$10^3$ a $3 \times 10^4$	$1,0 \text{ mW/cm}^2$
Luz Visible	400 a 700	$10^{-9}$ a $1,8 \times 10^5$	$5 \times 10^{-7} \text{ J/cm}^2$
	400 a 700	$1,8 \times 10^5$ a 10	$1,8(t/t)^{1/4} \text{ mJ/cm}^2$
	400 a 549	$10^{-9}$ a $10^4$	$10 \text{ mJ/cm}^2$
	550 a 700	10 a $T_1$	$1,8(t/t)^{1/4} \text{ mJ/cm}^2$
	550 a 700	$T_1$ a $10^4$	$10C_B \text{ mJ/cm}^2$
	400 a 700	$10^4$ a $3 \times 10^4$	$C_{B1} \text{ W/cm}^2$
IR - A	700 a 1049	$10^{-9}$ a $1,8 \times 10^5$	$5C_A \times 10^{-7} \text{ J/cm}^2$
	700 a 1049	$1,8 \times 10^5$ a $10^3$	$1,8C_A(t/t)^{1/4} \text{ mJ/cm}^2$
	1050 a 1400	$10^{-9}$ a $10^4$	$5 \times 10^6 \text{ J/cm}^2$
	1050 a 1400	$10^{-4}$ a $10^3$	$9(t/t)^{1/4} \text{ mJ/cm}^2$
	700 a 1400	$10^3$ a $3 \times 10^4$	$320C_{A1} \text{ W/cm}^2$
IR - B y C	$1,4 \mu\text{m}$ a $10^3 \mu\text{m}$	$10^{-9}$ a $10^{-7}$	$10^{-2} \text{ J/cm}^2$
	$1,4 \mu\text{m}$ a $10^3 \mu\text{m}$	$10^{-7}$ a 10	$0,56 t^{1/4} \text{ J/cm}^2$
	$1,4 \mu\text{m}$ a $10^3 \mu\text{m}$	$10^{-9}$ a $3 \times 10^4$	$0,1 \text{ W/cm}^2$

UVB* El límite Permissible no deberá exceder de $0,56 t^{1/4} \text{ J/cm}^2$ para $t < 10$	$C_B = 10^{(0,015 (\lambda - 550))}$ , para $\lambda = 550-700 \text{ nm}$
$C_A = 10^{(0,002 (\lambda - 700))}$ , para $\lambda = 700 - 1049 \text{ nm}$	$T_1 = 10 \text{ seg.}$ , para $\lambda = 400-549 \text{ nm}$
$C_A = 5$ , para $\lambda = 1050 - 1400 \text{ nm}$	$T_1 = 10 \times 10^{(0,02 (\lambda - 550))}$ , para $\lambda = 550-700 \text{ nm}$
$C_B = 1$ , para $\lambda = 400 - 549 \text{ nm}$	$C_A$ y $C_B =$ Factores de Corrección

TABLA N° 2

Límites Permisibles para la Exposición de la piel a un Haz Laser

Región del Espectro	Longitud de Onda (nm)	Tiempo de Exposición (Segundos)	Límite Permissible
UV	180 a 400	$10^{-9}$ a $3 \times 10^4$	Igual que en Tabla 1
Luz Visible y IR - A	400 a 1400	$10^{-9}$ a $10^7$	$2 C_A \times 10^{-2} \text{ J/cm}^2$
	400 a 1400	$10^7$ a $10$	$1,1 C_A t^{1/4} \text{ J/cm}^2$
	400 a 1400	$10$ a $3 \times 10^4$	$1,1 C_A t^{1/4} \text{ J/cm}^2$
IR-B y C	$1,4 \mu\text{m}$ a $10^3 \mu\text{m}$	$10^{-9}$ a $3 \times 10^4$	Igual que en Tabla 1

$C_A = 1$ , para  $\lambda = 400-700 \text{ nm}$   
 $C_A = 10^{(0,002 (\lambda - 700))}$ , para  $\lambda = 700-1049 \text{ nm}$   
 $C_A = 5$ , para  $\lambda = 1050-1400 \text{ nm}$

7.2. MICROONDAS

**Artículo 108:** El tiempo de exposición permitido a las microondas dependerá de la densidad de potencia recibida y expresada en miliwatt por  $\text{cm}^2$  ( $\text{mW/cm}^2$ ).

Para una jornada de 8 horas y una exposición continua el límite permissible máximo será de  $10 \text{ mW/cm}^2$ .

Para exposiciones a densidades de potencia superiores a  $10 \text{ mW/cm}^2$  el tiempo máximo permitido de exposición por cada hora de trabajo será el que se indica en la tabla siguiente:

Densidad de Potencia ( $\text{mW/cm}^2$ )	Tiempo Máximo de Exposición por Hora de Trabajo (Minutos)
11	50
12	42
13	36
14	31
15	27
17	21
19	17
21	14
23	12
25	10

Los tiempos máximos de exposición indicados en la tabla no son acumulables en la jornada de trabajo. En ningún caso se permitirán exposiciones a densidades de potencia superiores a  $25 \text{ mW/cm}^2$ .

## 7.3. ULTRAVIOLETA

**Artículo 109:** El límite permisible máximo para exposición ocupacional a radiaciones ultravioleta, dependerá de la región del espectro de acuerdo a las siguientes tablas:

TABLA N° 1

**Límites Permisibles para Piel y Ojos  
(Longitud de Onda de 320 nm a 400 nm)**

Tiempo de Exposición	Densidad de Energía o de Potencia
Menor de 16 minutos	$1 \text{ J / cm}^2$
Mayor de 16 minutos	$1 \text{ mW / cm}^2$

TABLA N° 2

**Tiempo Máximo de Exposición Permitido  
para Piel y Ojos  
(Longitud de Onda de 200 nm a 315 nm)**

Tiempo de Exposición	Densidad de potencia ( $\mu\text{W}/\text{cm}^2$ )
8 Horas	0,1
4 Horas	0,2
2 Horas	0,4
1 Hora	0,8
30 Minutos	1,7
15 Minutos	3,3
10 Minutos	5,0
5 Minutos	10
1 Minuto	50
30 Segundos	100
10 Segundos	300
1 Segundo	3.000
0,5 Segundo	6.000
0,1 Segundo	30.000

## 8. DE LAS RADIACIONES IONIZANTES

**Artículo 110:** Los límites de dosis individual para las personas ocupacionalmente expuestas a radiaciones ionizantes son aquellos que determina el Reglamento de Protección Radiológica de Instalaciones Radioactivas o el que lo reemplace en el futuro.

## TITULO V

## De los Límites de Tolerancia Biológica

**Artículo 111:** Cuando una sustancia del artículo 66 registre un indicador biológico, deberá considerarse, además de los indicadores ambientales, la valoración biológica de exposición interna para evaluar la exposición real al riesgo.

**Artículo 112:** Para los efectos del presente título los términos siguientes tienen el significado que se expresa:

- a. **Valoración biológica de exposición Interna:** colecta sistemática de muestras biológicas humanas con el propósito de determinar concentración de contaminantes o sus metabolitos.
- b. **Indicador Biológico:** término genérico que identifica al agente y/o sus metabolitos, o los efectos provocados por los agentes en el organismo.
- c. **Límite de Tolerancia Biológica:** cantidad máxima permisible en el trabajador de un compuesto químico o de sus metabolitos, así como la desviación máxima permisible de la norma de un parámetro biológico inducido por estas sustancias en los seres humanos.<sup>(20)</sup>

(20) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el número 16 del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

**Artículo 113:** Los límites de tolerancia biológica son los que se indican en el siguiente listado:

AGENTE QUIMICO	INDICADOR BIOLÓGICO	MUESTRA	LÍMITE DE TOLERANCIA BIOLÓGICA	MOMENTO DE MUESTREO
Acetona	Acetona	Orina	30 mg/100 ml	Fin de turno Fin de semana laboral
Arsénico	Arsénico	Orina	220 µg/g creat.	Después del segundo día de la jornada semanal y a partir del medio día del tercer día de exposición
Benceno	Fenol	Orina	50 mg/	Fin de turno
Cadmio	Cadmio	Orina	10 µg/g creat.	No crítico
Cianuro	Tiocianatos	Orina	6 µg/g creat. (no fumadores)	Fin de turno
Ciclohexano	Ciclohexanol	Orina	3,2 mg/g creat.	Fin de turno Fin de semana laboral
Cromo	Cromo	Orina	30 µg/g creat.	Fin de turno Fin de semana laboral
Disulfuro de Carbono	Ac. 2 Tiazolidin Carboxílico (TTCA)	Orina	5 mg/g creat.	No crítico
Estireno	Ac. Mandélico Ac. Fenilgloxílico	Orina Orina	800 mg/g creat. 240 mg/g creat.	Fin de turno Fin de turno
Etil benceno	Ac. Mandélico	Orina	1500 mg/g creat.	Fin de turno
Fenol	Fenol	Orina	250 mg/g creat.	Fin de turno
Hexano (n)	2,5 hexanodiona	Orina	4 mg/g creat.	Final semana de trabajo
Lindano	Lindano	Sangre	2 µg/100 ml.	No crítico
Manganeso	Manganeso	Orina	40 µg/l	No crítico
Mercurio	Mercurio	Orina	50 µg/g creat.	No crítico
Inorgánico		Sangre	2 µg/100 ml.	No crítico
Mercurio Orgánico	Mercurio	Sangre	10 µg/100 ml	No crítico
Metanol	Metanol	Orina	7 mg/g creat.	No crítico
Metilcloroformo	Ac. Tricloroacético	Orina	10 mg/l	Fin de turno Final semana de trabajo
Metiletilcetona	MEC	Orina	2,6 mg/g creat.	Fin de turno Fin de semana laboral
Metilisobutilcetona	MIBC	Orina	0,5 mg/g creat.	Fin de turno Fin de semana laboral
Metil-n-butilcetona	2,5 hexanodiona	Orina	4 mg/g creat.	Fin de turno Fin de semana laboral
Monóxido de Carbono	Carbo-xihemoglobina	Sangre	Hasta 3,5% (no fumador)	Fin de turno
Pentaclorofenol (PCF)	PCF libre plasma PCF total	Sangre Orina	5 mg/l 2 mg/g creat.	Fin de turno Fin de semana laboral

Pesticidas Organofosforados y Carbamatos	Actividad de acetilcolinesterasa	Sangre	70% de la línea base de la persona	Antes de aplicar y después de la aplicación
Plomo	Plomo	Sangre	40 µg/100 ml	No crítico
Selenio	Selenio	Orina	100 µg/g creat.	No crítico
Tetracloroetileno	Ac. Tricloroacético (TCA)	Orina	7 mg/l	Fin de turno Fin semana de trabajo
Tolueno	Ac. Hipúrico	Orina	2500 mg/g creat.	Fin de turno Fin semana de trabajo
Tricloroetileno	Ac. Tricloroacético Ac. Tricloroacético más tricloroetanol	Orina Orina	100 mg/l 320 mg/g creat. (o) 300 mg/	Fin de turno Fin semana de trabajo Fin de Turno Fin semana de trabajo
Xileno	Ac. Metilhipúrico	Orina	1500 mg/g creat.	Fin semana laboral (21)

**Artículo 114:** Las concentraciones de los agentes químicos y sus metabolitos serán determinados en muestras biológicas: sangre y orina, en la oportunidad y expresadas de acuerdo a las unidades indicadas en el artículo 113.

**Artículo 115:** En caso que la valoración biológica demuestre que han sido sobrepasados los límites de tolerancia biológica indicados en el artículo 113, el empleador deberá iniciar de inmediato las acciones necesarias que eviten el daño a la salud del trabajador derivados de las condiciones laborales.<sup>(22)</sup>

**Artículo 116:** En caso que uno o más trabajadores presenten indicadores biológicos alterados de aquellos agentes que están prohibidos de ser usados en los lugares de trabajo, la autoridad sanitaria obligará de inmediato al empleador a tomar las medidas necesarias para evitar el daño a la salud del trabajador, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por infracción al artículo 65 del presente reglamento.

#### TITULO VI

##### Del Laboratorio Nacional de Referencia

**Artículo 117:** El Instituto de Salud Pública de Chile tendrá el carácter de laboratorio

nacional y de referencia en las materias a que se refiere los Títulos IV y V de este reglamento. Le corresponderá asimismo fijar los métodos de análisis, procedimientos de muestreo y técnicas de medición que deberán emplearse en esas materias.

#### TITULO VII

##### De la Fiscalización y Sanciones

**Artículo 118:** Las infracciones a las disposiciones del presente reglamento serán sancionadas por los Servicios de Salud en cuyo territorio jurisdiccional se hayan cometido, previa instrucción del respectivo sumario, en conformidad con lo establecido en el Libro Décimo del Código Sanitario.<sup>(23)</sup>

- (21) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el número 17 del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.
- (22) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el número 18 del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.
- (23) Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el número 19 del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

## TITULO FINAL

**Artículo 119:** El presente reglamento entrará en vigencia 365 días después de su publicación en el Diario Oficial, fecha en la que quedará derogado el Decreto Supremo N° 745 de 1992, del Ministerio de Salud y sus modificaciones, así como cualquier otra norma, resolución o disposición que fuere contraria o incompatible con las contenidas en este decreto supremo.<sup>(24)</sup>

**Artículos Transitorios**

**Artículo 1°:** La exigencia de 150 cm. de espacio entre máquinas por donde circulen

(24) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el Decreto N° 556, de 2000, del M. de Salud.

personas, a que se refiere el artículo 8° de este reglamento, no se aplicará a los lugares de trabajo que se encuentren funcionando a la fecha de publicación del decreto que aprueba esta modificación, sino que será exigible a aquellos que se inicien a partir de esa fecha.<sup>(25)</sup>

Anótese, tómese razón y publíquese.-  
EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE. Presidente de la República.-  
Alex Figueroa Muñoz, Ministro de Salud.

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

(25) Artículo agregado, por el número 20 del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

## ADECUA PLANTA DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

D.F.L. N° 1 (\*)

Santiago, 17 de octubre de 2003.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 61 de la Constitución Política de la República y lo dispuesto en el artículo 70 inciso 4° de la Ley N° 19.882 que aprobó la nueva política de personal de los funcionarios públicos que indica, publicada en el Diario Oficial de fecha 23 de junio de 2003 y la Resolución exenta N° 3.525 de fecha 19 de agosto de 2003, dictó lo siguiente,

Decreto con fuerza de ley

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 29 de diciembre de 2003.

**Artículo único:** Adécuese la planta de la Dirección del Trabajo, establecida en el artículo 1° de la Ley N° 19.240, creando un nuevo cargo en la forma que se señala:

Planta	Grado	N° Cargos
Fiscalizadores	10° E.U.S.	1

Anótese, tómesese razón, comuníquese, publíquese y regístrese.- JOSE MIGUEL INSULZA SALINAS, Vicepresidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

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

## DEL DIARIO OFICIAL

### 22 Diciembre

- Ley N° 19.916. Modifica la Ley N° 19.479 que dicta normas sobre gestión y personal del Servicio Nacional de Aduanas.
- Extracto de Resolución N° 74 exenta, de 10.12.03, del Servicio de Impuestos Internos. Nueva forma "Declaración Mensual y Pago Simultáneo Formulario 29".
- Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 17.10.03, de la Subsecretaría del Trabajo. Adecua planta de la Dirección General del Crédito Prendario.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 3, de 17.10.03, de la Subsecretaría del Trabajo. Adecua planta del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

### 23 Diciembre

- Ley N° 19.922. Suspende la aplicación del mecanismo de reemplazo de inscripciones en el Registro Pesquero Artesanal por el período que indica.

### 29 Diciembre

- Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 17.10.03, de la Subsecretaría del Trabajo. Adecua planta de la Dirección del Trabajo (*publicado en esta edición del Boletín*).

### 31 Diciembre

- Ley N° 19.926. Permite efectuar anticipos al Fondo Común Municipal en los casos que indica y modifica el Decreto Ley N° 3.063, de 1979, sobre Rentas Municipales.
- Decreto N° 312, de 1°.12.03, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos de América, sus anexos y las notas intercambiadas entre ambos gobiernos relativas a dicho tratado. El capítulo 18 Trabajo, contiene normas sobre fiscalización, garantías procesales, mecanismos de cooperación y otros de carácter laboral.
- Extracto de Resolución N° 78 exenta, de 2003, del Servicio de Impuestos Internos. Dispone presentación de declaraciones juradas que indica mediante transmisión electrónica de datos vía Internet.

### 5 Enero

- Ley N° 19.923. Regulariza el Registro Pesquero Artesanal para la pesquería Merluza del sur, en regiones Décima, Undécima y Duodécima.

**9 Enero**

- Ley N° 19.924. Modifica la normativa relativa a la importación de las mercancías del sector Defensa, calificadas como "Pertrechos".

**12 Enero**

- Decreto N° 983, de 30.10.03, del Ministerio de Hacienda. Aprueba reglamento para la aplicación de incremento por desempeño colectivo del artículo 7° de la Ley N° 19.553.

**14 Enero**

- Ley N° 19.927. Modifica el Código Penal, el Código de Procedimiento Penal y el Código Procesal Penal en materia de delitos de pornografía infantil.

**17 Enero**

- Resolución N° 759, de 23.12.03, de la Contraloría General de la República. Fija normas de procedimiento sobre rendición de cuentas.

**19 Enero**

- Ley N° 19.925. Ley sobre expendio y consumo de bebidas alcohólicas.

**20 Enero**

- Resolución N° 16.180 exenta, de 31.12.03, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Fija mínimo de horas cronológicas de enseñanza relacionada y valor hora por participante del contrato de aprendices (*publicada en esta edición del Boletín*).

## 19 EMPRESAS SANCIONADAS POR PRACTICAS ANTISINDICALES

En cumplimiento a la obligación dispuesta en el artículo 294 bis, del Código del Trabajo. La Dirección del Trabajo está obligada a llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales, así como publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras.

Cada una de las empresas sancionadas corresponden a sentencias ejecutoriadas correspondientes al 2º semestre del año 2003.

### REGION METROPOLITANA

1. Denunciado: Uauy y Compañía Limitada  
Tribunal: 6º Juzgado Laboral de Santiago  
Ejecutoriedad: 2.09.2003  
Sanción: Multa de 20 U.T.M.  
Fundamento del Fallo: Actos de injerencia sindical y actos de discriminación indebida con el fin de incentivar la desafiliación.  
Nota: Se hace presente que no obstante ser condenada la empresa, durante el juicio existió un acuerdo entre las partes en orden a que la empresa conviene con el sindicato en mejorar las relaciones y solucionar los problemas surgidos por la interpretación y aplicación del contrato colectivo.
2. Denunciado: Temsel S.A. Servicios  
Tribunal: 6º Juzgado Laboral de Santiago  
Ejecutoriedad: 15.05.2003  
Sanción: Multa de 60 U.T.M.  
Fundamento del Fallo: Medidas de presión o amedrentamiento en contra de dirigentes sindicales.
3. Denunciado: Alusud Embalajes Chile Limitada  
Tribunal: Juzgado de Letras de Colina  
Ejecutoriedad: 30.07.2003  
Sanción: 90 U.T.M.  
Fundamento del Fallo: Actos de amedrentamiento y discriminación a los trabajadores para que no se incorporen al sindicato o para que renuncien a él.
4. Denunciado: Telecomunicaciones Siglo XXI S.A.  
Tribunal: 6º Juzgado Laboral de Santiago  
Ejecutoriedad: 7.11.2003  
Sanción: Multa de 50 U.T.M.  
Fundamento del Fallo: Presiones y discriminación entre trabajadores para que no se incorporen al sindicato y para que se desafilen a él.
5. Denunciado: Captaguas Ingeniería S.A.  
Tribunal: 1º Juzgado Laboral de San Miguel  
Ejecutoriedad: 18.02.2003  
Multa: 50 U.T.M.  
Fundamento del Fallo: Cambio ilegal de funciones a dirigente sindical que le impide ejercer sus labores sindicales.
6. Denunciado: Instituto del Diagnóstico S.A.  
Conocido como: Clínica INDISA  
Tribunal: 2º Juzgado Laboral de Santiago  
Ejecutoriedad: 10.06.2003  
Sanción: Multa de 50 U.T.M.  
Fundamento del Fallo: Prácticas desleales del empleador en la negociación colectiva mediante la presión a los trabajadores a firmar convenios colectivos imposibilitando con ello que participen en la negociación colectiva iniciada por el sindicato.
7. Denunciado: Vitroquímica S.A.  
Tribunal : 2º Juzgado Laboral de Santiago  
Ejecutoriedad: 16.12.2003  
Sanción: Multa de 75 U.T.M.  
Fundamento del Fallo: Despido de socios del Sindicato y posterior contratación de trabajadores en su reemplazo.

8. Denunciado: Aseo Industrial Casino Limitada  
Tribunal: 3<sup>er</sup> Juzgado Laboral de San Bernardo  
Ejecutoriedad: 1<sup>o</sup>.12.2003  
Sanción: Multa de 10 U.T.M.  
Fundamento del Fallo: Traslado ilegal de lugar de trabajo convenido a dirigente sindical que le impide ejercer sus funciones sindicales.
9. Denunciado: Transportes Zeus Limitada  
Tribunal: 1<sup>er</sup> Juzgado Laboral de San Miguel  
Ejecutoriedad: 13.10.2003  
Sanción: Multa de 100 U.T.M.  
Fundamento del Fallo: Separación ilegal de tres directores sindicales y de trabajador constituyente de sindicato interempresa.
10. Denunciado: Japax Chile S.A.  
Tribunal: 8<sup>o</sup> Juzgado Laboral de Santiago  
Ejecutoriedad: 26.12.2003  
Sanción: Multa de 75 U.T.M.  
Fundamento del Fallo: Despido antisindical de trabajador no aforado.

#### I Region

11. Denunciado: Industria Politex Limitada  
Tribunal: 1<sup>er</sup> Juzgado Iquique  
Ejecutoriedad: 29.09.2003  
Sanción: Multa de 15 U.T.M.  
Fundamento del Fallo: Actos de discriminación en contra de dirigente sindical.

#### IV Region

12. Denunciado: Servicios de Seguridad PROSEGUR Regiones Limitada  
Tribunal: 1<sup>er</sup> Juzgado del Trabajo de La Serena  
Ejecutoriedad: 26.05.2003  
Sanción: Multa de 2 U.T.M.  
Fundamento del Fallo: Práctica desleal en la negociación colectiva al contratar

el empleador trabajadores de reemplazo sin cumplir con los requisitos legales.

#### V Region

13. Denunciado: Mario Eduardo Santibáñez Burrows  
Tribunal: 1<sup>er</sup> Juzgado de Letras Quilpué  
Ejecutoriedad: 27.08.03  
Sanción: Multa de 50 U.T.M.  
Fundamento del Fallo: Separación ilegal de trabajadoras aforadas.
14. Denunciado: Industria Manufacturera del Cuero Limitada  
Conocida como: IMACU  
Tribunal: 1<sup>er</sup> Juzgado del Trabajo de Valparaíso  
Ejecutoriedad: 30.09.03  
Sanción: Multa de 10 U.T.M.  
Fundamento del Fallo: Actos de injerencia sindical así como también actos discriminatorios respecto de los afiliados al sindicato.
15. Denunciado: Servicios Generales Ltda.  
Conocido como: SERMARPOR  
Tribunal: 1<sup>er</sup> Juzgado Laboral de Valparaíso  
Ejecutoriedad: 9.04.03  
Sanción: 25 U.T.M.  
Fundamento del Fallo: Cambio ilegal de lugar de funciones del Presidente del Sindicato que le impide ejercer sus labores sindicales.

#### VII Region

16. Denunciado: Santa Edelmira Limitada  
Tribunal: Juzgado de Letras de Constitución  
Ejecutoriedad: 25.09.2003  
Sanción: Multa de 100 U.T.M.  
Motivo de la Denuncia: Cambio ilegal de lugar de trabajo del Presidente del Sindicato, que le impide ejercer sus funciones sindicales.

## VIII Region

17. Denunciado: Servicios de seguridad PROSEGUR Regiones Limitada  
Tribunal: 1<sup>er</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción  
Ejecutoriedad: 7.10.2003  
Sanción: Multa de 50 U.T.M.  
Fundamento del Fallo: Actos tendientes a impedir la formación de sindicato y actos de hostigamiento a dirigentes y socios.
18. Denunciado: Servicios Amonites Limitada  
Tribunal: Juzgado de Letras de Arauco  
Ejecutoriedad: 30.06.2003  
Sanción: Multa de 10 U.T.M.  
Fundamento del Fallo: Separación ilegal de trabajadores aforados y obstaculizar la formación y el funcionamiento del sindicato de trabajadores que por primera vez se constituía.
19. Denunciado: Empresa Capacitación y Apoyo S.A.  
Tribunal: 2<sup>o</sup> Juzgado Civil de Arauco  
Ejecutoriedad: 7.05.2003  
Sanción: Multa de 150 U.T.M.  
Fundamento del Fallo: Manifiesto hostigamiento hacia la organización sindical, a través de acciones tendientes a promover la desafiliación y despidos de los socios del sindicato.

A Partir de la Reforma Laboral se establecen cambios sustanciales en este tipo de prácticas y las más importantes están referidas a la modificación del procedimiento judicial para resolver las infracciones por dichas prácticas, elevación de los montos de las multas por tales infracciones y a la tipificación de despido sindical.

Con estas modificaciones la Dirección del Trabajo está obligada a denunciar las prácticas antisindicales o desleal al tribunal y la ley le permite hacerse parte en el juicio, con mayores niveles de protección para los afectados. Desde la entrada en vigencia de la Reforma Laboral en diciembre 2001 hasta diciembre 2003 se han realizado un total de 233 juicios de los cuales se encuentran pendientes 123. En las Inspecciones del Trabajo en el país desde diciembre 2001 a diciembre 2003 han ingresado aproximadamente 900 denuncias por prácticas antisindicales. Son desestimadas por el propio servicio un 55% del total de estas denuncias, el 33% llega a denuncia judicial y el 12% restante se encuentran en proceso de investigación.

La mayor cantidad de denuncias referidas a prácticas antisindicales se refieren a separación ilegal de dirigentes de los sectores Industria, Comercio, Transporte y Servicios.

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL

## PRACTICAS ANTISINDICALES. CONCEPTO DE LIBERTAD SINDICAL

Sentencia ejecutoriada que acoge denuncia de práctica antisindical interpuesta por la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Poniente, en contra de la empresa Talleres Metalúrgicos Zesta Limitada.

## Doctrina

*La "libertad sindical" comprende la facultad individual y colectiva de fundar y organizar sindicatos, afiliarse a los mismos a organizaciones mayores y en definitiva emprender todo tipo de acciones que correspondan en defensa de los intereses de los trabajadores, sin interferencia de terceros como el Estado o el empleador.*

**Sentencia.**

Santiago, 13 de febrero de 2003.

Vistos:

A fojas 5 y siguientes, comparece don Nibaldo Sánchez Paredes, Inspector Comunal del Trabajo de Santiago Poniente, en representación de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Poniente, ambos domiciliados en calle Placilla 45, comuna de Estación Central, quien deduce demanda en contra de Talleres Metalúrgicos Zesta Ltda., representada legalmente por don Alejandro Palma Vargas, cuya profesión ignora, ambos domiciliados en Coronel Godoy 0128, comuna de Estación Central, por haber incurrido en prácticas antisindicales.

Funda su acción en el hecho que el 15 de marzo de 2002, el sindicato de la empresa denunciada, presentó ante la Inspección que él representa, la denuncia signada con el N° 13.11/2002/684, en contra de Talleres Metalúrgicos Zesta Ltda. por el no pago de la cuota sindical correspondiente a todo el año 2001.

Señala que el 4 de abril de 2002 se constituyó en el domicilio de la empresa de-

nunciada, la fiscalizadora R. P. M., constando que la empresa no había entregado al sindicato de trabajadores, dentro del mismo plazo fijado para enterar imposiciones o aportes previsionales, las cuotas sindicales deducidas de las remuneraciones de los trabajadores individualizados en la nómina adjunta a la respectiva multa por el período de mayo de 2001 a febrero de 2002.

Indica que, conforme al artículo 292 del Código del Trabajo, corresponde a las Inspecciones Comunales la denuncia de este tipo de hechos constitutivos de prácticas atentatorias contra la libertad sindical, los que fueron constatados por un fiscalizador de una Inspección del Trabajo, y por ello gozan de presunción legal de veracidad, que opera para todos los efectos legales incluso para la prueba judicial, constituyendo un atentado en contra de la libertad sindical y transgrediendo con ello garantías constitucionales y tratados internacionales.

Solicita en definitiva la aplicación de una multa de 150 U.T.M. en razón de las graves conductas lesivas en contra de la libertad sindical, además de declarar que: a) la denunciada ha incurrido en prácticas lesivas de la libertad sindical; b) que deberá enmendar

su conducta y entregar al sindicato las cuotas sindicales adeudadas, con los reajustes e intereses contemplados en el artículo 262 del Código del Trabajo.

A fojas 12, complementada a fojas 19, se cita a una audiencia de conciliación, contestación y prueba rindiendo las partes las probanzas que constan en autos.

A fojas 24 y siguientes, se lleva a efecto la audiencia de rigor, en la que el denunciante ratificó su denuncia en todas sus partes. A fojas 26, comparece a la audiencia el representante legal de la denunciada, don Alejandro Moisés Palma Vargas, quien reconoce que se adeudaban algunas cuotas al sindicato, de 8 trabajadores, circunstancia que se arrastraba del antiguo dueño y que fueron canceladas luego de la visita inspectiva conjuntamente con una multa de 2 U.T.M., encontrándose en ese momento al día en el pago de las cuotas. Indica que al tomar la empresa, ésta pasó por un período de crisis, pero que estaba consciente de la deuda y que debían pagar la cuota ordinaria de la organización sindical, la cual nunca han desconocido.

A fojas 27, comparece a la audiencia el presidente del sindicato de la denunciada, don Bernardo Horacio Guzmán Sánchez, quien expone que ellos hicieron la denuncia atendido el hecho que no se les entregaba, por parte de la empresa, la cuota sindical que se descontaba a los trabajadores, pero que al momento de la audiencia se encuentran al día y que están marchando bien. Indica que eran 12 los trabajadores afectados y que ahora quedan 7 porque los otros han sido despedidos por una u otra causal y que la empresa cambió de dueño a principios del 2000; agregando que la relación entre el nuevo dueño y el sindicato ha sido, en líneas generales, de regular a buenas.

A fojas 27 y siguiente, comparece a la audiencia el tesorero del sindicato, don Víctor Gilberto Honorato Silva, quien ratificó todo lo

declarado por el anterior, especialmente en lo que dice relación con las prácticas antisindicales por retención indebida de las cuotas sindicales.

A fojas 32 se citó a las partes para oír sentencia.

Considerando:

- 1° Que a fojas 5 y siguientes, comparece la denunciante, Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Poniente, representada por don Nibaldo Sánchez Paredes, quien solicita se condene a la denunciada, Talleres Metalúrgicos Zesta Ltda., por incurrir en prácticas antisindicales, se subsanen los actos constitutivos de la lesión a la libertad sindical y se la condene al pago de una multa ascendente a 150 U.T.M.
- 2° Que la denunciada reconoció la falta incurrida, la que manifiesta se debió a retrasos que dejó el antiguo dueño indicando que actualmente se encuentra al día en el pago de las cuotas sindicales.
- 3° Que con el objeto de fundamentar su pretensión, la denunciante acompañó al proceso sólo prueba documental, de fojas 1 a 4, consistente en acta de constatación de hechos, informe de fiscalización manual, de 4 de abril de 2002.
- 4° Que la denunciada no acompañó ninguna prueba tendiente a desvirtuar su infracción a la ley laboral.
- 5° Que al efecto se debe tener presente lo que sigue:
  - a) que el capítulo IX del libro, del título I, del libro III del Código del Trabajo, establece en el artículo 289 que serán consideradas prácticas desleales del empleador, en general las acciones que atenten contra la libertad sindical, especificando una

serie de situaciones y supuestos denunciables de dicha conducta.

- b) que el artículo 291 del mismo cuerpo legal citado establece la forma a través de la cual se incurre en contra de la libertad sindical.
- c) que necesario es, entonces, determinar y establecer qué se entiende por "libertad sindical", y al efecto se estimará que dicho término comprende la facultad individual y colectiva de fundar y organizar sindicatos, afiliarse a los mismos a organizaciones mayores y en definitiva emprender todo tipo de acciones que correspondan en defensa de los intereses de los trabajadores, sin interferencia de terceros como el Estado o el empleador.
- d) Que se tiene presente lo dispuesto en el N° 19 del artículo 19 del Capítulo III, de la Constitución Política de la República, en el cual se establece los Derechos y Deberes constitucionales.
- e) que las denuncias efectuadas en contra de la empresa demandada Talleres Metalúrgicos Zesta Ltda., se refieren a una práctica antisindical por el hecho de haberse retenido, las cuotas de 8 trabajadores sin que éstas se hayan enterado al sindicato dentro del plazo para enterar las imposiciones o aportes previsionales.
- f) que la denunciada esgrime que nunca ha desconocido la deuda por cuanto sabía que debían pagar la cuota ordinaria de la organización sindical y que ésta se arrastraba del anterior, pero que a la fecha de la audiencia se encontraba al día en el pago de las mismas, además de ha-

ber pagado una multa de 2 U.T.M. por tal infracción.

- 6° Que del mérito de los antecedentes tenidos a la vista, lo expuesto por el presidente del Sindicato, en atención a la efectividad de encontrarse la denunciada al día en el pago de las cuotas y a que la relación con el nuevo dueño de la empresa "ha sido, en líneas generales, de regular a buenas", no desvirtúa el hecho que los períodos adeudados comprendían marzo de 2001 a noviembre de 2002, habiéndose señalado, por el declarante que la empresa había cambiado de dueño "a principios de 2000".
- 7° Que conforme al considerando anterior la deuda del entero de las cuotas sindicales al sindicato de la empresa denunciada se debía a responsabilidad del nuevo dueño, circunstancia reconocida por éste y que subsanó enterando a su beneficiario el monto de las mismas a conformidad de los afectados, lo que esta sentenciadora tendrá en consideración al momento de aplicar la multa, como asimismo que no hay constancia que el denunciado sea reincidente.
- 8° Que la prueba ha sido apreciada conforme a las reglas de la sana crítica.
- 9° Que incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquéllas o ésta.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1°, 7°, 425, 289 y siguientes, 439 y siguientes del Código del Trabajo; 144, 158, 160, 358 del Código de Procedimiento Civil; 1698 del Código Civil,

Se declara:

- I. Que se acoge parcialmente la denuncia de fojas 5 y siguientes.
- II. Que se aplica a la denunciada, Talleres Metalúrgicos Zesta Ltda., representada legalmente por don Alejandro Palma

Vargas, la suma equivalente a 15 Unidades Tributarias Mensuales.

III. Que deberá darse cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 292 inciso final del Código del Trabajo.

IV. Que cada parte pagará sus costas.

Anótese, regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad procesal.

Dictada por la Juez Subrogante del Noveno Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago señora Paz Andrea Pérez Ahumada.

Rol N° L-5.216-2002.

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL

PRACTICAS ANTISINDICALES. HOSTIGAMIENTO  
A LA ACTIVIDAD SINDICAL

Sentencia ejecutoriada que acoge denuncia de práctica antisindical interpuesta por la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Norte, en contra de la empresa Alusud Embalajes Chile Limitada.

**Doctrina**

*Nuestro ordenamiento positivo contempla y reconoce incluso constitucionalmente el derecho a la libre afiliación y desafiliación sindical y las conductas que se han dado por acreditadas, repugnan tanto a la letra como al espíritu de Constituyente y del Legislador porque pretenden desconocer y en todo caso entorpecer por vías de hecho la existencia y funcionamiento de los sindicatos –instituciones esenciales en nuestro ordenamiento laboral–, en razón de lo cual el tribunal ordena el cese inmediato de todo tipo de presiones, amenazas, discriminaciones e incentivos que impidan a los trabajadores de la empresa el libre ejercicio de su derecho a la libertad sindical; además de ordenar poner fin al hostigamiento hacia los dirigentes del sindicato y que se les permita mantener, sin menoscabo del proceso productivo, conversaciones y diálogos con todos los trabajadores.*

**Sentencia.**

Colina, 11 de junio de 2003.

Vistos:

A fs. 1 comparece doña Nancy Olivares Monares, en representación de la Inspección Comunal del Trabajo interponiendo denuncia por prácticas antisindicales en contra de la empresa Alusud Embalajes Chile Limitada, representada por don Miguel Martínez Sanhueza, ambos domiciliados en carretera General San Martín, calle Simón Bolívar, loteo N° 20, Parque Industrial Los Libertadores comuna de Colina, solicitando se declare la existencia de prácticas antisindicales por parte de la denunciada y se decrete la cesación inmediata de las prácticas que las constituyen con la aplicación del máximo de multa prevista para el caso.

Alega en su denuncia que la empresa ya referida ha incurrido en conductas atentatorias en contra de la libertad sindical tales amedrentar o discriminar a los trabajadores para que no se incorporen al sindicato o para que renuncien a él. Además, señalan que se le impide a los dirigentes del sindicato don Iván Sebastián Rojas Rojas, José Sandoval Ampuero y Edgardo Yáñez Valenzuela comunicarse con los trabajadores y además, no se le recibe cuando solicita audiencia con la jefatura de la empresa.

A fs. 59 se confiere traslado a la denunciada.

A fs. 69 se contesta el reclamo por parte de la empresa.

A fs. 75 se realizó la audiencia decretada con asistencia de ambas partes.

A fs. 81 se cita a las partes a oír sentencia.

Considerando:

*Primero:* Que, a fs. 1 comparece doña Nancy Olivares Monares, en representación de la Inspección Comunal del Trabajo interponiendo denuncia por prácticas antisindicales en contra de la empresa Alusud Embalajes Chile Limitada, representada por don Miguel Martínez Sanhueza solicitando se declare la existencia de prácticas antisindicales por parte de la denunciada y se decrete la cesación inmediata de las prácticas que las constituyen con la aplicación del máximo de multa prevista para el caso.

Alega en su denuncia que la empresa ya referida ha incurrido en conductas atentatorias en contra de la libertad sindical tales amedrentar o discriminar a los trabajadores para que no se incorporen al sindicato o para que renuncien a él. Además, señalan que se le impide al presidente del sindicato comunicarse con los trabajadores y además, no se le recibe cuando solicita audiencia con la jefatura de la empresa.

Además, señala que después de concluida la negociación colectiva se despidió a un ingente número de afiliados al sindicato aduciendo "necesidades de la empresa, falta de adecuación laboral o proceso de modernización o racionalización de la empresa", causales que no eran tales porque los puestos de los trabajadores despedidos fueron llenados por otros trabajadores no afiliados al sindicato, de lo que se colige que la verdadera razón del despido se encuentra en su pertenencia a la referida organización sindical.

Funda sus afirmaciones la inspectora del trabajo denunciante en el informe de fiscalización que le hiciera uno de los inspectores del organismo y en las declaraciones de los trabajadores entrevistados en terreno por la fiscalizadora actuante.

*Segundo:* Que, contestando el reclamo a

fs. 69 la empresa solicita el rechazo de la denuncia alegando la excepción de cosa juzgada respecto de los hechos materia de esta denuncia porque antes se llevó en este tribunal la causa Rol N° 310-2001 en que la Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de la Industria Alimenticia, el Turismo, la gastronomía, derivados y similares imputaba a Alusud Embalajes prácticamente los mismos hechos materia de la denuncia de autos, reclamo que fue rechazado por no haberse acreditado los fundamentos en que se basaba la denuncia.

En subsidio, contesta derechamente la denuncia señalando que no es efectivo que existiera discriminación hacia los trabajadores sindicalizados ni presiones para incentivar la afiliación sindical. Señala que a pesar de haberla solicitado, la empresa desconoce la identidad de los socios del sindicato y de los 8 trabajadores afiliados cuya membresía conoce 6 de los trabajadores que pertenecen al grupo de operarios con más altas remuneraciones de la empresa, según consta de nómina de salarios que adjunta. Agrega que no es efectivo tampoco que se perturbe al presidente del sindicato en su afán de tener una comunicación directa con los trabajadores no sindicalizados, sino que sólo se le impedía tratar de interrumpir el proceso de las líneas de producción. Tampoco es efectivo que la superioridad de la empresa se haya negado a recibir al presidente del sindicato.

Respecto de los despidos ocurridos en la empresa señala que ésta ha actuado con estricto apego a la legalidad vigente.

*Tercero:* Que, la excepción de cosa juzgada será desestimada porque consta de propia contestación de denuncia de la empresa que la sentencia dictada en la causa N° 310-2001 fue dictada con fecha 2 de abril del año 2002 y la fiscalización a la denunciada y las entrevistas a los trabajadores y dependientes de la empresa en base a la cual se deduce la denuncia que da origen a la presente causa fue realizada el 13 de julio del año 2002, es decir varios meses después de

la sentencia antes mencionada, por lo que los hechos no pueden ser exactamente iguales. A mayor abundamiento, no existe identidad en lo que toca a quien formula la denuncia. En efecto, en la causa Rol N° 310-2001, según lo afirmado por la propia empresa, la denunciante es la Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de la Industria Alimenticia, el Turismo, la gastronomía Derivados y Similares, en tanto en el caso sub judice se trata de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, organismo público encargado de velar por la vigencia de los derechos de los trabajadores y el respeto de nuestro ordenamiento positivo laboral.

Tampoco es efectivo a juicio de este sentenciador, como se señala a fs. 79 que la triple identidad en base a la cual discurre el instituto de la cosa juzgada se defina en función no de la objetividad de quien aparece formulando la denuncia sino desde un punto de vista subjetivo desde la perspectiva de a quien aprovecharía la denuncia en caso de ser acogida porque no existe norma alguna que establezca esta distinción y ella aparece como poco razonable desde el punto de vista de la certeza jurídica al obligar al Tribunal a calificar las intenciones de las partes y sus intereses en el pleito. Aún si se compartiera la tesis de la empresa en lo que debe entenderse por identidad de partes –que como se ha dicho el Tribunal no comparte– igualmente habría que rechazar la excepción de cosa juzgada porque contrariamente a lo aseverado a fs. 79 puede sostenerse que la Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de la Industria Alimenticia, el Turismo, la gastronomía, Derivados y Similares y la Inspección Comunal del Trabajo no tienen el mismo interés porque aún de aceptar como señala la denunciada que el interés de la confederación es actuar en interés del sindicato de la empresa Alusud en opinión de este sentenciador tal no puede ser el interés de la Inspección del Trabajo, movida más bien por el interés de la sociedad toda que esta institución está llamada a cautelar, en orden a que se respeten las normas laborales vigentes entre nosotros

En estas condiciones la excepción de

cosa juzgada no podrá prosperar.

*Cuarto:* Que, en orden a acreditar los fundamentos de la denuncia la Inspección del Trabajo ha acompañado a fs. 19 y siguientes el informe de fiscalización realizado por la funcionaria María Rosario Falco Martínez, copia simple de la denuncia de práctica antisindical de fs. 24, cartas denuncia de prácticas antisindicales de fs. 25 y 26, contrato de trabajo colectivo de 14 de febrero de 2001 de fs. 27, acompañando de las firmas de los participantes en la negociación colectiva y jurisprudencia a fs. 32 y siguientes.

Además, ha prestado declaración a fs. 76 vuelta el presidente del sindicato de trabajadores don Iván Sebastián Rojas Rojas, quien ha ratificado cada uno de los aspectos contenidos en la denuncia.

*Quinto:* Por su parte, la denunciada ha acompañado a fs. 62 carta en que se pide al directorio del sindicato que acompañe nómina de los trabajadores afiliados al sindicato y contrato colectivo del trabajo con nómina de trabajadores involucrados en la negociación de fs. 63.

*Sexto:* Que, ninguna de las partes ha objetado ni observado ninguno de los documentos acompañados al proceso por la contraria por lo que el tribunal los tendrá por auténticos y fidedignos.

*Séptimo:* Que, apreciando las probanzas allegadas al Tribunal en conciencia este juzgador estima acreditado los siguientes hechos:

- A. Que se han realizado de parte de la dirección de la empresa denunciada presiones para que los trabajadores renuncien al sindicato y para que no se incorporen a él. En efecto, consta del informe de fiscalización que 14 de los 20 trabajadores entrevistados (número muy significativo y representativo del universo según nómina de trabajadores acompañada por la empresa a fs. 68, que contie-

ne un total de 31 operarios de planta) manifestaron que a sus empleadores no quieren sindicato en la empresa. 11 de ellos dijeron que pertenecer al sindicato es una desventaja. 14 estiman que existe discriminación hacia los trabajadores sindicalizados, que ello redundaría en no tener posibilidades de ascenso, entre otras.

La generalidad de los trabajadores le aseveraron a la fiscalizadora que existía presión de los jefes de turno para que los trabajadores sindicalizados renuncien al sindicato, señalando que los ejecutivos de la empresa Srs. Farías Le-Bert, Azagra, Aravena, Dávila y Martínez eran los responsables de este ambiente de amedrentamiento. Este informe de fiscalización está revestido de especial fuerza probatoria porque constituye a la luz de lo preceptuado en el artículo 292 del Código del ramo una presunción que no ha sido desvirtuada de forma alguna por la denunciada en estos autos.

En opinión de este sentenciador la recurrencia en estas afirmaciones de parte de los trabajadores es indiciaria de las presiones que se denuncian porque son tan extendidas que permiten descartar un equívoco o una mera coincidencia de parte de los trabajadores, además, al provenir de parte de la plana mayor de la empresa no puede sino considerarse no sólo una práctica aceptada sino que una política premeditada de la empresa. A mayor redundar, la circunstancia que la receptora de estas declaraciones sea un ministro de fe, acostumbrado por sus propias funciones a realizar investigaciones refuerza la idea de la veracidad y consistencia de las acusaciones, porque de haber detectado incoherencias en las versiones de los trabajadores habría dejado testimonio de ello en su informe, además lo constatado en terreno por el referido ministro de fe es coincidente con lo expuesto en las cartas de denun-

cia expedidas por el sindicato a la Inspección respectiva.

Por otra parte, si bien es cierto no es de la incumbencia de la empresa la renuncia de determinados trabajadores al sindicato, no es menos cierto que cuando este fenómeno alcanza cierto grado de generalidad en forma simultánea como en el caso de autos (15 trabajadores), no puede ser simplemente una coincidencia, es evidente que existe en la base de esta decisión una razón que excede el mero marco de la decisión personal e individual de cada uno de esos trabajadores y esa razón es perfectamente compatible y resulta explicable por la existencia de presiones y amenazas hacia los integrantes de la organización sindical, lo que constituye una nueva presunción de responsabilidad de la empresa en los amedrentamientos denunciados.

Que, es coincidente con lo expuesto y demostrativo de la posición de la empresa hacia el sindicato la afirmación contenida en el escrito de contestación de la denuncia en orden a que "Es un hecho conocido que en la generalidad de las empresas los sindicatos no son bien apreciados", la que evidencia clara animosidad hacia el sindicato, institución que contrariamente a lo aseverado, en las empresas respetuosas del derecho laboral y con buenas y armónicas relaciones con sus empleados constituyen un aporte inapreciable para el desarrollo de la empresa. Pues bien, esta animosidad hace verosímil la existencia de las irregularidades que se denuncian y refuerzan la convicción condenatoria del Tribunal.

Finalmente, tampoco parece digna de crédito la afirmación de fs. 72, en orden a que sea falso que se amenace o amedrente a los trabajadores sindicalizados porque la empresa "desconozca la identidad de los trabajadores sindicalizados" porque consta del mérito de autos que la

propia denunciada acompaña a fs. 63 y siguientes contrato colectivo de trabajo con la firma e identificación completa de 32 trabajadores pertenecientes al sindicato.

- B. También se encuentra justificado a juicio de este sentenciador que se ha impedido al presidente del sindicato mantener contacto fluido con sus representados y en particular con los trabajadores que no se encuentran afiliados a esta institución y ello se evidencia no sólo prístinamente del informe de fiscalización de la inspectora, sino que además fluye de los propios dichos en estrados del afectado y de los propios ejecutivos de la empresa. En efecto, no resulta verosímil ni satisfactorio como afirman los empleadores y su defensa en el escrito de fs. 72 que se le haya impedido al presidente del sindicato solamente "interrumpir el proceso de líneas de producción de la empresa" porque ésta sería una conducta gravísima, que daría lugar a acciones legales en su contra, las cuales nunca se han iniciado porque no existe constancia alguna de ellos en autos. En efecto, no resulta lógico ni se ha acreditado que el presidente del sindicato pretenda paralizar el proceso productivo de la empresa y presumir ex ante que tal es la finalidad de las conversaciones que en algún momento él pueda tener con alguno de los trabajadores es un exceso porque si bien es cierto el empleador tiene derecho a mantener el orden en la empresa, esto no puede significar que el presidente no pueda hablar con sus representados y con los demás trabajadores de la empresa porque precisamente la función del sindicato es representar y hacer ver a la jefatura de la empresa las inquietudes y aportes de los trabajadores, lo cual naturalmente es imposible si se le coarta toda posibilidad de dialogar con ellos.

*Octavo:* Que, las demás infracciones que se han denunciado no se han acreditado

fehacientemente porque no hay constancia de acciones legales por despidos motivados en discriminaciones hacia los trabajadores sindicalizados y porque no se han acompañado los finiquitos ni las constancias de los despidos de los trabajadores supuestamente afectados, tampoco se ha acreditado indubitablemente la causal de despido ni que ella no se corresponda a la realidad.

Por otra parte, tampoco se ha acreditado que el presidente del sindicato, haya solicitado sin éxito entrevistas con el gerente general de la denunciada y la empresa afirma haberse reunido con otros integrantes del directorio del sindicato, afirmación que no ha sido desvirtuada por los trabajadores.

*Noveno:* Que, nuestro ordenamiento positivo contempla y reconoce incluso constitucionalmente el derecho a la libre afiliación y desafiliación sindical y las conductas que se han dado por acreditadas en el fundamento anterior repugnan tanto a la letra como al espíritu de Constituyente y del Legislador porque pretenden desconocer y en todo caso entorpecer por vías de hecho la existencia y funcionamiento de los sindicatos –instituciones esenciales en nuestro ordenamiento laboral–, por lo cual se regulará prudencialmente la multa a imponer de conformidad a la gravedad y extensión que han tenido las prácticas antisindicales que por medio de la presente sentencia se han dado por establecidas.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1º, 3º, 289, 291 y 292 del Código del Trabajo; artículo 23 del D.F.L. N° 2 de 1967; 4º, 1448 y 1698 del Código Civil y 177 del Código de Procedimiento Civil, se declara:

1º. Que, se rechaza la excepción de cosa juzgada intentada por la denunciada.

2º. Que, se acoge la denuncia de fs. 1 y se declara que la empresa Alusud Embalajes Chile Ltda., representada por don Miguel Martínez Sanhueza ha incurrido en prácticas

antisindicales y se ordena el cese inmediato de todo tipo de presiones, amenazas, discriminaciones e incentivos que impidan a los trabajadores de la empresa el libre ejercicio de su derecho a la libertad sindical. Además, se pondrá fin al hostigamiento hacia los dirigentes del sindicato y se les permitirá mantener, sin menoscabo del proceso productivo, conversaciones y diálogos con todos los trabajadores.

3°. Se condena a la empresa Alusud Embajales Chile Ltda., a pagar a beneficio fiscal la suma de noventa Unidades Tributarias Mensuales (90 U.T.M.) como sanción por las prácticas antisindicales

que se han relacionado en el cuerpo de la presente sentencia.

4°. Remítase copia de la presente sentencia a Dirección del Trabajo para los fines pertinentes.

5°. Que, cada parte pagará sus costas.

Anótese, regístrese y archívese en su oportunidad.

Dictada por el Juez Titular del Juzgado de Letras de Colina, señor Christian Carvajal Silva.

Rol N° 25-2003.

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DEPARTAMENTO JURIDICO

### INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Comités Paritarios. Constitución. Procedencia .....	141/13	12.01.04	123
Contrato individual. Legalidad de cláusula. Remunera- ciones .....	5.479/261	19.12.03	79
Contrato individual. Legalidad de cláusula .....	5.479/261	19.11.03	79
Descanso. Descanso con goce de remuneraciones. Com- pensación. Trabajo efectivo .....	5.510/262	23.12.03	85
Descanso compensatorio. Día domingo. Procedencia. Guardias de Seguridad .....	12/05	5.01.04	98
Descanso Compensatorio. Duración .....	107/08	9.01.04	107
Descanso dentro de la jornada. Duración .....	107/08	9.01.04	107
Descanso dentro de la jornada. Objetivo .....	107/08	9.01.04	107
Dirección del Trabajo. Competencia Tribunales de Justi- cia .....	142/14	12.01.04	125
Dirección del Trabajo. Competencia. Servicios de Bien- estar .....	106/07	9.01.04	104
Empresas de muellaje. Garantías. Devolución .....	09/02	5.01.04	93
Estatuto de Salud. Asignación. Art. 42 inciso final. Ley N° 19.378 .....	5.428/258	18.12.03	70
Estatuto de Salud. Directores. Nombramiento provisio- nal .....	5.428/258	18.12.03	70
Estatuto de Salud. Jefe programa de salud. Cargo. Duración .....	109/10	9.01.04	116
Estatuto de Salud. Jefe programa de salud. Nombramiento .....	109/10	9.01.04	116
Estatuto de Salud. Viáticos. Asignaciones de movilización y colación .....	109/10	9.01.04	116
Estatuto de Salud. Viáticos. Montos. Modificación .....	109/10	9.01.04	116
Estatuto Docente. Bonificación especial profesores encargados de las Escuelas Rurales. Procedencia .....	108/09	9.01.04	113
Estatuto Docente. Contrato individual. Regla de la conducta .....	108/09	9.01.04	113

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Dotación.			
Ingreso. Requisitos .....	08/01	5.01.04	90
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Suma- rios. Medida Disciplinaria. Procedencia .....	198/16	14.01.04	130
Estatuto Docente. Inhabilidades .....	08/01	5.01.04	90
Feriado especial. Art. 74 Código del Trabajo. Requisitos .....	111/12	9.01.04	122
Feriado. Compensación. Procedencia .....	13/06	5.01.04	100
Finiquito. Ratificación. Ministros de fe .....	13/06	5.01.04	100
Lugar apartado Centros Urbanos. Concepto .....	5.547/263	26.12.03	88
Negociación Colectiva no reglada. Sindicato interem- presa. Procedencia .....	5.430/260	18.12.03	77
Negociación Colectiva. Contrato Colectivo. Antecedentes para preparar Proyecto. Calificación .....	110/11	9.01.04	120
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpre- tación .....	199/17	14.01.04	132
Negociación Colectiva. Objeción de legalidad. Apercibi- miento .....	11/04	5.01.04	97
Negociación Colectiva. Objeción de legalidad. Faculta- des Dirección del Trabajo .....	110/11	9.01.04	120
Organizaciones Sindicales. Actividades lucrativas .....	5.429/259	18.12.03	73
Organizaciones Sindicales. Bienes Sindicales. Destino .....	5.429/259	18.12.03	73
Organizaciones Sindicales. Delegados Sindicales. Direc- tores Sindicales. Coexistencia .....	197/15	14.01.04	127
Organizaciones Sindicales. Directores. Facultades .....	5.429/259	14.01.04	73
Organizaciones Sindicales. Finalidades .....	5.429/259	14.01.04	73
Organizaciones Sindicales. Permiso. Acumulación. Pro- cedencia .....	197/15	14.01.04	127
Organizaciones Sindicales. Permisos. Cesión. Proceden- cia .....	197/15	14.01.04	127
Organizaciones Sindicales. Registro de socios. Finalidad .....	10/03	5.01.04	95
Organizaciones Sindicales. Socios. Número. Acreditación .....	10/03	5.01.04	95
Remuneraciones. Anticipos. Procedencia .....	107/08	9.01.04	107
Remuneraciones. Descuento ropa de trabajo .....	107/08	9.01.04	107
Terminación contrato individual. Causales. Plazo de preaviso. Procedencia .....	13/06	5.01.04	100

## JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

**ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION. ART. 42 INCISO FINAL. LEY N° 19.378. DIRECTORES. NOMBRAMIENTO PROVISIONAL.**

5.428/258, 18.12.03.

- 1) Las Pasantías consistentes en estadías de perfeccionamiento de postgrado en el extranjero, de los profesionales referidos en las letras a) y b) del artículo 5° de la Ley N° 19.378, constituyen actividades de perfeccionamiento de postgrado cuyo título o diploma da derecho a percibir la asignación de perfeccionamiento de postgrado que contempla el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378.
- 2) El pago de la asignación de perfeccionamiento de postgrado, es sin perjuicio del derecho del funcionario para solicitar el reconocimiento del respectivo curso o estadía de postgrado, como actividad de capacitación para los efectos de la carrera funcionaria.
- 3) Las entidades administradoras de salud primaria municipal, pueden ejercer el nombramiento provisional de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, por alguna de las modalidades de contratación que permite el artículo 14 de la Ley N° 19.378, porque dicho nombramiento provisional no puede ejercerse en calidad de interino o de subrogante.

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículo 42, inciso final. Decreto N° 1.889, artículos 45 y 56.

**Concordancias:** Dictamen N° 3.839/188, de 16.10.2001.

Mediante presentación del antecedente ..., se solicita pronunciamiento sobre las siguientes materias reguladas por la Ley N° 19.378:

- 1) ¿Si para los efectos del reconocimiento de la Capacitación, las Pasantías en el extranjero se entienden como Estadías y si le corresponde la asignación que contempla el artículo 42, inciso final, de la Ley N° 19.378 y artículo 56 del Reglamento de la Carrera Funcionaria?
- 2) ¿Al declararse desierto el llamado a concurso del cargo de Director de estableci-

miento, corresponde designar subrogancia de un funcionario de la dotación o no, y por cuanto tiempo debe asumir si ello correspondiere?

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

- 1) En relación con la primera consulta, el artículo 56 del Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, Reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, dispone:

*"Darán derecho a la asignación a que se refiere el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, los siguientes títulos y diplomas de perfeccionamiento de post-*

*grado: cursos y estadías de perfeccionamiento, especializaciones por profesión; diplomas, magíster y doctorados".*

La norma reglamentaria transcrita establece que los profesionales de la salud primaria municipal con título profesional de médico cirujano, farmacéutico, químico-farmacéutico, bioquímico, cirujano dentista, y otros profesionales que estén en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, se les reconocerá la relevancia de los títulos o grados adquiridos según las necesidades de la atención primaria de salud municipal, pudiendo además, tener derecho a una asignación de hasta un 15% del sueldo base mínimo nacional, cuando esos profesionales hayan obtenido el título o diploma que tengan su origen en becas u otras modalidades de perfeccionamiento de postgrado, especializaciones por profesión, y los diplomas, magíster y doctorados.

En la especie, se consulta si para los efectos de la capacitación, las Pasantías al extranjero se entienden como Estadías, y si le corresponde la asignación que contempla el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378 y artículo 56 del Reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la citada ley.

Según el tenor de la norma reglamentaria en estudio, y como lo ha resuelto la reiterada doctrina de la Dirección del Trabajo, contenida entre otros, en Dictamen N° 3.839/188, de 16.10.2003, ha sido propósito del legislador de la Ley N° 19.378 estimular y promover el permanente perfeccionamiento de los funcionarios que laboran en salud primaria, particularmente respecto de los profesionales cuyo perfeccionamiento requiere la especialización a través del sistema de cursos de postgrado.

En esa perspectiva, las Pasantías de per-

feccionamiento efectuadas en el extranjero por funcionarios que se desempeñan en salud primaria municipal, desde luego constituyen actividades de capacitación que, debidamente acreditadas en los términos exigidos por el artículo 45 del Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, deben ser reconocidas por la entidad administradora respectiva para los efectos de establecer el puntaje acumulativo en el marco de la carrera funcionaria del dependiente.

Asimismo, las mismas Pasantías habilitan a los profesionales clasificados en las categorías a) y b), que prevé el artículo 5° de la Ley N° 19.378, para percibir el pago de la denominada asignación de perfeccionamiento de postgrado que contempla el inciso final del artículo 42 del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, toda vez que el citado artículo 56 del Decreto N° 1.889, de 1995, considera como títulos y diplomas de perfeccionamiento de postgrado, precisamente los cursos y estadías de perfeccionamiento o pasantías consistentes en estadías en el extranjero para especializarse en las materias y profesiones vinculadas a la atención primaria de salud municipal.

En lo que respecta a la segunda consulta, el artículo 33, inciso final, de la Ley N° 19.378, establece:

*"El nombramiento de Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal tendrá una duración de tres años. Con la debida antelación se llamará a concurso público de antecedentes, pudiendo postular el Director que termina su período".*

De acuerdo con lo señalado en la norma transcrita, el funcionario que ejerce el cargo de Director de establecimiento de salud primaria municipal, cuya duración es de tres años, al terminar dicho período se produce la vacancia del cargo, el

que debe proveerse a través de un nuevo llamado a concurso público de antecedentes, pudiendo postular el mismo director que termina su período.

En esta consulta se requiere saber si, al declararse desierto el llamado a concurso del cargo de director de establecimiento, corresponde designar a un funcionario en calidad de subrogante o no, y si ello correspondiera por cuanto tiempo debe asumir.

En esta materia, la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 1.630/132, de 20.04.2000, interpretando el inciso segundo del artículo 33 de la Ley N° 19.378, ha precisado que no está contemplada la calidad de interino o subrogante para el nombramiento de director de establecimiento, de manera que el legislador ha impuesto la provisión del cargo a través del concurso público de antecedentes tantas veces sea necesario hasta la provisión efectiva de dicho cargo.

En ese contexto, y mediante el Dictamen N° 2.244/108, de 18.06.2001, los Servicios del Trabajo han resuelto en la especie que *"No existe impedimento legal para ejercer el nombramiento provisional de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, por alguna de las modalidades de contratación que contempla la Ley N° 19.378, mientras se resuelve el concurso público respectivo, nombramiento que sin embargo no es posible ejercer en calidad de interino"*.

Ello, porque no obstante que la ley exige la provisión del referido cargo a través del concurso público de antecedentes, cuantas veces sea necesario hasta su provisión efectiva, no es menos cierto que dicho imperativo legal debe enten-

derse en su contexto funcional y funcional que caracteriza al sistema de atención primaria de salud municipal, de manera que ante situaciones extraordinarias o eventuales como la señalada, es posible ejercer el nombramiento provisional en ese cargo sólo para mantener la continuidad del servicio asistencial y mientras se convoca y resuelve el concurso público en los términos exigidos por el inciso final del artículo 33 de la ley del ramo.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, reglamentarias y administrativa, cúmplase informar lo siguiente:

- 1) Las pasantías consistentes en estadías de perfeccionamiento de postgrado en el extranjero, de los profesionales que refieren las letras a) y b) del artículo 5° de la Ley N° 19.378, constituyen actividades de perfeccionamiento de postgrado cuyo título o diploma da derecho a percibir la asignación de perfeccionamiento de postgrado que contempla el inciso final del artículo 42 de la citada ley.
- 2) El pago de la asignación de perfeccionamiento de postgrado, es sin perjuicio del derecho del funcionario para solicitar el reconocimiento del curso o estadía respectivo de postgrado, como actividad de capacitación para los efectos de la carrera funcionaria.
- 3) Las entidades administradoras de salud primaria municipal, pueden ejercer el nombramiento provisional de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, por alguna de las modalidades de contratación que contempla el artículo 14 de la Ley N° 19.378, porque dicho nombramiento provisional no se puede ejercer en calidad de interino o de subrogancia.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. BIENES SINDICALES. DESTINO. ACTIVIDADES LUCRATIVAS. FINALIDADES. DIRECTORES. FACULTADES.**

5.429/259, 18.12.03.

- 1) La ley ha entregado a las organizaciones sindicales la facultad de adquirir, conservar y enajenar bienes de toda clase, sea a título oneroso o gratuito, con la sola limitación que dichos bienes no pasen al dominio de alguno de sus asociados y que sean utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos.
- 2) Entre las finalidades de las organizaciones sindicales se contemplan las de prestar ayuda a sus asociados y asesoría para su promoción socioeconómica; así como, en general, realizar todas aquellas actividades contenidas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley, razón por la cual, no existiría inconveniente jurídico para que el directorio del sindicato Interempresa de Trabajadores de Microbuses Línea San Bernardo-Las Condes, se constituya como entidad organizadora del programa de subsidios a que se ha hecho referencia en el cuerpo de este oficio. Al directorio, en su calidad de representante de la organización sindical, le compete instar por el logro de sus finalidades, así como requerir los antecedentes necesarios y efectuar los trámites que correspondan, ante la autoridad respectiva, para lograr tales fines. A los directores les corresponde la administración del patrimonio sindical, respondiendo en forma solidaria y hasta de la culpa leve en su ejercicio, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 220, 234, 257, 258 y 259.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 4.244/240, de 16.08.2003 y 2.435/114, de 29.06.2001.

Mediante presentación citada en el antecedente ... la recurrente solicita un pronunciamiento de esta Dirección respecto de las siguientes materias relativas a los fines de las organizaciones sindicales y a la administración de su patrimonio:

- 1) Facultad de las organizaciones sindicales para adquirir, conservar y enajenar bienes de toda clase y a cualquier título.
- 2) Facultades de administración y de constituir mutualidades, fondos, asesorías

técnicas, jurídicas, socioeconómicas, entidades organizadoras de postulaciones para la vivienda ante el SERVIU, entre otras.

Lo anterior, por cuanto, según los antecedentes proporcionados por la recurrente, el Departamento Jurídico de SERVIU Metropolitano no dio lugar a su solicitud de constituirse en entidad organizadora en los programas de subsidio para la vivienda, fundamentando tal medida en que dicha finalidad no está expresamente contemplada en el estatuto de la organización que representa y en que tampoco se ha acreditado quién debe actuar a su nombre, toda vez que en los referidos estatutos no se designa a nadie que cumpla esa función.

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

- 1) En cuanto a esta consulta, cabe hacer presente que el inciso 1° del artículo 257 del Código del Trabajo, prescribe:

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

*La enajenación de bienes deberá tratarse en asamblea citada al efecto por la directiva".*

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que las organizaciones de que se trata están facultadas para adquirir, conservar y enajenar, a cualquier título, toda clase de bienes.

De la misma disposición fluye que la enajenación de bienes raíces deberá tratarse en asamblea citada al efecto por la directiva de la organización sindical.

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

Por su parte, del análisis de las disposiciones pertinentes del Código Civil aparece que la expresión *enajenar* puede definirse como la facultad de transferir de una persona a otra el dominio o propiedad.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente al respecto que el artículo 259 del Código del Trabajo, en sus incisos primero y segundo, prescribe:

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

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

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el patrimonio sindical es de su exclusivo dominio, no perteneciendo, en todo ni en parte, a sus asociados, no pudiendo, además, ni aun en el evento de su disolución, pasar sus bienes a dominio de alguno de ellos, debiendo ser utilizados exclusivamente en los fines y objetivos señalados en la ley y los estatutos de la misma organización.

De esta forma, la prohibición de traspasar los bienes de una organización sindical a dominio de alguno de sus asociados, contemplada por la referida norma, tiene su fundamento en lo previsto por el inciso segundo de la misma disposición legal, que exige que los bienes de las aludidas organizaciones sean precisamente utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos.

Por consiguiente, a la luz de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, no cabe sino concluir que la ley ha entregado a las organizaciones sindicales la facultad de adquirir, conservar y enajenar bienes de toda clase, sea a título oneroso o gratuito, con la sola limitación que dichos bienes no pasen al dominio de alguno de sus asociados y que sean utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos.

- 2) En lo que concierne a esta consulta, cabe hacer presente, en primer término, que el artículo 220 del Código del Trabajo, en sus números 5, 9 y 12, dispone:

*"Son fines principales de las organizaciones sindicales:*

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

9.- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socioeconómica y otras.

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

De la disposición legal antes transcrita se colige que entre las finalidades de las organizaciones sindicales se contemplan las de prestar ayuda a sus asociados, constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos, pudiendo consistir, dichos servicios, entre otros, en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción y socioeconómica; así como, en general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

Por su parte, las letras C) y D) del artículo 2º del estatuto de la organización sindical de que se trata, contempla idénticas finalidades a las contempladas en los números 5 y 9 del artículo 220, antes transcritas.

De este modo, toda organización sindical legalmente constituida, además de los objetivos específicos que justifican su existencia y actividad, puede realizar diversas acciones, tanto en beneficio de sus socios como destinadas a promover el desarrollo de la labor sindical, siempre que tales actividades estén contempladas en los respectivos estatutos y no estén prohibidas por la ley.

En la especie, la recurrente señala que, con el objeto de proporcionar ayuda a sus afiliados en la consecución de subsidios para la vivienda, el sindicato de que se trata solicitó ante el Servicio de Vivienda y Urbanismo Metropolitano, constituirse en entidad organizadora en los programas que dicho organismo contempla al efecto, con la finalidad de agrupar a los afiliados para facilitar la tramitación de los referidos subsidios, solicitud que fue rechazada por el Departamento Jurídico de dicha repartición, fundándose para ello en que tal finalidad no está expresamente contemplada en el estatuto de la organización que representa y en que no se acreditó tampoco quién debe actuar a su nombre, toda vez que en el aludido estatuto no se designa a nadie que cumpla esa función.

Al respecto, cabe señalar que del tenor de la disposición legal en estudio, así como de las normas estatutarias antes citadas y de acuerdo a lo informado por el Departamento de Relaciones Laborales de este Servicio, no existiría inconveniente jurídico alguno para realizar una actividad como la antes descrita, toda vez que ésta tiene por objeto la prestación de ayuda por parte de la organización sindical a sus socios, además de proporcionar asesoría para la promoción socioeconómica de éstos, según se ha previsto en sus estatutos y en la ley.

En efecto, dicha organización ha consignado en sus estatutos específicamente la finalidad de prestar ayuda a sus afiliados, además de prestarles asesoría para su promoción socioeconómica, cuyo cumplimiento es posible si el sindicato de que se trata se constituye como entidad organizadora del programa de subsidios a que se ha hecho referencia.

Lo anterior no puede verse desvirtuado por la circunstancia que el estatuto de la organización no contemple en forma pre-

cisa que la ayuda a los socios se materializará mediante la referida actividad, toda vez que la intención del legislador no ha sido la de exigir que los estatutos respectivos contemplen en forma detallada todas las acciones tendientes a prestar la aludida colaboración a sus asociados, por cuanto, tal nivel de previsión resultaría una tarea imposible y, por ende, carente de toda lógica.

Por otra parte, se consulta acerca de la administración del patrimonio sindical.

Al respecto, el artículo 258 del Código del Trabajo, establece:

*"A los directores les corresponde la administración de los bienes que forman el patrimonio del sindicato."*

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

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

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

Por último, en lo que dice relación con el reparo manifestado por el Departamento Jurídico del Servicio de Vivienda y Urbanismo Metropolitano, por la falta de re-

presentación del referido sindicato, en tanto su estatuto no señala quién debe actuar a su nombre, cabe hacer presente lo siguiente:

El artículo 234 del Código del Trabajo, establece:

*"El directorio representará judicial y extrajudicialmente al sindicato y a su presidente le será aplicable lo dispuesto en el artículo 8° del Código de Procedimiento Civil."*

De la disposición legal citada se desprende inequívocamente que la representación judicial y extrajudicial del sindicato corresponde a su directorio, resultando aplicable a su presidente lo dispuesto en el artículo 8° del Código de Procedimiento Civil.

De esta suerte, no cabe sino colegir que siendo el directorio de un sindicato el representante de la organización sindical, a éste compete instar por el logro de sus finalidades, así como requerir los antecedentes necesarios y efectuar los trámites que correspondan, ante la autoridad respectiva, para lograr tales fines.

Por consiguiente, a la luz de las disposiciones legales citadas, posible resulta sostener que entre las finalidades de las organizaciones sindicales se contemplan las de prestar ayuda a sus asociados y asesoría para su promoción socioeconómica; así como, en general, realizar todas aquellas actividades contenidas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley, razón por la cual, no existiría inconveniente jurídico para que el directorio del sindicato Interempresa de Trabajadores de Microbuses Línea San Bernardo-Las Condes, se constituya como entidad organizadora del programa de subsidios a que se ha hecho referencia en el cuerpo de este oficio.

En consecuencia, sobre la base de las

disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) La ley ha entregado a las organizaciones sindicales la facultad de adquirir, conservar y enajenar bienes de toda clase, sea a título oneroso o gratuito, con la sola limitación que dichos bienes no pasen al dominio de alguno de sus asociados y que sean utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos.
- 2) Entre las finalidades de las organizaciones sindicales se contemplan las de prestar ayuda a sus asociados y asesoría para su promoción socioeconómica; así como, en general, realizar todas aquellas actividades contenidas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por

ley, razón por la cual, no existiría inconveniente jurídico para que el directorio del sindicato Interempresa de Trabajadores de Microbuses Línea San Bernardo-Las Condes, se constituya como entidad organizadora del programa de subsidios a que se ha hecho referencia en el cuerpo de este oficio.

Al directorio, en su calidad de representante de la organización sindical, le compete instar por el logro de sus finalidades, así como requerir los antecedentes necesarios y efectuar los trámites que correspondan, ante la autoridad respectiva, para lograr tales fines.

A los directores les corresponde la administración del patrimonio sindical, respondiendo en forma solidaria y hasta de la culpa leve en su ejercicio, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso.

**NEGOCIACION COLECTIVA NO REGLADA. SINDICATO INTEREMPRESA. PROCEDENCIA.**

**5.430/260, 18.12.03.**

1. La expresión "una o más organizaciones sindicales", utilizada por el legislador en el artículo 314 del Código del Trabajo, incluye tanto a los sindicatos de trabajadores de empresa, interempresa, de trabajadores eventuales o transitorios como también a las federaciones y confederaciones.
2. De acuerdo con lo expresado en el punto anterior, resulta jurídicamente procedente que un sindicato interempresa negocie colectivamente, en representación de sus afiliados con el o los empleadores de que se trate, un convenio colectivo a la luz de lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 314.

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la procedencia jurídica que un sindicato interempresa pueda, en representación de

sus afiliados, celebrar con el o los empleadores de que se trate, un convenio colectivo a la luz de lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo.

Al respecto cumplo con informar a Ud. que el artículo 314, inciso 1º, del Código del Trabajo establece:

*"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 comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado".*

El sistema contemplado en la norma transcrita precedentemente, consiste en aquella negociación directa que en cualquier momento celebra el empleador o empleadores y trabajadores representados por una o varias organizaciones sindicales, sin sujetarse a las normas de carácter procesal previstas en el Libro IV del Código del Trabajo, y que no da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones del procedimiento reglado.

Como es dable apreciar esta disposición sólo rige cuando los trabajadores se encuentran representados por una o varias organizaciones sindicales. En efecto, el legislador mediante las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la Ley N° 19.759, ha distinguido entre aquella negociación no reglada que es realizada por un sindicato de aquella negociación colectiva no reglada que es efectuada por un grupo de trabajadores unidos sólo para este efecto. En este último caso rige la norma contenida en el artículo 314 bis, en la cual se establecen requisitos mínimos respecto de su procedimiento.

De la historia fidedigna de la ley es posible concluir que el legislador ha mantenido la negociación directa que da cuenta el artículo 314 del Código del Trabajo, atendido que la presencia de un sindicato en la tramitación del proceso de negociación, permite presumir la existencia real de una voluntad colectiva de negociar de parte de los afiliados a dicha organización, lo que no ocurre cuando quienes negocian son trabajadores unidos sólo para este efecto.

Establecido lo anterior, cabe resolver si,

Febrero

de acuerdo con el tenor literal de la norma en análisis, es posible que un sindicato interempresa pueda, en representación de sus afiliados, celebrar con el o los empleadores de que se trate un convenio colectivo de trabajo de aquellos consagrados en el artículo 314 del Código del Trabajo.

Sobre el particular cabe tener presente que el legislador en el precepto en estudio utiliza la expresión *"podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales..."*. Claramente, al mencionarlas de manera genérica, su intención ha sido extender el derecho a negociar colectivamente de manera no reglada o directa entre las partes a toda clase de organizaciones de trabajadores, sin efectuar distingo alguno respecto de ellas. De modo que, a juicio de esta Dirección, el concepto empleado incluye tanto a los sindicatos de trabajadores de empresa, interempresa, de trabajadores eventuales o transitorios como también a las organizaciones de grado superior como las federaciones y confederaciones.

La conclusión precedente se corrobora si recurrimos a la regla práctica de interpretación denominada "argumento de no distinción", y se expresa en el aforismo que señala que "donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir".

A mayor ahondamiento cabe agregar que el inciso final del artículo 351 del Código del Trabajo se refiere a los convenios colectivos que afectan a más de una empresa, indicando expresamente que éstos pueden celebrarse por sindicatos o trabajadores de distintas empresas con sus respectivos empleadores o por federaciones o confederaciones en representación de las organizaciones afiliadas a ellas con los respectivos empleadores.

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

181 / 2004

1. La expresión "una o más organizaciones sindicales", utilizada por el legislador en el artículo 314 del Código del Trabajo, incluye tanto a los sindicatos de trabajadores de empresa, interempresa, de trabajadores eventuales o transitorios como también a las federaciones y confederaciones.
2. De acuerdo con lo expresado en el punto anterior, resulta jurídicamente procedente que un sindicato interempresa negocie colectivamente, en representación de sus afiliados con el o los empleadores de que se trate, un convenio colectivo a la luz de lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo.

**CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD DE CLAUSULA. REMUNERACIONES.****5.479/261, 19.12.03.**

- 1) No procede conforme a derecho que los nuevos contratos de trabajo suscritos entre la empresa Seguros de Vida ... y el personal de agentes de ventas registren como fecha de celebración el mes de junio del año 2002, si efectivamente fueron convenidos entre los meses de septiembre y noviembre del 2002.
- 2) No resulta procedente que la cláusula décima del contrato de trabajo de los agentes de ventas de la empresa Seguros de Vida ... deje condicionado el pago de premios, bonos y cualquiera otra remuneración del trabajador al pago por el asegurado de la prima del contrato de seguro celebrado por intermediación de aquél.  
Asimismo, la cláusula sexta del contrato infringe el principio de la certeza de la remuneración, consagrado en el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo, al dejar sujeto el pago de premios y otros beneficios ocasionales a mera liberalidad del empleador.
- 3) Las cláusulas primera N° 4 y segunda del anexo de contrato de trabajo de agentes de ventas de la empresa Seguros de Vida ..., no guardan conformidad a la ley al condicionar el bono de formalización y permanencia al pago de la primera prima del seguro por el asegurado, ni la formación de una cuenta corriente con el empleador por los anticipos de tal beneficio dependientes del pago del seguro, que se haría efectiva al término del contrato con cargo a cualquier haber que percibiera el trabajador, o que se otorgue mandato al empleador para constituir título ejecutivo en contra del trabajador, o para aceptar letras de cambio o pagarés para cubrir tales saldos.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 9°, incisos 1° y 2°, y 10, N° 1 y N° 4.

**Concordancias:** Dictámenes Ords. N°s. 4.670/191, de 5.11.2003; 4.004/201, de 2.12.2002; 900/63, de 4.03.1993, y 5.301/251, de 14.09.92.

Mediante presentación del Ant. ..., se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de legalidad de cláusulas del nuevo contrato de trabajo suscrito entre Empresa Seguros de Vida ... y su personal de vendedores, en los siguientes aspectos:

- 1) Procedencia que se registra como fecha de celebración del contrato el 1º de junio del 2002, en circunstancias que ello ocurrió en junio del 2003.
- 2) Devolución por el trabajador de premios, bonos y cualquiera otra remuneración, según cláusula sexta del contrato de trabajo, al quedar condicionados estos beneficios al pago de prima del seguro y a vigencia del contrato de seguro por el asegurado.
- 3) Procedencia de cuenta corriente entre la empresa y el trabajador, según cláusula segunda de anexo de contrato, respecto del pago de bono de formalización y permanencia, que de dar resultado negativo al término del contrato el trabajador autorizaría su descuento en el finiquito. En relación al mismo bono, de no lograrse el pago del saldo negativo en el finiquito, el trabajador otorgaría mandato irrevocable al empleador para que constituya título ejecutivo a su favor, o para la aceptación de letras de cambio por la diferencia.

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

- 1) En cuanto a la fecha de celebración del nuevo contrato de trabajo, el artículo 9º, incisos 1º y 2º, del Código del Trabajo, dispone:

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

*"El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio de determinado o de duración inferior a treinta*

*días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales".*

De la disposición legal antes citada se deriva que si bien el contrato de trabajo es consensual, es decir, se perfecciona por el simple consentimiento o acuerdo de las partes, su escrituración es obligatoria, más bien por vía de prueba y no de existencia, la que debe cumplirse por regla general dentro de un plazo de quince días de incorporado el trabajador a sus labores, plazo que de no ser respetado, lleva a que se sancione al empleador con multa por la omisión.

Por otra parte, el artículo 10 N° 1 del Código del Trabajo, precisa:

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

*"1.- Lugar y fecha del contrato".*

De esta manera, escriturado el contrato de trabajo, debe contener como una de las cláusulas mínimas, el lugar y fecha de su celebración.

Pues bien, analizadas en conjunto las disposiciones legales anteriores, es posible concluir que todo contrato de trabajo una vez escriturado deberá contener entre otras menciones la fecha de su celebración, la que se deberá precisar en un día, mes y año determinado, que recaerá ordinariamente dentro del plazo máximo de quince días para la escrituración del contrato,

Ahora bien, en la especie, de informe de fiscalización del Ant. 2), se desprendería que en la empresa, para los agentes de ventas contratados con anterioridad al mes de septiembre del año 2002 los nuevos contratos de trabajo aparecen fechados en el mes de junio del 2002, en circunstancias que habrían sido suscritos en el período septiembre y no

viembre del 2002, lo que conduce a que la fecha de celebración no correspondería a la real y efectiva, de acuerdo a la ley, lo que conlleva infracción a las disposiciones legales en estudio, debiendo modificarse los contratos registrando la fecha real.

- 2) En cuanto a condicionar el pago de premios, bonos y cualquier otra remuneración del trabajador al pago de la prima y la vigencia de los contratos de seguro por los asegurados, el ejemplar de contrato de trabajo acompañado, de fecha 1°.08.2003, en su cláusula décima, estipula:

*"Si el contratante de cualquier póliza de seguro suscrita por intermedio del trabajador, no ha pagado la prima correspondiente, los premios, bono o cualquier otra remuneración ocasional que hubiere recibido el trabajador de las señaladas en la cláusula sexta, a consecuencia de la celebración de la póliza de seguro, deberán ser devueltas al empleador, quedando autorizado desde ya, este último, para descontar o compensar dichas cantidades de o con las remuneraciones mensuales del trabajador, o de cualquier otra suma que la empresa le adeude o llegue a adeudarle".*

A su vez, la cláusula sexta del contrato, citada en el texto anterior, señala:

*"Cualquier premio o beneficio ocasional o periódico que el empleador conceda al trabajador fuera de los que le corresponda contractualmente, se entenderá conferido a título de mera liberalidad, no dando derecho futuro alguno. El empleador podrá suspenderlo o modificarlo a su entero arbitrio".*

De la consideración conjunta de las estipulaciones anteriores se desprende que por el hecho del no pago por el asegurado de la prima del contrato de seguro celebrado por intermedio del trabajador,

éste deberá devolver al empleador, o ser descontadas de su remuneración, o compensadas con ella, los premios, bonos o cualquier otra remuneración ocasional que hubiere percibido, conferidas como mera liberalidad, con motivo de la obtención del contrato de seguro.

En otros términos, el pago de los premios, bonos o cualquiera remuneración ocasional, fuera de las contractuales que el empleador pagaría al trabajador, quedarían sujetas a una modalidad o condición dependiente de la conducta de un tercero ajeno al contrato de trabajo, como sería el asegurado, de pagar la prima de la póliza, lo que de no hacer llevaría al descuento, devolución o compensación de tales premios, bonos u otras remuneraciones ocasionales.

Pues bien, al respecto, la doctrina uniforme y reiterada de esta Dirección, manifestada, entre otros, en Dictámenes Ords. N°s. 900/63, de 4.03.93, precisa que el pago de la remuneración o retribución por la prestación de los servicios al trabajador *"nace a la vida jurídica en el momento mismo en que se efectúa la prestación, como una obligación pura y simple, sin que le afecte limitación alguna, no siendo viable, por tanto, que el empleador lo supedite al cumplimiento de una modalidad como sería el caso de una condición, esto es un hecho futuro e incierto el cual producido extinguiría el derecho al pago"*.

En la especie, el trabajador contratado como agente de venta de seguros cumple con la prestación de servicios conveñida al lograr con el cliente la celebración del contrato de seguro, lo que obliga correlativamente al empleador al pago de la remuneración por tal circunstancia, sin que ella pueda quedar sujeta a devolución a éste por la conducta posterior del tercero o cliente del contrato de seguro, como sería no pagar la prima, si ello es extraño enteramente a la presta-

ción de servicios del trabajador y el tercero a la relación laboral con el empleador .

Concluir lo contrario, es decir, que el trabajador asuma con su remuneración la contingencia de pago o no de la prima de la póliza por el asegurado, significaría hacer recaer sobre él el riesgo propio de la empresa, lo que afectaría el principio de la ajenidad del contrato de trabajo, que hace del empleador tal riesgo.

En nada podría hacer variar lo anterior el hecho que la cláusula contractual en comento se refiera a que se trata del pago de premios, bonos o remuneraciones ocasionales que se otorgan al trabajador como mera liberalidad del empleador, no constituyendo derecho, si jurídicamente conforme a lo dispuesto en el artículo 41, inciso 1º del Código del Trabajo, toda contraprestación en dinero o adicionales en especies avaluables en dinero que pague el empleador al trabajador a causa del contrato de trabajo constituye remuneración, a menos que esté exceptuada en el inciso 2º de la misma disposición, lo que no es del caso, lo que lleva a que tales pagos sean remuneración conforme a derecho y se rijan por la normatividad legal correspondiente, aplicándoseles la doctrina antes citada.

Por otra parte, al caracterizarse el pago de premios, bonos o remuneraciones ocasionales como mera liberalidad del empleador se contraviene el principio de la certeza de la remuneración, consagrado en el N° 4 del artículo 10 del Código del Trabajo: "El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones: 4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada".

En efecto, si los estipendios indicados quedan sujetos en su pago a la mera voluntad o liberalidad del empleador, no existe certeza para el trabajador espec-

to del monto y percepción de tales remuneraciones, lo que afecta igualmente la legalidad de la cláusula sexta del contrato. Así lo ha precisado la doctrina, entre otros, en Dictamen Ord. N° 5.301/251, de 14.09.92.

- 3) Respecto de la creación de una especie de cuenta corriente con el trabajador por el pago del bono de formalización y permanencia, el N° 4 de la cláusula primera del anexo de contrato de trabajo acompañado, estipula, en lo pertinente:

*"Adicionalmente a la comisión por suscripción, a las comisiones adicionales y a las comisiones por mantención, señaladas en los números 1, 2 y 3 precedentes el trabajador tendrá derecho a un Bono por Formalización y Permanencia por los seguros intermediados por él, que se pagará por única vez a la fecha de formalización de la póliza, esto es la fecha del pago de la primera prima".*

A su vez, la cláusula segunda del mismo anexo de contrato, señala, en lo que interesa:

*"Las partes acuerdan que, una vez que el empleador anticipe el pago del bono por formalización y permanencia señalado, que aún no se ha devengado, se generará una cuenta corriente entre el trabajador y el empleador, la que se liquidará mensualmente, junto con el pago de la remuneración respectiva, generándose en la cuenta corriente un saldo, que en caso de ser positivo (esto es a favor del trabajador) se pagará conjuntamente con la remuneración mensual respectiva. En caso de ser negativo (esto es, a favor del empleador) se traspasará a la liquidación del mes siguiente, generándose un nuevo saldo, y así sucesivamente.*

*"En el presente acto el trabajador autoriza expresamente al empleador para que éste a la terminación de la relación labo-*

ral y cualquiera sea la causa por la cual ella se produzca, se pague del saldo negativo que resulte de liquidar la cuenta corriente señalada precedentemente, con cargo a los haberes que resulten a favor del trabajador en el finiquito respectivo, con prioridad sobre cualquiera otra deuda del trabajador, interna o externa al empleador.

"Asimismo, el trabajador, y para estos efectos también el mandante, otorga poder irrevocable al empleador, la Compañía Seguros Vida ..., y para estos efectos también el mandatario, para que además de actuar en nombre propio, lo haga también en representación suya, facultándolo expresamente para documentar un título ejecutivo a fin de facilitar el cobro de toda suma que el trabajador o mandante pudiere adeudar al mandatario a la terminación del contrato y que no haya podido satisfacerse con el producto del finiquito, con motivo de los saldos negativos que se generen a la liquidación final de la cuenta corriente señalada; facultando el mandante en forma expresa al empleador para que en su nombre y representación proceda a aceptar letras de cambio y/o a suscribir pagarés a la vista o a la orden de la Compañía empleadora, por las sumas que el trabajador adeude a esta última con motivo de los saldos negativos que se generen a la liquidación final de la cuenta corriente señalada, pudiendo al efecto el mandatario efectuar toda la tramitación y acciones pertinente para el cumplimiento del pago".

Pues bien, de las estipulaciones anteriormente citadas se desprende que el bono denominado de formalización y permanencia se paga por única vez al trabajador a la fecha de pago de la primera prima por el asegurado, y que si es anticipado por el empleador, se origina una cuenta corriente con el trabajador cuyo saldo de ser negativo se traspasa a la liquidación del mes siguiente y así suce-

sivamente, y de mantenerse el saldo y terminar el contrato de trabajo el trabajador autoriza para que el empleador lo descuenta del finiquito, de cualquier haber que resulte a su favor, otorgándole además mandato para constituir título ejecutivo en su contra por el saldo de persistir, y para aceptar en su representación letras de cambio y/o suscribir pagarés por tales saldos.

Ahora bien, de las estipulaciones antes citadas es posible concluir que ellas no se ajustan a derecho, si por una parte condicionan el pago del bono de formalización y permanencia al pago por el asegurado de la primera cuota o prima del seguro, lo que de acuerdo a lo expresado en la respuesta anterior no es procedente jurídicamente, si se está condicionando la remuneración al hecho de asumir el riesgo del pago del seguro, que compete a la empresa, y a la actuación o conducta de un tercero ajeno a la relación laboral.

Tampoco lo es, por otro lado, la circunstancia que el trabajador renuncie anticipadamente, durante la vigencia del contrato, a cualquier haber que le corresponda percibir en el finiquito, autorizando descuentos del mismo, como asimismo, otorgue mandato al empleador también en el contrato para formalizar título ejecutivo o suscribir pagaré en su contra, por saldos de anticipos del bono mencionado que adeudaría igualmente terminado el contrato de trabajo.

En efecto, la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. N° 4.670/191, de 5.11.2003, señala que encontrándose vigente el contrato de trabajo "en la legislación laboral impera el principio de la irrenunciabilidad de derechos para el trabajador, en virtud del cual según el artículo 5º, inciso 2º, del Código del Trabajo, "Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables,

*mientras subsista el contrato de trabajo,*” lo que aplicado en la especie significa que el trabajador tiene el derecho irrenunciable a recibir la remuneración completa por la prestación de sus servicios, como asimismo los demás haberes que le correspondan durante el contrato o a su término a menos que por disposición expresa de la ley se contemple por excepción algún descuento, bajo las condiciones expresas en que se ordena, irrenunciabilidad de orden público que mientras esté vigente el contrato no permite disponibilidad o acuerdo de las partes de la relación laboral, como ocurriría si ello se pacta en el contrato como en el caso en estudio.

Del mismo modo, y en cuanto a otorgamiento en el contrato de trabajo de mandato al empleador para constituir título ejecutivo o aceptar letras de cambio o pagarés en los cuales el trabajador aparece como obligado por saldos de anticipos de remuneración, también la doctrina uniforme de la Dirección ha manifestado, entre otros, en Dictamen Ord. N° 4.004/201, de 2.12.2002, que *“no resulta procedente que el trabajador disponga anticipadamente de derechos laborales que le correspondan al término de la relación laboral, aun cuando lo haga a través de un contrato diferente, de mandato”*.

En la especie, aun cuando se trate de anticipos conferidos por el empleador por el concepto ya indicado, la procedencia de su devolución como se ha analizado no se ajustaría a derecho si se hace depender del pago de la prima del contrato de seguro, por lo que su reintegro obligado no podría pactarse estando vigente el contrato de trabajo, bajo la superposición de un contrato de mandato a favor del empleador, o de aceptación de letras de cambio o pagarés.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cumples informarle a Ud.:

- 1) No procede conforme a derecho que los nuevos contratos de trabajo suscritos entre la empresa Seguros de Vida ... y el personal de agentes de ventas registren como fecha de celebración el mes de junio del año 2002, si efectivamente fueron convenidos entre los meses de septiembre y noviembre del 2002.
- 2) No resulta procedente que la cláusula décima del contrato de trabajo de los agentes de ventas de la empresa Seguros de Vida ... deje condicionado el pago de premios, bonos y cualquiera otra remuneración del trabajador al pago por el asegurado de la prima del contrato de seguro celebrado por su intermediación.

Asimismo, la cláusula sexta del contrato infringe el principio de la certeza de la remuneración, consagrado en el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo, al dejar sujeto el pago de premios y otros beneficios ocasionales a mera liberalidad del empleador.

- 3) Las cláusulas primera N° 4 y segunda del anexo de contrato de trabajo de agentes de ventas de la empresa Seguros de Vida ..., no guardan conformidad a la ley al condicionar el bono de formalización y permanencia al pago de la primera prima del seguro por el asegurado, ni la formación de una cuenta corriente con el empleador por los anticipos de tal beneficio dependientes del pago del seguro, que se haría efectiva al término del contrato con cargo a cualquier haber que percibiera el trabajador, o que se otorgue mandato al empleador para constituir título ejecutivo en contra del trabajador, o para aceptar letras de cambio o pagarés para cubrir tales saldos.

**DESCANSO. DESCANSO CON GOCE DE REMUNERACIONES. COMPENSACION. TRABAJO EFECTIVO.****5.510/262, 23.12.03.****Fija sentido y alcance de la disposición contenida en el artículo 35 bis del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 35 bis.

Atendida la dictación de la Ley N° 19.920, publicada en el Diario Oficial de 20.12.2003, que introduce un nuevo artículo 35 bis al Código del Trabajo, se ha estimado necesario emitir un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Días susceptibles de pactar un descanso con goce de remuneraciones, compensando con trabajo efectivo las horas no laboradas.
- 2) Formalidades, requisitos y modalidades del pacto.
- 3) Oportunidad de la compensación.
- 4) Naturaleza jurídica de las horas laboradas en compensación de las no trabajadas en el día comprendido en el pacto celebrado al efecto por las partes.

- 1) En lo que respecta a la primera interrogante planteada, cabe señalar que el artículo 35 bis del Código del Trabajo, incorporado por la ley antes citada, prescribe:

*"Las partes podrán pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un día sábado o domingo, según el caso, sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la com-*

*pensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación del descanso pactado.*

*"Dicho pacto deberá constar por escrito. Tratándose de empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical, en ningún caso podrá acordarse que la compensación se realice en día domingo".*

De la norma legal en análisis se desprende que la ley faculta a las partes de la relación laboral, esto es, empleador y trabajador para convenir que la jornada laboral que corresponda al día hábil que recaer entre dos feriados o entre un día feriado y un día sábado o domingo según corresponda, sea de descanso con goce de remuneraciones, acordando que las horas no laboradas en dichos días sean compensadas con trabajo efectivo.

De lo expuesto se sigue que podrán quedar afectas a la citada compensación, las jornadas laborales correspondientes a los siguientes días hábiles:

- a) Aquel que recaer entre dos días feriados, y
- b) Aquel comprendido entre un día feriado y un sábado o domingo, según corresponda.

- 2) En cuanto a las formalidades del pacto, es necesario señalar, en primer término, que del claro tenor de la citada disposición se desprende que el acuerdo que al efecto celebre empleador y trabajador deberá cumplir las siguientes formalidades o requisitos:
- a) Consignarse por escrito y suscribirse por las partes respectivas, sea en el contrato de trabajo o en un documento anexo.
  - b) Especificarse en él los días en que se efectuará la prestación de servicios tendiente a compensar las horas no laboradas el día hábil otorgado como descanso con goce de remuneraciones, como asimismo, la respectiva distribución horaria.

Respecto al primer requisito, es necesario precisar que si bien de la disposición en análisis fluye que el acuerdo de que se trata debe ser celebrado entre el empleador y el trabajador individualmente, nada obsta, en opinión de este Servicio que el pacto en que se materializa tal acuerdo tenga un carácter colectivo, correspondiendo en tal caso distinguir las siguientes situaciones:

*2.1) Pacto celebrado por un sindicato en representación de sus afiliados*

Al respecto, es necesario señalar que el artículo 220 del Código del Trabajo, relativo a las finalidades de las organizaciones sindicales, que a la letra, establece:

*"Son fines principales de las organizaciones sindicales:*

*"2.- Representar a los trabaja-*

*dores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados (...)"*.

De la norma legal precitada se infiere que las organizaciones sindicales se encuentran facultadas para representar a los trabajadores afiliados en el ejercicio de los derechos emanados de sus respectivos contratos individuales de trabajo, cuando exista un requerimiento al efecto por parte de aquéllos.

De este modo, a juicio de esta Repartición, no existiría impedimento legal para que, a requerimiento y en representación de los o algunos de los afiliados, la entidad sindical respectiva suscriba un pacto en los términos del artículo 35 bis del Código del Trabajo, pacto que, en todo caso, sólo resultará aplicable a los trabajadores que hubieren requerido tal representación.

*2.2) Pactos celebrados en el ámbito de la negociación colectiva reglada y no reglada*

Teniendo presente que la materia en análisis es susceptible de negociación colectiva de conformidad al artículo 306 del Código del Trabajo, no existe impedimento para que en los contratos o convenios colectivos de trabajo se contenga un pacto en que se convenga la aludida compensación, debiendo consignarse en él las especificaciones señaladas en la letra b) del punto 2) precedente.

- 3) En lo que respecta a la oportunidad

en que podrá efectuarse la señalada compensación, debe primeramente precisarse, que de conformidad a la norma en análisis, la compensación de las horas no laboradas podrá efectuarse con anterioridad o posterioridad al respectivo día de descanso.

En cuanto a los días en que podrá realizarse dicha compensación, cabe distinguir entre trabajadores que tienen su jornada distribuida de lunes a viernes o lunes a sábado. Tratándose de los primeros, éstos podrían acordar recuperar las horas no laboradas a continuación de su jornada normal de trabajo o en el día sábado en que no les corresponde laborar según dicha distribución.

En caso de optar por la primera vía, esto es, efectuar la recuperación del día hábil otorgado como descanso a continuación de su jornada laboral normal, cabe precisar que ello en caso alguno podría significar que la permanencia total del trabajador exceda de 12 horas diarias por ser éste el período máximo de permanencia permitido por nuestro ordenamiento jurídico laboral.

Respecto a la segunda alternativa, esto es, realizar la aludida compensación exclusivamente en día sábado, a juicio de esta Dirección no existiría impedimento alguno para

ello en la medida que el número de horas a recuperar no exceda de 10 horas, límite diario máximo que para la jornada ordinaria fija la legislación vigente.

En cuanto a los trabajadores que están afectos a una jornada distribuida de lunes a sábado, éstos podrán convenir que la compensación se efectúe a continuación de su horario habitual de trabajo, incluido el día sábado, siempre que las respectivas jornadas no excedan de 12 horas diarias.

En relación con lo anterior cabe advertir que de acuerdo a lo prescrito por la norma legal en análisis, los trabajadores que laboran en un régimen normal de descanso semanal, vale decir, aquellos que se desempeñan en empresas no exceptuadas del descanso dominical y de días festivos, no podrán, en caso alguno acordar con su empleador que la compensación que nos ocupa se realice en días domingo.

- 4) Respecto a esta interrogante, cabe manifestar que por expresa disposición del artículo 35 bis en comento, las horas trabajadas en compensación del descanso pactado revisten el carácter de horas ordinarias, de suerte tal que las mismas no podrán generar sobresueldo.

**LUGAR APARTADO. CENTROS URBANOS. CONCEPTO.****5.547/263, 26.12.03.**

**Sólo se encuentran en la situación del artículo 39 del Código del Trabajo, que permite el pacto de la denominada jornada bisemanal, aquellos trabajadores que hagan uso de su descanso entre jornadas diarias de trabajo en el lugar de trabajo, en cuanto existe, en dicho caso, el impedimento de distancia geográfica exigido por la ley.**

**Reconsideráse la jurisprudencia contenida en el Ord. N° 691/22, del 24.01.96 y cualquier otro incompatible con la contenida en el presente dictamen.**

**Fuentes:** Artículo 39 del Código del Trabajo.

Se ha estimado necesario por razones de Servicio, modificar la doctrina vigente en materia de jornada de trabajo bisemanal, en lo referido a las condiciones que deben cumplirse para entender que las partes del contrato de trabajo puedan utilizar dicha forma de distribuir la jornada de trabajo autorizada por el artículo 39 del Código del Trabajo.

El citado artículo señala lo siguiente:

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

Al respecto, hasta la fecha, este Servicio ha interpretado que la sola circunstancia de que las labores convenidas se realicen en lugares alejados de centros urbanos, basta para entender que se da cumplimiento pleno a la normativa contenida en dicho precepto.

Una nueva revisión de la norma citada, conforme a la finalidad perseguida por el

legislador, ha generado la necesidad de modificar la jurisprudencia administrativa hasta ahora vigente.

En ese sentido, como es fácil de advertir, el citado precepto del Código del Trabajo permite pactar las denominadas jornadas bisemanales de trabajo sobre el supuesto de que no es posible para los trabajadores hacer uso de los respectivos descansos, por cuanto el lugar de trabajo se encuentra, como señala el artículo citado, "apartado de centros urbanos".

Este Servicio entiende que, para que una determinada situación se encuentra en la hipótesis prevista por el artículo citado, es imprescindible que, por tratarse de un lugar apartado de centro urbano, el trabajador haga uso de su descanso entre jornadas diarias en dicho lugar, no pudiendo entenderse que se encuentra en este caso el trabajador que pernocta en el lugar de su residencia habitual.

Las razones para sostener esta interpretación, que sujeta la posibilidad de pactar jornadas bisemanales al hecho de que el lugar de trabajo esté apartado de centros urbanos, lo que se expresa en el hecho de que los trabajadores hagan uso de su derecho a descanso diario en el lugar de trabajo, son las siguientes:

En primer lugar, una razón de texto, ya

que el artículo 39 del Código del Trabajo que establece el régimen de jornada de trabajo bisemanal corresponde a las normas del Párrafo 4 del Libro I, referido al descanso semanal, lo que da a entender claramente que este tipo de jornada no es una forma normal de distribución, sino una modalidad excepcional establecida, precisamente, en razón de la imposibilidad de hacer uso normal y razonable de los descansos, de ahí su ubicación en las normas que regulan, precisamente, los descansos laborales.

La expresión "apartado de centro urbano" revela una denotación precisa: el legislador no exige mera lejanía, sino que dicha distancia entre residencia habitual y lugar de trabajo debe ser tan relevante, que sea imposible, de modo normal y razonable, hacer uso del sistema común y ordinario de distribución de la jornada de trabajo. De este modo, la lejanía exigida en la ley, por su carácter relevante y su especial intensidad, cuestión que justifica esta forma excepcional de jornada, tiene un evidente carácter permanente, siendo exigible tanto para el descanso semanal como para el descanso entre jornadas diarias.

En segundo lugar, la finalidad evidente seguida por el legislador, que corresponde a la posibilidad de permitir a las partes eludir las reglas comunes de distribución de la jornada ordinaria, atendido la imposibilidad razonable de que los trabajadores se trasladen a sus lugares de residencia, ya sea diaria o semanalmente, a objeto de utilizar los descansos laborales correspondientes, lo que

debe expresarse necesariamente en que dichos trabajadores pernocten en el lugar de prestación de servicios.

Es obvio, y atiende a una consideración básica de racionalidad del legislador, el hecho de que si la ley estima que la lejanía de centro urbano permite una jornada bisemanal, en razón de que no puede utilizarse razonablemente el derecho a descanso semanal por razones de distancia geográfica, es evidente que la misma razón opera, aún con mayor intensidad, para el uso del descanso entre jornadas diarias de trabajo.

De esta manera, tanto en el caso del descanso semanal como en el del descanso entre jornadas diarias, por tratarse de situaciones en lo referido a su naturaleza de descanso laboral, deben estar sometidas a la misma exigencia normativa, esto es, que para utilizar el sistema excepcional de jornada de trabajo bisemanal, por razones de distancia geográfica, el trabajador no debe estar en condiciones de trasladarse a su lugar de residencia diariamente, debiendo pernoctar en el lugar de trabajo.

En consecuencia, de las consideraciones de hecho y de derecho recién transcritas, cabe señalar que sólo se encuentran en la situación del artículo 39 del Código del Trabajo, que permite el pacto de la denominada jornada bisemanal, aquellos trabajadores que utilicen su descanso entre jornadas diarias de trabajo en el lugar de trabajo, en cuanto existe, en dicho caso, el impedimento de distancia geográfica exigido por la ley.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. DOTACION. INGRESO. REQUISITOS. INHABILIDADES**

08/01, 5.01.04.

- 1) El docente que ha sido separado de sus funciones por una Corporación Municipal en virtud de la causal prevista en la letra b) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, puede volver a incorporarse a una dotación docente, en la medida que cumpla con los requisitos de ingreso previstos en la ley y en las respectivas bases de los concursos públicos.
- 2) La persona que ha sido sobreseída en virtud de lo dispuesto en el N° 1 del artículo 409 del Código de Procedimiento Penal, no se encuentra inhabilitada para ejercer un cargo público como, asimismo, para desempeñarse como profesional de la educación en el sector municipal o particular, no procediendo disponer su habilitación.

**Fuentes:** Ley N° 10.070, artículos 4° y 24. Decreto Reglamentario N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, artículo 10.

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

- 1) Tiempo que debe transcurrir para que un profesional de la educación que fue separado de sus funciones por una Corporación Municipal en virtud de la causal prevista en la letra b) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, pueda volver a incorporarse a una dotación docente.
- 2) Si la persona que ha sido sobreseída en virtud de lo dispuesto en el N° 1 del artículo 409 del Código de Procedimiento Penal, se encuentra inhabilitada para ejercer un cargo público y de ser ello efectivo autoridad a quien corresponde disponer su habilitación.

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

- 1) En lo que dice relación con la primera consulta, el artículo 24 de la Ley N° 19.070, dispone que constituyen re-

quisitos de ingreso a la dotación docente, entre otros, el no estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado o procesado por crimen o simple delito.

Efectivamente, la referida disposición legal, dispone:

*"Para incorporarse a la dotación del sector municipal será necesario cumplir con los siguientes requisitos:*

*"1. Ser ciudadano.*

*"2. Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuere procedente.*

*"3. Tener salud compatible con el desempeño del cargo.*

*"4. Cumplir con los requisitos señalados en el artículo 2° de esta ley.*

*"5. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado o procesado por crimen o simple delito.*

*"No obstante, los extranjeros que cum-*

plan con los requisitos de los números 3, 4 y 5 de este artículo podrán ser autorizados por la Secretaría Regional Ministerial Educacional correspondiente, para incorporarse a la dotación del sector".

Precisado lo anterior, se hace necesario determinar si el término de la relación laboral de un profesional de la educación dependiente de un establecimiento educacional administrado por una Corporación Municipal, por la causal establecida en la letra b) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, esto es, por falta de probidad, conducta inmoral, o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función, establecidas fehacientemente en un sumario, constituye una inhabilidad para el ejercicio de la función docente.

Para tales efectos, cabe recurrir a los artículos 4° de la Ley N° 19.070 y 10 del Decreto N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, reglamentario del Estatuto Docente.

El citado artículo 4° de la Ley N° 19.070, dispone:

*"Sin perjuicio de las inhabilidades señaladas en la Constitución y la ley, no podrán ejercer labores docentes quienes sean condenados por alguno de los delitos contemplados en la Ley N° 19.366 y en los Párrafos 1, 4, 5, 6 y 8 del Título VII y en los Párrafos 1 y 2 del Título VIII del Libro Segundo del Código Penal.*

*"En caso de que el profesional de la educación sea encargado reo por alguno de los delitos señalados en el inciso anterior, podrá ser suspendido de sus funciones, con o sin derecho a remuneración total o parcial, por el tiempo que se prolongue la encargaría de reo".*

Por su parte, el artículo 10 del Decreto N° 453, establece:

*"No obstante lo dispuesto anteriormen-*

*te, los profesionales de la educación están afectos a las siguientes inhabilidades para ejercer sus labores docentes.*

*"a.- Las contempladas en el artículo 9° de la Constitución Política de la República de Chile, que impide a los responsables de conductas terroristas por un plazo de quince (15) años ejercer funciones o cargos públicos sean o no de elección popular, o de Rector o Director de establecimiento de educación o para ejercer en ellos funciones de enseñanza.*

*"b.- Las generales contempladas en el Código Penal de inhabilitación absoluta o especial perpetua para cargos y oficios públicos, derechos políticos y profesionales titulares y la de inhabilitación absoluta o especial temporal para cargos y oficios públicos y profesionales titulares, en los casos y respecto de las personas a las que se apliquen estas penas ya sea como principales o accesorias, según lo dispuesto en dicho cuerpo legal.*

*"c.- Las especiales contempladas en el artículo 4° de la Ley N° 19.070 de inhabilitación para ejercer labores docentes cuando hayan sido condenados por los delitos de aborto, rapto, violación, estupro, incesto, corrupción de menores y otros actos deshonestos, ultrajes públicos a las buenas costumbres, homicidio o infanticidio".*

Del análisis de las normas legal y reglamentaria transcrita se infiere que están inhabilitados para la realización de funciones docentes y, por ende, para incorporarse a una dotación docente, los profesionales de la educación responsables de conductas terroristas, los inhabilitados en forma absoluta o especial de manera perpetua o temporal para profesiones titulares, conforme al Código Penal y aquellas previstas en el aludido artículo 4° del Estatuto Docente por los delitos que en la misma se señalan.

Ahora bien si se considera que, en la especie, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección no aparece que la cesación de servicios del docente por la causal de la letra b) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, encuadre en alguna de las situaciones de inhabilidad a que se ha hecho referencia en acápite que anteceden, posible es afirmar que no existe impedimento alguno para que dicho profesional de la educación se incorpore a una dotación docente.

Lo anterior ha de entenderse, obviamente, sin perjuicio del cumplimiento por parte del postulante de los requisitos que se consignan en las bases de los respectivos concursos públicos que, de acuerdo con la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otras, en Dictamen N° 3.903/148, de 22.09.2003 pueden fijar requisitos adicionales a los mínimos previstos en el ordenamiento jurídico vigente, en la medida que con ello no se vulneren normas de orden constitucional, legal y reglamentario.

- 2) En cuanto a la segunda consulta planteada, cabe señalar que la inhabilitación absoluta y especial perpetua o temporal para cargos y oficios públicos, derechos políticos y profesiones titulares se encuentra prevista como pena de crímenes, al tenor de lo dispuesto en el artículo 21 del Código Penal.

Ahora bien considerando, que en la si-

tuación de la especie, conforme al N° 1 del artículo 409 del Código de Procedimiento Penal, el consultante fue sobreseído por no resultar justificada la perpetración del delito que dio motivo a la formación del sumario instruido en su contra, no cabe sino concluir que no existe delito que amerite la aplicación de una pena como es la inhabilitación de que se trata, de forma tal que no está afecto a inhabilitación alguna para ejercer un cargo público, como, asimismo, para desempeñarse como profesional de la educación tanto en el sector municipal como particular.

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

- 1) El docente que ha sido separado de sus funciones por una Corporación Municipal en virtud de la causal prevista en la letra b) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, puede volver a incorporarse a una dotación docente, en la medida que cumpla con los requisitos de ingreso previstos en la ley y en las respectivas bases de los concursos públicos.
- 2) La persona que ha sido sobreseída en virtud de lo dispuesto en el N° 1 del Art. 409 del Código de Procedimiento Penal, no se encuentra inhabilitada para ejercer un cargo público como, asimismo, para desempeñarse como profesional de la educación en el sector municipal o particular, no procediendo disponer su habilitación.

**EMPRESAS DE MUELLAJE. GARANTIAS. DEVOLUCION.****09/02, 5.01.04.**

**Para los efectos de la devolución de la garantía otorgada por las empresas de muellaje debe, siempre y en todo caso, computarse el plazo de seis meses desde la última actuación de la empresa como empresa de muellaje, lo cual debe ser acreditado mediante la información que al efecto entregue la Autoridad Marítima, sin atender a la circunstancia de haberse renovado o no la referida garantía.**

**Fuentes:** D. S. N° 90, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 8° y 15.

Mediante oficio citado en el antecedente ... solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de la procedencia de la devolución de la boleta de garantía que depositara en esa Inspección del Trabajo la Empresa de Muellaje ..., conforme a las disposiciones del D.S. N° 90, de 1999, sobre trabajo portuario.

La referida empresa solicita la devolución en cuestión en atención a que, habiendo renovado la vigencia como empresa de muellaje en el mes de julio del 2003, no ha realizado trabajo en el puerto desde aproximadamente siete meses a la fecha de la presentación citada en el antecedente 4).

El pronunciamiento se requiere en atención a que, en opinión de esa Inspección Provincial, lo solicitado por la recurrente escaparía al contexto del artículo 15 del D.S. N° 90, de 1999, que fijó el texto refundido del D.S. N° 48, de 1986, sobre Trabajo Portuario, conforme al cual los documentos en garantía podrán ser devueltos una vez renovados los certificados de muellaje anteriores o, en su defecto, al no haber renovación, seis meses después de su vencimiento y certificación de la Gobernación Marítima en que conste que en dicho lapso no existió actividad portuaria.

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

El artículo 15 del citado D.S. N° 90 expresa:

*"No podrá solicitarse la devolución de las garantías constituidas a favor de la Inspección del Trabajo, a que aluden los artículos 10 y 13 precedentes sino hasta transcurridos seis meses desde la última actuación de la empresa de muellaje".*

De la norma legal transcrita es dable inferir que el legislador ha condicionado la devolución de las garantías en ella aludidas, sólo al transcurso del plazo que la misma norma señala contado desde la última actuación de la empresa de muellaje, sin relacionar o condicionar tal devolución a la circunstancia de renovarse o no la garantía.

En relación con la garantía que nos ocupa, cabe recordar que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 3° del texto legal citado, entre los requisitos que debe reunir la empresa de muellaje para operar como tal e inscribirse en el Registro de Empresas de Muellaje que lleva al efecto la Autoridad Marítima, se encuentra haber otorgado *"a favor de la Inspección del Trabajo respectiva una garantía del fiel cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales, por los montos y en la forma establecidos en el artículo 13"*, garantía que, conforme a lo dispuesto

en esta misma norma y 13 bis del señalado cuerpo legal, corresponde a toda empresa de muellaje renovar en el mes de marzo de cada año con la finalidad de poder continuar actuando con dicho giro, ajustándola en la forma y modo que señalan las citadas disposiciones legales.

De esta forma, si la empresa de muellaje no renueva la garantía otorgada debe, necesariamente, aplicarse lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 8° del ya citado D.S. N° 90, que prescribe: *"La Empresa de Muellaje que dejare de cumplir con los requisitos exigidos respecto de él o de sus representantes por el artículo 3°, será suspendido sin más trámite del Registro. Durante el período de suspensión y mientras éste dure, el agente estará inhabilitado para el ejercicio de sus actividades como tal"*.

Por tanto, de acuerdo al precepto legal transcrito la falta de renovación de la garantía acarrea la suspensión de la empresa del referido Registro de Empresas de Muellaje quedando inhabilitada por la Autoridad Marítima para desempeñarse como tal, siendo ésta y no otra la consecuencia jurídica de dicha omisión.

Ahora bien, precisado lo anterior, es necesario señalar que frente a una solicitud de devolución de una garantía, pueden presentarse dos situaciones distintas:

- a) Que la empresa de muellaje no haya renovado la garantía en tiempo y forma, y
- b) Que la misma la haya renovado oportunamente y luego deje de actuar como tal.

En el primer caso, para efectos de la

devolución de la garantía otorgada con anterioridad, el plazo de seis meses a que alude el artículo 15 en comento, debe contarse desde la última actuación de la empresa como empresa de muellaje, situación que no necesariamente debe coincidir con el momento en que pudiera haber sido suspendida considerando que la última actividad como tal puede ser anterior a la fecha de suspensión.

En el segundo caso, si tras la renovación y habiendo actuado como empresa de muellaje deja de hacerlo en algún momento, debe computarse el plazo de seis meses desde que dejó de realizar actividades como tal, de esta forma, transcurrido el plazo y acreditada su última actuación procede la devolución de la garantía otorgada.

En estas circunstancias, en opinión de esta Dirección, la devolución de la garantía que puede solicitar a la Inspección del Trabajo la empresa de muellaje de que se trate, procede se haya o no renovado la misma, bastando que acredite que han transcurrido seis meses desde la última actuación de la empresa en su calidad de tal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que para los efectos de la devolución de la garantía otorgada por las empresas de muellaje debe, siempre y en todo caso, computarse el plazo de seis meses desde la última actuación de la empresa como empresa de muellaje, lo cual debe ser acreditado mediante la información que al efecto entregue la Autoridad Marítima, sin atender a la circunstancia de haberse renovado o no la referida garantía.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. REGISTRO DE SOCIOS. FINALIDAD. SOCIOS. NUMERO. ACREDITACION.****10/03, 5.01.04.**

1. Según lo establecido en el inciso final del artículo 231 del Código del Trabajo, las organizaciones sindicales deben mantener un registro actualizado de sus socios que permita entregar certeza jurídica tanto a los órganos administrativos que fiscalizan el cumplimiento de la norma laboral como a los propios afiliados al sindicato, respecto del cumplimiento de los quórum en cada proceso eleccionario que se lleve a cabo.
2. De acuerdo con el principio de libertad sindical, queda entregada a la organización respectiva, a través de sus directores, la responsabilidad de acreditar ante la Inspección del Trabajo pertinente, el número de afiliados con que cuenta el sindicato al día de la votación y la nómina de socios habilitados para participar en el acto eleccionario de que se trate.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 231, inciso final.

**Concordancias:** Ordinario N° 819/047, de 19.03.2002.

Mediante presentación señalada en el antecedente ..., el Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores ... ha solicitado un pronunciamiento respecto de la obligación que le asistiría a esa organización de mantener un Libro de Registro de Socios u otro instrumento que lo reemplace con el objeto de acreditar la calidad de afiliados de aquellos trabajadores que participan en los procesos eleccionarios.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que el inciso final del artículo 231, dispone:

*"La organización sindical deberá llevar un registro actualizado de sus miembros".*

De la norma precedentemente transcrita es posible concluir que aun cuando el legislador ha liberado a las organizaciones sindicales de la responsabilidad de presentar ante la Dirección del Trabajo, una vez al año, las nóminas actualizadas de socios, ha man-

tenido, como un elemento imprescindible dentro de la buena administración sindical, el deber de mantener un registro actualizado de sus miembros.

Ahora bien, considerando, como antecedente histórico, que la norma contenida en el artículo 301 inciso 1° del Código de Trabajo, derogada por la Ley N° 19.759, tenía como objetivo que el organismo fiscalizador pudiera detectar una eventual duplicidad de afiliación o un aumento o disminución de los socios, es posible concluir que la actual disposición contenida en el inciso final del artículo 231, del Código del Trabajo, atendida su redacción, debe cumplir con un objetivo similar. De suerte tal que, a juicio de esta Dirección, el registro de socios que lleve la organización respectiva, ya sea, en el formato de Libro de Socios o aquel que lo reemplaza, de acuerdo con los estatutos del sindicato, debe ser el elemento determinante para comprobar el cumplimiento del quórum en todos los procesos eleccionarios que se efectúen por las organizaciones de trabajadores.

Pues bien, los procedimientos prácticos dirigidos a verificar el cumplimiento de los quórum en cada caso, se llevan a cabo des-

de hace algunos años teniendo en consideración el principio de libertad sindical que informa nuestra legislación en esta materia.

En efecto, en el año 1990 se dictó la Orden de Servicio N° 26, actualmente vigente, mediante la cual se impartieron instrucciones a las Direcciones Regionales, Inspecciones Provinciales y Comunales y, en general, a todos los funcionarios del país, respecto de los trámites que deben cumplir los ministros de fe en las elecciones para renovar directivas sindicales.

En esta Orden de Servicio se establece expresamente que el ministro de fe actuante deberá exigir, previo al acto respectivo, al secretario de la organización de que se trate o al socio que estatutariamente lo reemplace y a falta de éste a los directores que se encuentren presentes en dicho acto, una declaración jurada en donde conste el total de socios que afilia la respectiva organización, a la fecha del acto eleccionario.

En este mismo orden de ideas, en relación con la nómina de afiliados habilitados para participar en cada acto eleccionario que se realice, de acuerdo con información entregada por el Departamento de Relaciones Laborales, reiteradamente en el tiempo ha bastado con un listado de socios confeccionado por el secretario de la organización o del socio que estatutariamente lo reemplace, conforme con las instrucciones que previamente ha entregado la Unidad de Relaciones Laborales de la Inspección del Trabajo correspondiente.

De lo anterior se concluye que de acuerdo con el principio de libertad sindical, queda entregada a la organización respectiva, a través de sus directores, la responsabilidad de acreditar ante la Inspección del Trabajo pertinente, el número de afiliados con que cuenta el sindicato al día de la votación y la nómina de socios habilitados para participar en el correspondiente acto eleccionario.

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

1. Según lo establecido en el inciso final del artículo 231 del Código del Trabajo, las organizaciones sindicales deben mantener un registro actualizado de sus socios que permita entregar certeza jurídica tanto a los órganos administrativos que fiscalizan el cumplimiento de la norma laboral como a los propios afiliados al sindicato, respecto del cumplimiento de los quórum en cada proceso eleccionario que se lleve a cabo.
2. De acuerdo con el principio de libertad sindical, queda entregada a la organización respectiva, a través de sus directores, la responsabilidad de acreditar ante la Inspección del Trabajo pertinente, el número de afiliados con que cuenta el sindicato al día de la votación y la nómina de socios habilitados para participar en el acto eleccionario de que se trate.

**NEGOCIACION COLECTIVA. OBJECION DE LEGALIDAD. APERCIBIMIENTO.****11/04, 5.01.04.****Deniega reconsideración de Dictamen N° 724/ 029, de 22.02.2001, aclarado, en su punto N° 1, por Ordinario N° 2.640/122, de 13.07.2001.**

**Fuentes:** Código del Trabajo: artículos 329 y 332.

**Concordancias:** Ord. N° 724/029, 22.02.2001 y 2.640/122, 13.07.2001.

Mediante presentación señalada en el antecedente ..., La CUT Provincial Talca, se ha dirigido a esta Dirección del Trabajo para solicitar la reconsideración del Ordinario N° 724/029, de 22 de febrero de 2001, a través del cual se resolvió, en el punto N° 1 de la Materia, que "el apercibimiento legal que corresponde aplicar a aquel empleador que no ha dado cabal cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 329 del Código del Trabajo es el señalado en el inciso 1° del artículo 332 del mismo cuerpo legal, esto es, una multa ascendente al veinte por ciento de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo".

Fundamenta su petición señalando que el dictamen, en cuestión, "vulnera claramente lo dispuesto en la Constitución Política del Estado en el artículo 19, inciso 2° sobre la igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiado, el dictamen aludido hace una concesión especial a una de las partes".

Al respecto cumplo con informar a Uds. que este Servicio, a petición expresa de la Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores de la Industria Alimenticia, el Turismo, la Gastro-Hotelaría,

derivados y Similares –COTIACH– aclaró el punto N° 1 del dictamen recurrido a través del Ordinario N° 2.640/122, de 13 de julio de 2001.

En la aclaración contenida en el citado ordinario se analiza latamente el artículo 329 del Código del Trabajo y las consecuencias jurídicas que trae consigo su inobservancia por el empleador, como, asimismo, el que no cumpla con su obligación de entregar su respuesta antes de llegado el vigésimo día de presentado el mismo.

Cabe agregar, además, que a juicio de esta Dirección del Trabajo, lo resuelto en los dictámenes citados en el cuerpo de este ordinario, no vulneran el principio constitucional citado en su presentación, esto es, la igualdad ante la ley, contenido en el artículo 19 N° 2, de la Constitución Política de la República de Chile, atendido que ha sido el propio legislador quien expresamente ha señalado la sanción que corresponde aplicar, ya sea, que el apercibimiento esté dirigido a la comisión negociadora laboral o a la parte empleadora. Por tanto, no corresponde al intérprete modificar las penas que ha impuesto imperativamente la propia ley.

En consecuencia, no existiendo nuevos elementos de hecho ni de derecho que permitan modificar la jurisprudencia emanada de este Servicio respecto de la materia en análisis, se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 724/029, de 22.02.2001, aclarado en su punto N° 1, por el Ordinario N° 2.640/122, de 13.07.2001.

**DESCANSO COMPENSATORIO. DIA DOMINGO. PROCEDENCIA. GUARDIAS DE SEGURIDAD.****12/05, 5.01.04.**

**Los vigilantes porteros recepcionistas de la empresa Sociedad ..., que laboran en su Instalación Sky Chef, del Aeropuerto Arturo Merino Benítez, que controlan y anotan el acceso de personas y camiones en los recintos que custodian, se encuentran comprendidos en el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, de excepción al descanso semanal en días domingo y festivos, por lo que les corresponde al menos dos días de descanso en domingo al mes.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 38, N°s. 2, y 4; y 3° transitorio. D.S. N° 101, de 1918, Cuarta Categoría N° 8.

**Concordancias:** Dictámenes Ords. N°s. 4.191/156, de 9.10.2003, y 3.673/122, de 5.09.2003.

Mediante ordinario del antecedente ..., solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si los vigilantes que prestan servicios para la empresa Sociedad ... en su instalación Sky Chef, ubicada en el Aeropuerto Arturo Merino Benítez, cuyas funciones serían ser porteros recepcionistas, que interactúan con el público, sea registrando los datos de las personas que ingresan y salen de los recintos que custodian, se encontrarían afectos en materia de excepción al descanso dominical y en días festivos al N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, al no actuar por sola presencia, como ocurriría con los vigilantes propiamente, que están en el N° 4 del mismo artículo 38.

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

El artículo 38 del Código del Trabajo, referido a los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos, en su inciso 4°, dispone:

*"No obstante, en los casos a que se*

*refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos".*

De la norma legal antes citada se desprende que el legislador ha otorgado a los trabajadores que se desempeñan en actividades comprendidas en el N° 2 del inciso 1° del mismo artículo 38, esto es, *"en explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria"*, como también a los comprendidos en el N° 7 del mismo inciso, que prestan labores en *"establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente el público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención"*, el derecho a que en el respectivo mes calendario, a lo menos dos de los días de descanso compensatorio que les corresponda impetrar, se otorguen en día domingo.

Como es dable apreciar, el derecho en comento sólo asiste a los dependientes que se encuentren comprendidos en los números

2 y 7 anteriores, lo que permite sostener que aquellos que se hallan exceptuados del descanso en domingo o festivos en virtud de otros numerandos del mismo artículo, no les corresponde tal derecho.

Precisado lo anterior, procede dilucidar si los vigilantes porteros recepcionistas por los cuales se consulta, que se desempeñan en la instalación Sky Chef de la empresa nombrada, en el Aeropuerto Arturo Merino Benítez, podrían estar incluidos en el N° 2 y no en el N° 4 del artículo 38 citado, como se estimaría.

Al respecto, el Decreto Supremo N° 101, de 1918, que reglamenta las excepciones legales al descanso dominical, vigente según el artículo 3° transitorio, del Código del Trabajo, en el N° 8, de su cuarta categoría, dispone:

*"4ª Categoría*

*Los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de las empresas;*

*8. Los trabajos de las personas que desempeñan labores de mera vigilancia como los cuidadores o serenos".*

De la disposición reglamentaria antes citada se desprende, que solamente los cuidadores o serenos que desempeñan labores de mera vigilancia se encuentran comprendidos en la categoría 4ª, equivalente al N° 4 del artículo 38 citado, como trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos, por ejercer trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa.

En otros términos, los trabajadores cuidadores o serenos que ejecutan otras labores anexas, complementarias o relacionadas con la simple vigilancia de lugares o recintos, no podrían quedar incluidos en el numeral 4°, si no cumplen una mera vigilancia.

En efecto, la expresión "*mera*", utilizada por el reglamento, de acuerdo al Diccionario

de la Real Academia de la Lengua Española significa, *simplemente, sin mezcla de otra cosa*, lo que lleva a que mera vigilancia sería la labor circunscrita estrictamente a la acción pura y simple de velar y cuidar determinadas cosas, recintos o personas, sin otras exigencias.

En la especie, los trabajadores por los cuales se consulta, según informe del Ant. 2), de la Fiscalizadora R. P. M., realizarían funciones de porteros, recepcionistas y guardias, si registrarían en la garita ubicada a la entrada de la empresa el ingreso del personal, con nombre y hora, y en cuanto al ingreso de personas externas o ajenas a ella registrarían sus datos en el computador, pedirían autorización para su entrada y luego les entregarían una credencial. En el caso de los camiones que salen de la empresa, sellarían los que van con alimentos hacia el aeropuerto mismo; verificarían su kilometraje de entrada y salida, y recepcionarían las guías de despacho. En cuanto a los proveedores, controlarían su ingreso y descargue de mercaderías. Por último, como guardias realizarían cada dos horas ronda por las instalaciones de la empresa.

Como es dable derivar, los vigilantes de la instalación Sky Chef no cumplirían funciones de simple o mera vigilancia sino simultáneamente varias otras, como las detalladas precedentemente, lo que impide estimar que podrían quedar clasificados en el N° 4 del artículo 38 del Código del Trabajo, donde se encuentran los cuidadores o serenos de mera vigilancia.

Ahora bien, atendidas las labores que cumplirían los trabajadores de Sky Chef que serían a la vez vigilantes, porteros recepcionistas y guardias, a través de las funciones antes detalladas, es posible derivar que por la necesidad que deben satisfacer de requerimiento de vigilancia y seguridad integral de la instalación en la cual trabajan, del Aeropuerto Arturo Merino Benítez, de forma continua, oportuna y permanente, permite concluir que sus labores se encuadrarían dentro de las situaciones previstas en el N° 2 del

artículo 38 del Código del Trabajo, toda vez que ellas exigirían *continuidad por la naturaleza de los procesos y por las necesidades que satisfacen*. Lo anterior determina, a su vez, que tales trabajadores tendrían derecho a impetrar el descanso semanal en los términos establecidos en el inciso 4° del indicado artículo 38, esto es, a lo menos dos de estos días de descanso al mes deberían ser en domingo.

Lo expresado guarda armonía con la doctrina de esta Dirección, manifestada, entre otros, en Dictámenes Ords. N°s. 4.191/156, de 9.10.2003, y 3.673/122, de 5.09.2003.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cúpleme informar a Ud. que los vigilantes porteros recepcionistas, de la empresa Sociedad ... que laboran en su instalación Sky Chef, del Aeropuerto Arturo Merino Benítez, que controlan y anotan el acceso de personas y camiones en los recintos que resguardan, se encuentran en el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, de excepción al descanso dominical y en días festivos, por lo que les corresponde que su descanso semanal comprenda a lo menos dos domingo al mes.

**TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. CAUSALES. PLAZO DE PREAVISO. PROCEDENCIA. FERIADO. COMPENSACION. FINIQUITO. RATIFICACION. MINISTROS DE FE.**

**13/06, 5.01.04.**

- 1) El empleador que invoca como causal de terminación de la relación laboral la contenida en el N° 5 del artículo 159 del Código del Trabajo, no se encuentra obligado a dar el aviso correspondiente con treinta días de anticipación.
- 2) Cualquiera que sea la causa del despido o de término del contrato del trabajador, procede el pago o compensación del feriado a que tenía derecho a la fecha de la conclusión de los servicios, salvo que su contrato haya sido suscrito con una duración no superior a treinta días o haya sido prorrogado por un lapso que sumado al período inicial no exceda los sesenta días, casos en los cuales debe entenderse incluida en su remuneración todo lo que deba pagársele por concepto de feriado.
- 3) Resulta jurídicamente procedente recurrir, indistintamente, a un Inspector del Trabajo o a cualquiera de los funcionarios mencionados en el inciso 2° del artículo 177 del Código del Trabajo para que intervenga como ministro de fe en la ratificación de un finiquito.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 161 inciso 2°, 162 incisos 1°, 2° y 4° y 177 incisos 1° y 2°.

**Concordancias:** Ords. N°s. 4.333/100, de 21.06.90, 3.838/192, de 18.01.02 y 799/67, de 1°.03.00.

Mediante Ordinario del antecedente ... se ha remitido presentación del Sindicato de Trabajadores de Empresas Pesqueras, ..., en la que se consulta acerca de las siguientes materias: a) Si se encuentra obligado el empleador a dar el aviso de treinta días cuando invoca como causal de terminación de la

relación laboral la contenida en el N° 5 del artículo 159 del Código del Trabajo; b) Si los trabajadores a quienes se le invoca la referida causal y tienen menos de un año de antigüedad, tienen derecho a feriado proporcional, y c) Si para los efectos de la ratificación de la firma del trabajador en un finiquito, puede actuar como ministro de fe un Notario.

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

- 1) En relación a la consulta signada con este número, cabe tener presente que el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo, dispone:

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

Por su parte, el inciso 2° del artículo 161 del mismo cuerpo legal, establece:

*"En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embar-*

*go, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos".*

De los preceptos legales preinsertos se colige que si el contrato de trabajo termina en virtud de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio, en su caso, el empleador debe dar aviso por escrito al dependiente, con una anticipación de a lo menos treinta días, enviando una copia dentro del mismo plazo a la Inspección del Trabajo respectiva. De las mismas normas se infiere, que no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración devengada.

De esta forma, el tenor literal de las disposiciones transcritas y comentadas, autoriza para sostener que tienen derecho a que se les avise con treinta días de anticipación la terminación de su contrato o a impetrar la indemnización sustitutiva del aviso previo que contemplan las citadas normas, únicamente aquellos trabajadores a quienes se les invocan como causal de terminación de contrato las contempladas en el artículo 161 del Código del Trabajo o cuyo contrato de trabajo haya terminado en conformidad a dicha norma y a quienes, en este último caso, el empleador no haya dado el aviso correspondiente con treinta días de anticipación.

Lo expuesto precedentemente, por consiguiente, autoriza para sostener que si el empleador invoca alguna otra causal

de terminación de contrato, como por ejemplo, la consignada en el número 5 del artículo 159 del Código del Trabajo, por la cual se consulta, no se encuentra obligado a dar el aviso en comento.

Para este evento, cabe puntualizar, que el empleador debe comunicar la terminación del contrato, por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda, comunicación que debe entregarse o enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de separación del trabajador, salvo que se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, caso en el cual el plazo es de seis días hábiles. Todo ello, en conformidad a los incisos 1° y 2° del artículo 162 del Código del Trabajo, que al efecto disponen:

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

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

- 2) En lo que respecta a esta consulta, cabe señalar, en primer término, de acuerdo a la doctrina vigente del Servicio sobre la materia, contenida en el punto N° 1 del Ordinario N° 3.838/192, de 18.11.2002, que: *"Cualquiera sea la causa del despido o de término de contrato del trabajador, procede el pago o compensación*

*del feriado a que tenía derecho a la fecha del término o conclusión de los servicios".*

Sin perjuicio de lo anterior, cabe tener presente, en la especie, la norma prevista en los incisos 4° y 5° del artículo 44 del Código del Trabajo, que al efecto prescriben:

*"En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador todo lo que a éste debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.*

*"Lo dispuesto en el inciso anterior no regirá respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de sesenta días".*

De la norma legal precedentemente transcrita, fluye que en la remuneración que se convenga con un trabajador con quien se celebra un contrato de trabajo con una duración no superior a treinta días, debe entenderse incluido todo lo que deba pagársele por concepto de feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

Cabe consignar a este respecto que mediante Dictamen N° 7.338/117, de 21.09.89, este Servicio ha precisado que dicho precepto rige respecto de todos aquellos contratos cuya duración no exceda de treinta días, sea que se trate de uno de duración determinada, esto es, previamente fijada por las partes, o indeterminada, vale decir, cuando su extensión en el tiempo está dada por la ejecución de la obra para la cual fue celebrado, como ocurre en el caso de los contratos suscritos para una faena determinada.

Por otra parte, del inciso 5° del precepto citado se infiere que la regla contempla-

da en el inciso 4º, transcrito y comentado, no tiene aplicación en el caso de prórrogas del contrato que sumadas al período inicial de éste impliquen una duración total superior a sesenta días.

Ahora bien, del análisis conjunto de ambos incisos de la norma en comento, es posible concluir que el tratamiento de excepción que se otorga a los contratos de duración igual o inferior a 30 días, se hace extensivo a las prórrogas de éstos, que sumadas al período inicial, no excedan de 60 días.

Armonizando lo expuesto en acápites que anteceden, preciso es convenir que tratándose de dependientes que han suscrito un contrato de trabajo de duración superior a treinta días, o uno que siendo inferior a dicho límite haya sido prorrogado, alcanzando en tal caso una duración total superior a 60 días, el empleador estará obligado a pagarles el feriado en forma proporcional al tiempo trabajado.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente, que la forma de indemnizar el beneficio de que se trata, a que tiene derecho el trabajador cuyo contrato termina antes de completar la anualidad que le da derecho al feriado de 15 días hábiles, se encuentra analizada en el Ordinario N° 799/67, de 1º.03.2000, el que concluye lo siguiente: *"La indemnización por concepto de feriado básico o de feriado proporcional que debe percibir un trabajador en conformidad a lo previsto en los incisos 2º y 3º del artículo 73 del Código del Trabajo, debe comprender además de los días hábiles, domingo y festivos, los días sábado que incidán en el período de descanso que se indemniza o compensa"*.

- 3) En lo concerniente a la última consulta planteada, es necesario tener presente que el artículo 177 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 2º, disponen:

*"El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador."*

*"Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente"*.

De la disposición transcrita precedentemente se infiere que el finiquito debe constar por escrito y firmarse por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivo o ratificarse por el trabajador ante el Inspector del Trabajo o ante otro de los ministros de fe indicados por la ley.

En otros términos, las ratificaciones a que se ha hecho alusión anteriormente, podrán hacerse, no sólo ante un Inspector del Trabajo, sino que, por expresa mención de la ley, también ante notario público, oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna, o secretario municipal, toda vez que la norma les concede a estas personas la calidad de ministros de fe para dicho efecto.

Cabe manifestar que en lo que respecta a esta materia, la jurisprudencia de este Servicio, en Ordinario N° 4.333/100, de 21.06.90, ha establecido lo siguiente: *"que el legislador, al señalar que los notarios públicos y demás funcionarios que enumera, podrán actuar también como ministros de fe, se está refiriendo a que estas personas se encuentran facultadas o autorizadas igualmente, o a semejanza del Inspector del Trabajo, para intervenir en el acto de que se trata, de lo cual se deriva que cualquiera de di-*

*chas personas podrá desempeñar las funciones de ministro de fe al igual que este último, sin diferenciación alguna en el ejercicio de tal atribución, es decir, en igualdad de condiciones".*

A la luz de esta doctrina y considerando que el legislador no ha efectuado distinción o diferenciación alguna en el modo como tales personas están legalmente facultadas para ejercer la atribución que se les confiere, resulta procedente concluir que trabajador y empleador podrán recurrir, indistintamente, a un Inspector del Trabajo o a cualquiera de los funcionarios mencionados en el inciso 2° del artículo 177 del Código del Trabajo para que intervenga como ministro de fe en la ratificación del finiquito de que se trate.

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

- 1) El empleador que invoca como causal de terminación de la relación laboral la con-

tenida en el N° 5 del artículo 159 del Código del Trabajo, no se encuentra obligado a dar el aviso correspondiente con treinta días de anticipación.

- 2) Cualquiera que sea la causa del despido o de término del contrato del trabajador, procede el pago o compensación del feriado a que tenía derecho a la fecha de la conclusión de los servicios, salvo que su contrato haya sido suscrito con una duración no superior a treinta días o haya sido prorrogado por un lapso que sumado al período inicial no exceda los sesenta días, casos en los cuales debe entenderse incluida en su remuneración todo lo que deba pagársele por concepto de feriado.
- 3) Resulta jurídicamente procedente recurrir, indistintamente, a un Inspector del Trabajo o a cualquiera de los funcionarios mencionados en el inciso 2° del artículo 177 del Código del Trabajo para que intervenga como ministro de fe en la ratificación de un finiquito.

#### **DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. SERVICIOS DE BIENESTAR.**

**106/07, 9.01.04.**

**Resulta jurídicamente procedente que la Dirección del Trabajo fiscalice el incumplimiento de las obligaciones que imponen a trabajadores y empleador las normas contractuales del denominado Servicio de Bienestar Social de Supermercados ..., organización de hecho que carece de personalidad jurídica, pactadas entre la Empresa Distribuidora ... y sus trabajadores.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 9°, inciso 1°.

Mediante presentación del antecedente ..., se ha consultado si resulta jurídicamente procedente que esta Dirección fiscalice el cumplimiento de las obligaciones estableci-

das en el denominado Servicio de Bienestar Social de Supermercados ..., pactadas entre la Empresa Distribuidora ... y sus trabajadores, con fecha 1°.08.88.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que la cláusula séptima de los estatutos del

Servicio de Bienestar Social de Supermercados ... establece:

*"SEPTIMO: La persona que ha ingresado al Servicio de Bienestar no podrá retirarse. Sin embargo, si su contrato ha sido finiquitado se entenderá como no perteneciente al Servicio".*

De la norma contractual precitada fluye que la permanencia de los socios en el Servicio de Bienestar se encuentra condicionada a la circunstancia de que éstos mantengan su calidad de trabajadores de la Empresa Distribuidora ....

Igualmente se colige de la referida norma contractual que en caso de ponerse término a la relación laboral entre las partes, el trabajador dejará de ser socio del referido Servicio de Bienestar.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista se encuentra acreditado que el Servicio de Bienestar Social de Supermercados ..., no obstante funcionar como una entidad de hecho, se encuentra constituido por un Consejo de Administración formado por representantes tanto de la empresa como de sus trabajadores.

De igual forma consta de las propias cláusulas del Servicio de Bienestar Social en comento su objeto es proporcionar prestaciones de ayuda social y económica al personal de trabajadores de la citada empleadora, como también a sus cónyuges hijos y cargas debidamente acreditadas.

Conforme a lo anteriormente expresado posible es sostener que el fundamento que permite hacer exigibles los derechos y obligaciones establecidos en el citado Servicio de Bienestar Social, está dado por la existencia de la relación laboral vigente entre sus socios y la empleadora, circunstancia que permite sostener que el cumplimiento de las obligaciones que impone corresponde sea fiscalizado por inspectores de este Servicio.

En efecto, como establece la cláusula séptima antes transcrita y comentada, el hecho de que la pertenencia al referido Servicio concluya con el finiquito del trabajador implica que el marco regulatorio del Servicio de Bienestar Social estará dado por la existencia de la relación laboral, todo lo cual necesariamente lleva a concluir que el incumplimiento de las obligaciones que en el se establecen resulta equivalente al incumplimiento del contrato individual de trabajo, circunstancia que corresponde sea fiscalizado por personal de este Servicio.

A mayor abundamiento, cabe agregar que el artículo 9º, inciso 1º, del Código del trabajo, dispone:

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

De la norma preinserta se infiere que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para la validez del mismo.

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

Como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tiene carácter "consensual", deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquéllas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste

que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

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

Ahora bien, la manifestación expresa de voluntad a que se ha hecho alusión en la especie se ha traducido en las cláusulas contractuales que conforman el denominado Servicio de Bienestar Social Supermercados ..., pactadas entre la Empresa Distribuidora ... y sus trabajadores, las que como se indicara operan en tanto se encuentre vigente la relación laboral.

En efecto, en la especie se ha constatado que las partes del contrato de trabajo, de mutuo acuerdo han pactado cláusulas destinadas a imponer ciertas obligaciones y otor-

gar ciertos beneficios en favor de los trabajadores, en tanto éstos conserven tal calidad, por lo que necesariamente debe concluirse que el cumplimiento de las mismas, corresponde que sea fiscalizado por personal de la Dirección del Trabajo, toda vez que la naturaleza jurídica del denominado Servicio de Bienestar Social de acuerdo al cual se establecen tales beneficios y obligaciones emana directamente de la relación laboral vigente entre las partes.

Por consiguiente, en mérito de las consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que la Dirección del Trabajo fiscalice el cumplimiento de las obligaciones que imponen a trabajadores y empleador las normas contractuales del denominado Servicio de Bienestar Social Supermercados ..., organización de hecho que carece de personalidad jurídica, pactadas entre la Empresa Distribuidora ... y sus trabajadores.

**DESCANSO COMPENSATORIO. DURACION. DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA. DURACION. OBJETIVO. REMUNERACIONES. DESCUENTO ROPA DE TRABAJO. ANTICIPOS. PROCEDENCIA.**

107/08, 9.01.04.

- 1) No se ajusta a derecho el sistema consistente en laborar 6 turnos nocturnos seguidos de 23:00 a 07:00 en la semana, por cuanto infringe las normas sobre descanso compensatorio.
- 2) El tiempo mínimo que deberá disponer el trabajador para hacer uso de la colación es de media hora diaria, lapso en el cual no tendrá obligación de permanecer a disposición del empleador.
- 3) No resulta jurídicamente procedente que la empleadora de vigilantes privados afectos al D.L. N° 3.607, de 1981, proceda a efectuar descuentos de las remuneraciones de dicho personal, en razón de los uniformes que les debe proporcionar.
- 4) La empleadora no se encuentra obligada a dar anticipos quincenales a los trabajadores que se desempeñan como vigilantes privados, salvo que de mutuo acuerdo las partes hayan establecido tanto su monto como su fecha de otorgamiento en el instrumento respectivo, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio de que a falta de tal acuerdo la reiteración en el tiempo de dicha práctica haya llegado a constituir una cláusula tácita, circunstancia que para ser verificada requeriría de una fiscalización previa efectuada por funcionarios de este Servicio.

**Fuentes:** Código del Trabajo: artículos 9º, 34, 36 y 55. D.S. N° 1.773, de 1994, del Ministerio del Interior, artículo 17. D.L. N° 3.607, de 1981.

**Concordancias:** Ords. N°s. 3.516/113, de 28.08.03; 842/40, de 9.03.01; 176/008, de 15.01.97.

Mediante presentación del antecedente se han efectuado las siguientes consultas:

- 1) Legalidad del sistema de 6 turnos a la semana a que se encuentra afecto al recurrente y que se distribuye cada uno de estos de 07:00 a 15:00 horas; de 15:00 a 23:00 horas y de 23:00 a 7:00 horas.
- 2) Duración del período destinado a colación.

3) Procedencia de que el empleador descuenta de las remuneraciones el vestuario que compone el uniforme de los vigilantes privados afectos al D.L. N° 3.607, de 1981.

4) Si el empleador se encuentra obligado a dar anticipos a estos trabajadores y de que monto.

En respuesta a las consultas planteadas en su presentación, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Respecto a la primera de las consultas planteadas cabe señalar que el artículo 36 del Código del Trabajo establece:

*"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 domin-*

*go 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 precepto transcrito fluye que en el caso de los trabajadores exceptuados del descanso dominical, el descanso compensatorio del día domingo y de los días festivos, por regla general, debe comenzar a más tardar a las 21 horas del día que precede al descanso y debe terminar a las 6 horas del día siguiente a éste.

Se infiere, asimismo, que sólo en el caso que en la respectiva empresa hubiere sistema de turnos rotativos de trabajo, éstos podrán alcanzar parte de aquellas horas que abarca el descanso compensatorio a que se ha hecho alusión.

Esta norma de excepción se traduce en que los trabajadores sujetos a un sistema de turnos rotativos de trabajo pueden prestar servicios en el lapso que media entre las 21:00 y 24:00 horas del día anterior al de descanso compensatorio, o entre las 0:00 y las 06:00 horas del día que sigue a éste, cuando el respectivo turno incida en dichos periodos.

Por ello, es del caso puntualizar que la excepción en estudio no significa, en caso alguno, que la ley autorice la prestación de servicios entre las 0:00 horas del día en que se hace uso del descanso compensatorio y las 0:00 horas del día siguiente a éste, teniendo presente que tal posibilidad no importaría una alteración horaria, como lo señala la propia ley, sino una verdadera excepción al descanso compensatorio, la que no se encuentra establecida en el texto legal en comento.

En estas circunstancias, posible es concluir que si bien la jornada del día que antecede a uno de descanso compensatorio puede extenderse después de las

21:00 horas cuando en la empresa hubiere turnos rotativos de trabajo, no es menos cierto que el respectivo turno no puede comprender parte alguna del correspondiente día de descanso compensatorio

De esta forma, aplicando lo expuesto precedentemente al caso que nos ocupa, resulta lícito sostener que el sistema de seis turnos semanales de que dan cuenta los antecedentes de la consulta que comprende periodos de trabajo entre las 07:00 horas y 15:00 horas al igual que aquel sistema de seis turnos semanales que se laboran entre las 15:00 horas y las 23:00 horas, se ajustan a derecho.

Por el contrario, aplicando las consideraciones antes expuestas al sistema de seis turnos nocturnos seguidos a la semana que se distribuye entre las 23:00 y 07:00 horas, posible es concluir que éste no resulta ajustado a derecho, en relación al descanso compensatorio.

En efecto, el turno que se inicia a las 23:00 horas de un día y termina a las 07:00 horas del día siguiente implica una transgresión al artículo 36 ya transcrito y comentado, toda vez que al momento de retornar el trabajador al referido turno, lo que ocurrirá a las 23:00 horas del día en que finalizó el turno estará laborando parte del correspondiente día de descanso.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada posible es concluir que no se ajustaría a derecho el sistema de turnos consistente en laborar 6 turnos nocturnos seguidos de 23:00 a 07:00 en la semana, por cuanto infringe las normas sobre descanso compensatorio.

- 2) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe señalar que el inciso 1º del artículo 34 del Código del Trabajo dispone:

*"La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria".*

Del precepto legal transcrito, se infiere que el legislador ha establecido la obligación de dividir la jornada en dos partes, disponiendo que entre ellas se otorgue un descanso de a lo menos media hora para la colación, señalando que dicho período no se considerará trabajado, y por ende, no puede ser computado para los efectos de enterar la jornada diaria.

Ahora bien, el legislador al emplear en la norma antes anotada la expresión *"a lo menos"*, ha querido fijar el tiempo mínimo de descanso que debe concederse a los trabajadores para la colación, de suerte tal que no existe ningún inconveniente jurídico para que dicho período sea superior a la media hora fijada por la ley.

En relación con la citada disposición legal, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida entre otros en Ord. N° 3.895, de 21.11.02, ha precisado que su tenor literal autoriza para sostener que el descanso que nos ocupa debe ser calificado como una interrupción de la jornada de trabajo, toda vez que *"dividir"*, según el Diccionario de la Real Academia, significa *"partir, separar en partes"*, concepto éste que lleva necesariamente a la conclusión de que el descanso que la ley prevé dentro de la jornada de trabajo, separa ésta, definitivamente en dos partes.

Sobre dicha base, la misma jurisprudencia ha sostenido que no existe razón alguna para obligar al dependiente a efectuar este descanso, que es ajeno totalmente a la jornada de trabajo, en el recinto de la empresa ni en las condiciones que determine el empleador, pudien-

do hacer uso de él, por el contrario, en la forma que estime conveniente, agregando que si se considera que el objetivo general del descanso dentro de la jornada es liberar al dependiente de su obligación de trabajar durante un lapso que se estima suficiente para que recupere el desgaste que el transcurso de parte de la jornada diaria le puede haber significado, forzoso es convenir que durante éste, el trabajador no debe permanecer ni siquiera a disposición del empleador, no existiendo, por lo tanto, impedimento legal alguno para que abandone el recinto de la empresa y utilice dicho lapso de tiempo en la forma que desee.

De los antecedentes por Ud. proporcionados fluye que el trabajador por quien se consulta se encuentra afecto a una jornada diaria de 8 horas con media hora de colación no imputable a ella y que no le es posible abandonar su puesto de trabajo durante ese lapso por no existir otro dependiente que lo reemplace.

En estas circunstancias, si tenemos presente que conforme a lo ya señalado, la permanencia del trabajador en el recinto de la empresa durante el tiempo de descanso no es voluntaria, sino que deriva de la circunstancia ya anotada, preciso es convenir que en la especie de acuerdo a lo informado por el trabajador no se estaría dando cumplimiento cabal a la norma del artículo 34, inciso 1°, del Código del Trabajo, toda vez que en dicho lapso el trabajador, por ser el único dependiente cumpliendo el turno, no puede abandonar su funciones razón por la que permanece a disposición del empleador durante el descanso de la colación, todo lo cual impide alcanzar el objetivo perseguido por la norma en análisis, cual es, como ya se dijera, la recuperación del desgaste ocasionado por el transcurso de parte de la jornada diaria.

Tras todo lo señalado, en respuesta a su consulta, cumplo con informar a Ud.

que el tiempo mínimo que deberá disponer el trabajador para hacer uso de la colación es de media hora diaria, lapso en el cual no tendrá obligación de permanecer a disposición del empleador.

- 3) En relación con esta pregunta, cumplo con informar a Ud. que el inciso 6° del artículo 17 del D.S. N° 1.773 de 1994, Reglamento del D.L. N° 3.607 de 1981, sobre vigilantes establece:

*"El uniforme a que se refiere este artículo es de uso exclusivo de los vigilantes privados, el cual deberá ser proporcionado por la empresa en que prestan sus servicios de tales, en cantidad y calidad suficientes".*

De la norma precitada se infiere que el uniforme de los vigilantes privados afectos a las disposiciones del D.L. N° 3.607, de 1981, deberán ser proporcionados por la empresa en que prestan sus servicios.

Luego, si la empleadora se encuentra obligada a su costa proporcionar el uniforme a los citados dependientes, debe concluirse necesariamente que no resultará jurídicamente procedente que esta última descuente su valor de las remuneraciones de los referidos vigilantes.

En efecto, la conclusión anterior guarda armonía con la uniforme y reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros en Ord. N° 3.516/113, de 28.08.03 y Ord. N° 842/40, de 9.03.01, conforme a la cual no resulta jurídicamente procedente que la empleadora descuente de las remuneraciones de los trabajadores el valor de los uniformes que el empleador les entrega para el desempeño de sus funciones por lo que el empleador se encuentra obligado a asumir el costo de la ropa de trabajo no sólo en la situación prevista en el artículo 184 del Código del Trabajo, sino también cuando el uso de la misma ha sido exigi-

da por el empleador por razones de imagen corporativa como sería, precisamente el requerimiento de los clientes, la atención de público, etc.

Por consiguiente, en respuesta a su consulta, cumplo con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que la empleadora de vigilantes privados afectos al D.L. N° 3.607, de 1981, proceda a efectuar descuentos de las remuneraciones de dicho personal, en razón de los uniformes que les debe proporcionar.

- 4) Si el empleador se encuentra obligado a dar anticipos a estos trabajadores y de que monto.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. que el artículo 55 del Código del Trabajo establece:

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

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

De la norma precitada fluye que el pago de las remuneraciones deberá efectuarse dentro de períodos que no podrán exceder de un mes.

Igualmente se colige que el legislador ha establecido de manera obligatoria el dar anticipos quincenales sólo en los trabajos por pieza, obra o medida y en los de temporada, sin establecer su monto.

De esta forma, a la luz de las disposiciones legales precitadas la empleadora no se encuentra obligada a dar anticipos quincenales a los trabajadores que se desempeñan como vigilantes privados, salvo que en ese mutuo acuerdo hayan

pactado tanto su monto como su fecha de otorgamiento en el instrumento respectivo.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe agregar que el artículo 9º, inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone:

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

De la norma preinserta se infiere que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes contratante, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para la validez del mismo.

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

Como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tiene carácter "consensual", deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquellas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

Aún más, la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad como de una

tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exige que opere la primera de las vías señaladas.

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

De lo expuesto anteriormente, es posible concluir, entonces, que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no solo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo sino que deben también entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo contrato las que derivan de la reiteración del pago de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc. que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando sí un consentimiento tácito entre ellas, el cual a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo.

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

- a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.

- b) Voluntad de las partes, esto es del comportamiento de las partes debe desprenderse inequívocamente que éstas tenían un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su aquiescencia tácita a la modificación del mismo.
- c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público, ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa.

Tras todo lo señalado y considerando que en la especie se ha consultado de manera genérica, sin aportar antecedentes concretos respecto de la existencia de anticipos en la situación particular del consultante, cumplo con informar a Ud. que la empleadora no se encuentra obligada a dar anticipos quincenales a los trabajadores que se desempeñan como vigilantes privados, salvo que de mutuo acuerdo las partes hayan establecido tanto su monto como su fecha de otorgamiento en el instrumento respectivo, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio de que a falta de tal acuerdo la reiteración en el tiempo de dicha práctica haya llegado a constituir una cláusula tácita, circunstancia que para ser verificada requeriría de una fiscalización previa efectuada por funcionarios de este Servicio.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposiciones legales citadas y conside-

raciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que:

- 1) No se ajusta a derecho el sistema consistente en laborar 6 turnos nocturnos seguidos de 23:00 a 07:00 en la semana, por cuanto infringe las normas sobre descanso compensatorio.
- 2) El tiempo mínimo que deberá disponer el trabajador para hacer uso de la colación es de media hora diaria, lapso en el cual no tendrá obligación de permanecer a disposición del empleador.
- 3) No resulta jurídicamente procedente que la empleadora de vigilantes privados afectos al D.L. N° 3.607, de 1981, proceda a efectuar descuentos de las remuneraciones de dicho personal, en razón de los uniformes que les debe proporcionar.
- 4) La empleadora no se encuentra obligada a dar anticipos quincenales a los trabajadores que se desempeñan como vigilantes privados, salvo que de mutuo acuerdo las partes hayan establecido tanto su monto como su fecha de otorgamiento en el instrumento respectivo, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio de que a falta de tal acuerdo la reiteración en el tiempo de dicha práctica haya llegado a constituir una cláusula tácita, circunstancia que para ser verificada requeriría de una fiscalización previa efectuada por funcionarios de este Servicio.

**ESTATUTO DOCENTE. CONTRATO INDIVIDUAL. REGLA DE LA CONDUCTA. BONIFICACION ESPECIAL PROFESORES ENCARGADOS DE LAS ESCUELAS RURALES. PROCEDENCIA.****108/09, 9.01.04.**

- 1) La Corporación Municipal de Ancud se encuentra facultada para exigir a don ... labores de director y de docente propiamente tal.**
- 2) No le asiste al referido profesional de la educación el derecho a percibir la bonificación especial prevista en el artículo 13 de la Ley N° 19.715 por no detentar la calidad de profesor encargado de escuela rural.**

Mediante presentación del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la Corporación Municipal de Ancud se encuentra facultada para exigirle labores de docencia de aula, en circunstancias que ha sido contratado como Director de un establecimiento educacional dependiente de la misma y si en tal evento, le asistiría el derecho a la bonificación especial para profesores encargados de escuelas rurales.

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley N° 19.070, es cláusula esencial del contrato de trabajo de los profesionales de la educación del sector municipal, entre otras, naturaleza de los servicios contratados.

En efecto, el artículo 29 del mismo cuerpo legal, dispone:

*"Los profesionales de la educación serán designados o contratados para el desempeño de sus funciones mediante la dictación de un decreto alcaldicio o un contrato de trabajo, según corresponda, documentos que contendrán, a lo menos, las siguientes especificaciones:*

*"Nombre del empleador: Municipalidad o Corporación.*

*"Nombre y RUT del profesional de la educación.*

*"Fecha de ingreso del profesional de la educación a la Municipalidad o Corporación.*

*"Tipos de funciones, de acuerdo al Título II de esta ley.*

*"Número de horas cronológicas semanales a desempeñar.*

*"Jornada de trabajo.*

*"Nivel o modalidad de enseñanza, cuando corresponda.*

*"Calidad de la designación y período de vigencia, si se tratare de contratados".*

A su vez, el N° 3 del artículo 10 del Código del Trabajo, dispone:

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

*"3.- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias".*

Por su parte, el artículo 5° del Código del Trabajo, en su inciso 3°, establece:

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

De los preceptos legales transcritos y de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, se colige que la determinación de la naturaleza de los servicios constituye una cláusula mínima del contrato de trabajo que, como tal, no puede ser modificada sino por consentimiento mutuo de las partes.

Corrobora lo anterior el artículo 1545 del Código Civil que prescribe:

*"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".*

De la norma legal anotada se infiere, igualmente, que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias y no pueden ser modificadas sino por acuerdo de voluntad de los contratantes o por causas legales.

Conforme con lo expuesto, el empleador no se encuentra facultado para asignar en forma unilateral o por su sola voluntad labores de docencia de aula al profesional de la educación que ha pactado con su empleador en su respectivo contrato de trabajo la función de director de establecimiento educacional.

Lo anterior, obviamente, ha de entenderse sin perjuicio de que las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad acuerden modificar la estipulación contractual relativa a la función del profesional.

En la especie, de los antecedentes proporcionados en su presentación aparece que Ud. ingresó a prestar servicios en la Corporación Municipal de Ancud en calidad de director de la escuela Municipal G-874 de Aguas Buenas, cumpliendo además, desde hace cua-

tro años aproximadamente, funciones de docencia de aula.

Conforme con lo expuesto y lo dispuesto en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil y en especial el inciso final del artículo 1564 del mismo cuerpo legal, cabe señalar que el alcance de la estipulación de su contrato relativa a la función ha sido fijado a través de la teoría denominada "regla de la conducta", modificándose la misma en el sentido de que debe prestar servicios no sólo como director si no también como docente propiamente tal.

En efecto, conforme a la denominada "regla de la conducta" un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que 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 determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contempla.

Ahora bien, en lo que respecta a la procedencia del pago de la bonificación especial para profesores encargados de escuelas rurales, previsto y regulado en el artículo 13 de la Ley N° 19.715, cabe señalar que del tenor literal del referido precepto, aparece que, entre otros, es requisito sine qua non para acceder a este beneficio que el establecimiento educacional no tenga director y que esté a cargo de un profesional de la educación contratado en calidad de "profesor encargado" que desempeñe funciones docentes de aula, lo que deberá constar en el respectivo contrato de trabajo.

En efecto, la referida disposición legal, en sus incisos 1°, 2° y 3°, disponen:

*"Los profesionales de la educación que cumplan la función de profesor encargado en establecimientos educacionales rurales subvencionados, afectos o no a la tabla del artículo 12 del Decreto con Fuerza de Ley*

Nº 2, de 1998, de Educación, y que tengan una designación, contrato o un desempeño de 44 horas cronológicas semanales para un mismo empleador o en un mismo establecimiento, tendrán derecho a percibir una bonificación de \$ 26.079 mensuales, desde el 1º de febrero de 2001, y de \$ 56.531, desde el 1º de febrero de 2002.

*"Si algún profesional de la educación cumple la función de profesor encargado con una jornada inferior a 44 horas cronológicas semanales, tendrá derecho a percibir esta bonificación en un monto proporcional al número de horas de clases que realice.*

*"Será requisito fundamental para la percepción de este beneficio que los establecimientos no tengan director y que estén a cargo de un profesional de la educación que desempeñe funciones docentes, todo lo cual deberá constar en el decreto de designación o contrato respectivo. Para el caso que el docente respecto del cual se impetra la bonificación tenga también la calidad de sostenedor del establecimiento, el reglamento señalará los instrumentos por los que se podrá acreditar esta condición".*

Ahora bien, considerando que las funciones contratadas de acuerdo a lo expuesto en párrafos que anteceden son las de director y de docente propiamente tal, posible es sostener que no concurre a su respecto el requisito de "profesor encargado", no asistiéndole por tanto el beneficio en comento, sin perjuicio del derecho a percibir la asignación de responsabilidad directiva en los términos previstos en el artículo 51 de la Ley Nº 19.070.

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

- 1) La Corporación Municipal de Ancud se encuentra facultada para exigir a don ... labores de director y de docente propiamente tal.
- 2) No le asiste al referido profesional de la educación el derecho a percibir la bonificación especial prevista en el artículo 13 de la Ley Nº 19.715 por no detentar la calidad de profesor encargado de escuela rural.

**ESTATUTO DE SALUD. VIATICOS. ASIGNACIONES DE MOVILIZACION Y COLACION. MONTOS. MODIFICACION. JEFE PROGRAMA DE SALUD. NOMBRAMIENTO. CARGO. DURACION.**

109/10, 9.01.04.

- 1) En el sistema de salud primaria municipal, los viáticos pagados unilateralmente por las entidades administradoras, no sustituyen ni reemplazan a las asignaciones de colación y de movilización, porque estas asignaciones no forman parte de las remuneraciones del personal regido por la Ley N° 19.378.
- 2) Las entidades administradoras de salud primaria municipal, que voluntariamente pagan viáticos a sus trabajadores, están facultadas para modificar el monto de dichos pagos de acuerdo con sus disponibilidades presupuestarias.
- 3) La designación de Jefe de Programa de Salud, corresponde realizarla a la entidad administradora de salud primaria respectiva que tenga a su cargo dicho programa, resultando irrelevante si esa designación aparece suscrita por el Alcalde o por algún directivo de la respectiva entidad administradora.
- 4) La Jefa de Programa Rural, dependiente de la Corporación Municipal de Panguipulli, al momento de perder la confianza de la entidad administradora en el desempeño de ese cargo, deberá volver a sus funciones establecidas en su contrato de trabajo.

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículos 23; 27, inciso 2°; 56. Decreto N° 1.889, artículo 72. Decreto N° 2.296, artículo 11.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 108/09, de 9.01.98 y 4.423/318, de 23.10.2003.

A través de la presentación del antecedente, y luego de reiterar los hechos relacionados con una denuncia que fue resuelta por la Dirección Regional del Trabajo de Los Lagos, se solicita pronunciamiento sobre las siguientes materias reguladas por la Ley N° 19.378:

- 1) Si el viático de \$ 3.000 que la Corporación Municipal de Panguipulli paga a su personal que sale a atender Postas y Estaciones Médico Rurales, reemplaza a las asignaciones de colación y de movilización, estipendios estos últimos que no son pagados por dicha corporación, y si

la misma entidad administradora puede modificar y con ello reducir el viático de \$ 6.000 a \$ 3.000 que paga al personal que es enviado a reuniones de trabajo y capacitaciones, y si este viático también reemplaza a las asignaciones de colación y de movilización.

- 2) Si el cargo de Jefe de Programa Rural puede ser de confianza del Alcalde, estimando la ocurrente que ello no correspondería porque la jefatura de dicho cargo la designaba el Director de Consultorio o el CESFAM por ser ese cargo de naturaleza técnica y operativa, por lo que la designación de las jefaturas en esos cargos se deben realizar con criterio técnico y no político, circunstancia que para ella es relevante porque al haber sido designada Jefa de Programa Rural, como cargo de confianza del Alcalde, comprometería su estabilidad laboral ya que al perder esa confianza por

las malas relaciones existentes entre ambos, afectaría su permanencia en la corporación empleadora.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

- 1) En relación con las consultas contenidas en este numeral, cabe señalar que la Dirección del Trabajo ha resuelto en Dictamen N° 108/09, de 9.01.98, que "Los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, no tienen derecho a percibir las asignaciones de colación y de movilización, porque dichos beneficios no forman parte de las remuneraciones de asignadas a dicho sector".

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 23 de la Ley N° 19.378, y 72 del Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley N° 19.378, en el sistema de salud primaria municipal solamente pueden constituir remuneración el sueldo base, la Asignación de Atención Primaria Municipal, la Asignación por Responsabilidad Directiva de un Consultorio Municipal de Atención Primaria, la Asignación por Desempeño en Condiciones Difíciles, la Asignación de Zona y la Asignación Anual de Mérito, esta última incorporada para tales efectos por la Ley N° 19.607.

En la especie, se consulta si los viáticos pagados por la corporación empleadora a su personal que sale a atender Postas y Estaciones Médico Rurales y cuando son enviados a reuniones y capacitaciones, reemplazan a las asignaciones de colación y de movilización que dicha corporación no paga, y si la misma entidad empleadora puede rebajar de \$ 6.000 a \$ 3.000 el monto de los viáticos que se paga al personal enviado a reuniones y capacitaciones.

A su turno, en informe de fiscalización contenido en el Ord. N° 1.908, de 6.11.2003, de la Directora Regional del Trabajo Región de Los Lagos, se señala:

*"VIATICOS: Estos se cancelan cuando los funcionarios salen en comisión fuera del Consultorio base. Cuando no se sale a terreno y para el personal que sólo desarrolla sus funciones en el Consultorio base, no hay cancelación de viáticos. Los montos de estos viáticos son fijados anualmente por la Corporación Municipal de acuerdo a sus disponibilidades presupuestarias. De esta forma la Corporación había fijado un viático para el año 2002 dentro de la comuna ascendente a \$ 3.000 y para las comisiones fuera de ella por un monto de \$ 6.000. Para el presente año la Corporación fijó un viático único de \$ 3.000 tanto para comisiones dentro de la comuna como para las que se efectúen fuera de ella.*

*"ASIGNACION DE MOVILIZACION Y COLACION. Estas asignaciones no se cancelan ni se han cancelado a los trabajadores de la Corporación, ya que no están convenidas en los contratos de trabajo ni tampoco estipuladas en la ley que rige para estos trabajadores".*

De acuerdo con la normativa legal citada, y lo informado el 15.07.2003 por la Sra. Secretaria General de las Corporación Municipal de Panguipulli, el Jefe del Departamento de Fiscalización el 25.08.2003, y por la Directora Regional del Trabajo Región de Los Lagos, las asignaciones de movilización y de colación no forman parte del sistema remuneracional del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, porque esas asignaciones no aparecen consideradas en la circunstanciada relación de estipendios que se establece en los artículos 23 de la Ley N° 19.378 y 72 del Decreto N° 1.889, de 1995, circunstancia que aparece particularmente reafirmada por la expresión "solamente" que utiliza el legislador en dichas disposiciones para señalar los estipendios que constituyen remuneración en este sector.

De ello se deriva, en primer lugar, que en el sistema de salud primaria municipal, no procede el pago de las asignaciones de colación y de movilización y, por otra, que el pago de los viáticos de parte de la Corporación Municipal de Panguipulli a su personal en los términos más arriba explicitados, deben entenderse realizados como mera liberalidad del empleador y dentro de las posibilidades presupuestarias de esa entidad administradora, y no como sustituto o en reemplazo de aquellas asignaciones, razón por la cual, en este último caso, la entidad administradora está facultada para modificar el monto de esos viáticos para adecuarlo a sus posibilidades presupuestarias.

- 2) En relación con la consulta asignada con este numeral, la Dirección del Trabajo ha resuelto a través del Dictamen N° 4.423/318, de 23.10.2003, que *"1) Las entidades administradoras de salud municipal están facultadas para designar discrecionalmente al Jefe de un Programa de Salud, con la sola condición que tengan la calidad de profesionales de las categorías a) y b) señalados en el artículo 8° del Decreto N° 1.889. 2) La duración en el cargo de Jefe de Programa de Salud está determinada por la confianza del empleador y, en todo caso, por la prolongación que previamente tenga señalado aquél en el Programa Anual de actividades formulado por la entidad administradora"*.

Ello, porque de acuerdo con los artículos 56, inciso primero, de la Ley N° 19.378, y 11 del Decreto N° 2.296, de 1995, que aprueba Reglamento General de la Ley N° 19.378, en el nivel primario de salud se hace referencia a las estrategias de salud pública que desarrolla el Ministerio de Salud en las diversas especialidades médicas que requiere la población usuaria, en las condiciones establecidas particularmente por el párrafo 2° del Título III, de la Ley N° 19.378 y el Decreto N° 2.296, reglamento general de esta ley.

El mismo pronunciamiento se encarga de precisar que en ese contexto, el cargo de Jefe de Programa de Salud en el ámbito de la salud municipal, responde sólo a una necesidad funcional para dirigir las estrategias de salud a nivel comunal, enmarcadas en el plan comunal y según las normas técnicas de salud, por lo que las entidades administradoras están facultadas para ejercer discrecionalmente el nombramiento de Jefe de Programa, en cuyo caso el mismo dictamen precisa que la duración en el cargo está determinada, por una parte, por la confianza de la entidad administradora en el funcionario designado en el cargo y, por otra, por la prologación o duración que dicho programa tenga señalado en el Programa Anual de Actividades formulado por dicha entidad administradora, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 12 del Decreto N° 2.296, tantas veces aludido.

En esta parte de la consulta, la trabajadora requiere saber si puede el Alcalde designar como funcionario de su confianza al Jefe de Programa Rural, cargo que originalmente era designado por el Director de Consultorio de la Corporación Municipal de Panguipulli o por el CESFAM, estimando la trabajadora que el Alcalde la ha designado en dicho cargo de confianza como una forma de presión, atendidas las diferencias existentes entre ella y la autoridad edilicia, por las causas que aquella indica en su presentación.

En esta materia, el mismo informe de fiscalización más arriba aludido precisa: *"NOMBRAMIENTOS JEFES DE SERVICIO O JEFES DE PROGRAMA. Estos nombramientos son designados por el Director del Servicio en forma anual, dictando el Alcalde la Resolución más que nada como respaldo para efectuar la cancelación de la Asignación de Responsabilidad por este cargo, ya que esta asig-*

*nación no está contemplada en la ley que rige para el personal de salud municipalizada. En cuanto al punto cuarto, de las resoluciones de estos nombramientos en que se dice que el cargo es de exclusiva responsabilidad del presidente de la corporación, se refiere únicamente al cargo, manteniéndose inalterable la vigencia del contrato de trabajo en calidad de titular. La persona que ocupó anteriormente el cargo de la trabajadora recurrente, fue designada en los mismos términos que el efectuado a la recurrente".*

Según la normativa más arriba citada, la designación de Jefe de Programa de Salud puede realizarla la entidad administradora de salud primaria municipal, sea ella la propia municipalidad o las entidades constituidas como personas de derecho privado sin fines de lucro cuyo es el caso de la Corporación Municipal de Panguipulli, y en este sentido resulta irrelevante si la designación aparece realizada por decreto suscrito por el Alcalde respectivo o por algún directivo de la corporación municipal respectiva en quien se haya delegado por el Alcalde dicha prerrogativa, toda vez que la ley no ha regulado el cargo de jefe de programa de salud y, por ende, no está precisado el mecanismo para su nombramiento, y sólo se ha reconocido su existencia cuando se establece el pago de la asignación de responsabilidad directiva al jefe del referido programa, según se desprende del artículo 27, inciso segundo, de la Ley N° 19.378.

De ello se deriva que la designación de Jefe de Programa de Salud, por una parte, como cargo de confianza en el sistema de salud primaria municipal y, por otra, como instancia funcional para dirigir las estrategias de salud comunal en el plan de desarrollo comunal según las normas técnicas del Ministerio de Salud, corresponde realizarla a la entidad administradora de salud municipal a cuyo cargo está el respectivo programa de salud, resultando irrelevante si la de-

signación de jefe en ese cargo aparece suscrita por el Alcalde respectivo o por algún directivo de la entidad administradora de que se trate.

Lo anterior no puede significar que la funcionaria de salud primaria municipal designada en el cargo en cuestión, vea afectada su estabilidad funcionaria por el hecho de perder la confianza del Alcalde en el desempeño del referido cargo, toda vez que de ocurrir eventualmente ello la misma trabajadora deberá continuar prestando servicios en la misma entidad empleadora y en las labores que señala su contrato de trabajo.

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

- 1) En el sistema de salud primaria municipal, los viáticos pagados unilateralmente por las entidades administradoras no sustituyen ni reemplazan a las asignaciones de colación y de movilización, porque estas asignaciones no forman parte de las remuneraciones del personal regido por la Ley N° 19.378.
- 2) Las entidades administradoras de salud primaria municipal, que voluntariamente pagan viáticos a sus trabajadores, están facultadas para modificar el monto de dichos pagos de acuerdo con sus disponibilidades presupuestarias.
- 3) La designación de Jefe de Programa de Salud, la realiza la entidad administradora de salud primaria respectiva a cuyo cargo está dicho programa de salud, resultando irrelevante si la designación aparece suscrita por el Alcalde respectivo o por algún directivo de esa entidad.
- 4) La Jefa de Programa Rural dependiente de la Corporación Municipal de Panguipulli, al momento de perder la confianza de la entidad administradora en el desempeño de ese cargo, deberá volver a sus funciones permanentes establecidas en su contrato de trabajo.

**NEGOCIACION COLECTIVA. CONTRATO COLECTIVO. ANTECEDENTES PARA PREPARAR PROYECTO. CALIFICACION.**

**110/11, 9.01.04.**

**Atendido los argumentos expuestos en el cuerpo del presente ordinario, no resulta jurídicamente procedente acceder a la solicitud formulada en orden a dejar sin efecto el pronunciamiento contenido en el Ordinario N° 4.603/184, de 30 de octubre de 2003.**

**Fuentes:** D.F.L. N° 2, 1967, Ministerio del Trabajo y Previsión Social: artículos 1°, letra b) y 5°, letra b); Código del Trabajo: artículos 315, incisos 5° y 6° y 329, inciso 1°.

**Concordancias:** Ordinario N° 4.603/184, de 30.10.2003.

Mediante presentación del antecedente los Sindicatos N°s. 1 y 3 de la empresa ..., ha solicitado a esta Dirección se deje sin efecto lo resuelto mediante Ordinario N° 4.603/184 de 30 de octubre de 2003, atendido que, a su juicio, la autoridad llamada a efectuar dicho pronunciamiento no se habría ajustado a lo dispuesto en la Ley N° 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.

Al respecto cumpla con informar a Uds. que de conformidad con la facultad que le atribuye al Director del Trabajo, tanto el artículo 1°, letra b), como el artículo 5°, letra b), del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ley orgánica de la Dirección del Trabajo, a dicha autoridad administrativa le compete "fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de la leyes del trabajo".

Pues bien, a juicio de esta Dirección, esta facultad de carácter exclusivo de interpretar la legislación y reglamentación social, se materializa en un acto que no se enmarca

en ninguno de los conceptos de acto administrativo que contiene el artículo 3° de la Ley N° 19.880, toda vez que se trata de una potestad normativa, reguladora, cuyo ejercicio corresponde que sea desempeñado únicamente por este Servicio.

De lo anterior se desprende que no resulta aplicable en la especie, la regulación del procedimiento administrativo contenido en la Ley N° 19.880.

La conclusión anterior encuentra su fundamento en la doctrina emanada de la Contraloría General del República contenida en el Oficio N° 39.353, de 10 de septiembre de 2003, dirigido al Servicio de Impuestos Internos, entidad fiscalizadora de igual naturaleza jurídica que esta Dirección del Trabajo, de suerte que le es aplicable la misma jurisprudencia respecto de la materia tratada.

Sin perjuicio de lo anterior, aun cuando el legislador no hace aplicables la citadas normas a la función analizada, esta Dirección del Trabajo se ha impuesto voluntariamente, la obligación de poner en conocimiento de la otra parte aquellas consultas o peticiones cuyo pronunciamiento o resolución estima que podrían afectar, ya sea, al empleador o a alguna organización sindical de la respectiva empresa. De este modo, previo a emitir un pronunciamiento, confiere traslado para que en un plazo prudente, no más de quince días hábiles, contados desde la recepción del documento se proceda a entregar una opinión o puntos de vista.

Ahora bien, mediante el ordinario recurrido se resolvió lo siguiente:

1. Atendido el carácter bipartito del proceso de negociación colectiva, es lícito concluir que el legislador ha dejado entregado a las partes involucradas la carga de establecer cuales, a su juicio, constituyen "los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo", sin perjuicio de la propia calificación hecha por el legislador en el inciso 5° del artículo 315 del Código del Trabajo.
2. El Inspector del Trabajo cuando la negociación colectiva involucra hasta mil trabajadores o el Director del Trabajo, cuando el número de involucrados supera esta cifra, se encuentran facultados para resolver, de manera restrictiva y excluyente, las objeciones de legalidad interpuestas por la comisión negociadora laboral en contra de la respuesta del empleador cuando ésta no se ajusta a las disposiciones del Código del Trabajo.
3. A la luz de lo dispuesto en el inciso 5° del artículo 315 en relación con el artículo 331, ambos del Código del Trabajo, el Inspector del Trabajo o el Director del Trabajo, en su caso, sólo se encuentran facultados para exigir a las partes, bajo los apercibimientos legales correspondientes, el cumplimiento de las exigencias mínimas establecidas por el legislador.
4. En el evento que los documentos solicitados por la comisión negociadora laboral, superen los mínimos legales, la misma autoridad llamada a resolver la objeción de legalidad deberá, previo a emitir la resolución respectiva y con el fin de

dar cumplimiento al principio de bilateralidad, dar traslado a la parte empleadora para que ésta asuma la actitud que estime pertinente y, de este modo, de acuerdo con los antecedentes recabados proceder en cada caso.

5. La comisión negociadora laboral se encuentra en condiciones de solicitar toda aquella información o antecedentes que, a su juicio, estime relevante e indispensable pero, el empleador, a su vez, como parte activa del proceso podría desestimar dicha calidad y, previa justificación o alegación en su favor, negarse a entregar otros documentos que, a su juicio, considere innecesarios para el normal desarrollo de la negociación.

Como es dable apreciar del texto transcrito, mediante este ordinario, el Servicio que represento ha procedido a dar cumplimiento al mandato legal de interpretar las normas contenidas en el artículo 315, incisos 5° y 6°, en relación con el artículo 329, inciso 1°, todas del Código del Trabajo, y, como resultado de lo anterior, a instruir a sus órganos operativos, en especial las Inspecciones del Trabajo, respecto de la actuación que les corresponde cumplir, en la calificación y pertinencia de los documentos solicitados por la comisión negociadora antes o durante un proceso de negociación colectiva, atendido lo cual no correspondía, en esta oportunidad, dar cumplimiento al principio de bilateralidad.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Uds. que no resulta jurídicamente procedente acceder a la solicitud formulada en orden a dejar sin efecto el pronunciamiento contenido en el Ordinario N° 4.603/184, de 30 de octubre de 2003.

**FERIADO ESPECIAL. ART. 74 CODIGO DEL TRABAJO. REQUISITOS.****111/12, 9.01.04.**

- 1) Para tener derecho al descanso en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, no se requiere un año de vigencia de la relación laboral.**
- 2) No resulta procedente otorgar al personal no docente un número de días de feriado en proporción a los meses laborados a la época de interrupción de las actividades escolares, correspondiéndoles, por tanto, 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 74.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca del sentido y alcance del artículo 74 del Código del Trabajo, en el sentido de si para tener derecho al descanso en los términos del artículo en referencia se requiere un año de vigencia de la relación laboral.

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

El artículo 74 del Código del Trabajo, prevé:

*"No tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos periodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a las disposiciones de este Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato".*

De la norma transcrita se desprende que los trabajadores que se desempeñan en aquellas empresas, establecimientos o actividades que deben interrumpir sus funciones o actividades durante determinados períodos del año, no tienen derecho a feriado.

Cabe advertir que dicha norma, más que

una excepción al feriado, constituye una forma especial de dar cumplimiento a este beneficio en el caso de las empresas que, por la naturaleza de sus actividades, interrumpen éstas durante cierto tiempo, en el cual continúan pagando remuneraciones al personal, como sucede, precisamente en el caso de los establecimientos educacionales que interrumpen actividades sólo entre los meses de enero y febrero de cada año o el que media entre el término del año escolar y el inicio del siguiente.

Lo anterior permite afirmar que la disposición en análisis contempla reglas especiales que regulan el feriado legal, entre otros, del personal no docente que presta servicios en establecimientos educacionales dependientes tanto del sector particular como municipal, y que estas reglas no exigen el cumplimiento de determinados requisitos para la concesión de dicho beneficio, de suerte tal que el alcanza por igual a todo el personal no docente que labora en el establecimiento educacional respectivo a la fecha de la interrupción de las actividades escolares, cualquiera que sea la antigüedad que en esos momento tenga en la empresa.

Conforme a ello, preciso es sostener que no resulta procedente al empleador otorgar al personal no docente un número de días de feriado en proporción a los meses laborados a la época de interrupción de las

actividades escolares, correspondiéndoles por tanto 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra.

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

1) Para tener derecho al descanso en los

términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, no se requiere un año de vigencia de la relación laboral.

2) No resulta procedente otorgar al personal no docente un número de días de feriado en proporción a los meses laborados a la época de interrupción de las actividades escolares, correspondiéndoles, por tanto, 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra.

**COMITES PARITARIOS. CONSTITUCION. PROCEDENCIA.**

**141/13, 12.01.04.**

**No resulta jurídicamente procedente que las empresas CMET S.A.C.I. Y SEL, de la ciudad de Viña del Mar, constituyan un solo Comité Paritario de Higiene y Seguridad, no obstante haber establecido medidas de coordinación en materia de higiene y seguridad atendido a que tienen riesgos similares al funcionar en un mismo edificio.**

**Fuentes:** D.S. N° 54, de 1969, M. T. y P.S., artículo 1°.

Mediante presentación del antecedente ... se ha solicitado a este Servicio se autorice a las empresas CMET S.A.C.I. y SEL a constituir un solo Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en atención a que ambas funcionan en un mismo edificio, comparten los mismos riesgos de seguridad, el mismo plan de emergencia y evaluación, el mismo programa de prevención de riesgos y además, funcionan bajo la misma dirección.

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

El artículo 1° del Decreto Reglamentario N° 54, de 1969, que aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, modificado por el Decreto Supremo N° 30, de 1988, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone:

*"En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.*

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

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

De la disposición legal precedentemente

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

Asimismo, se infiere, que los Comités Paritarios deben constituirse en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, de manera tal que si una misma empresa tuviere faenas, sucursales o agencias, en el mismo o en distintos lugares, en cada una de ellos deberá organizarse un Comité Paritario distinto, quedando entregada al Inspector del Trabajo respectivo, la facultad de decidir, en caso de duda, si resulta procedente o no la constitución de los mismos.

Como puede observarse, el legislador ha dispuesto en forma categórica la exigencia de constituir los referidos comités en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, estableciéndose incluso que si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o diferentes lugares, en cada una de ellas deberá constituirse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

De esta manera entonces, si se conside-

ra que el legislador ha exigido que en cada sucursal, agencia o faena de una empresa se constituya un Comité, mal podría, en opinión de este Servicio, autorizarse que dos empresas, que individualmente consideradas se encuentran obligadas a dar cumplimiento a esta exigencia, constituyan un solo Comité por el hecho de haber establecido medidas de coordinación en materia de seguridad e higiene atendido a que tienen riesgos similares al funcionar en un mismo edificio, máxime si se tiene presente que tal circunstancia no ha sido considerada por el legislador como eximente de la obligación que nos ocupa.

En mérito de lo expuesto, no cabe sino concluir que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección acceda a la petición solicitada.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que las empresas CMET S.A.C.I. Y SEL, de la ciudad de Viña del Mar, constituyan un solo Comité Paritario de Higiene y Seguridad, no obstante tener adoptadas medidas de coordinación en materia de higiene y seguridad atendido a que tienen riesgos similares al funcionar en un mismo edificio.

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA TRIBUNALES DE JUSTICIA.****142/14, 12.01.04.****La Dirección del Trabajo se encuentra legalmente impedida de intervenir en un caso que ha sido sometido al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia.**

**Fuentes:** D.F.L. N° 2, de 1967, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 5°, letra b). Constitución Política, artículos 7° y 73, inciso 1°.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 2.110/125, de 8.07.2002; 1.510/85, de 15.05.2002 y 1.215/65, de 15.04.2002.

Mediante la presentación del antecedente ..., remitida a este Servicio a través del memorándum signado con el N° 2), usted solicita la intervención de la Presidencia de la República a fin de aclarar la situación que le afecta dado que en abril de 2003 se puso término a la relación laboral que lo unió por muchos años a la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique, despido que motivó reclamo al Tribunal del Trabajo de dicha ciudad, el que, en la actualidad, se encuentra pendiente.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

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

*"Al Director le corresponderá especialmente:*

*"b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios y Organismos*

*Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".*

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

Ahora bien, en la especie, según consta de lo expresado por usted, la materia que dio origen a su presentación, ha sido sometida al conocimiento del Juzgado del Trabajo de Iquique, de suerte que, atendida la prohibición contemplada en el artículo 5° letra b) del D.F.L. N° 2, de 1967, transcrito y comentado, resulta forzoso concluir que esta Dirección se encuentra impedida de emitir el pronunciamiento solicitado.

A mayor abundamiento y corroborando la afirmación anterior, cabe tener presente que la Constitución Política de la República, en su artículo 73, inciso 1°, previene:

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

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

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

*"Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aún a pretexto de circunstancias extraordi-*

*narias, otra autoridad o derecho que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes.*

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

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones constitucionales y legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a usted que la Dirección del Trabajo se encuentra legalmente impedida de intervenir en un caso que ha sido sometido al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. PERMISO. ACUMULACION. PROCEDENCIA. DELEGADOS SINDICALES. DIRECTORES SINDICALES. COEXISTENCIA. CESION.**

197/15, 14.01.04.

1. Los delegados sindicales se encuentran jurídicamente facultados para acumular los permisos semanales y cederlos a uno o más de los restantes delegados de la misma empresa, en todo o en parte, previo aviso escrito al empleador.
2. Resulta jurídicamente procedente, de acuerdo con los elementos contenidos en el cuerpo del presente informe, que al coexistir en una empresa delegados y directores sindicales afiliados a un mismo sindicato interempresa puedan cederse, entre ellos, el tiempo de los permisos que les correspondiere, previo aviso escrito al empleador.
3. No resulta jurídicamente procedente que el o los delegados sindicales de la empresa respectiva cedan, en todo o en parte, sus horas de permiso sindical a dirigentes que pertenecen a una organización sindical distinta, aun cuando tuvieran un empleador común, atendido que las horas de permiso de que se trata deben ser utilizadas en labores propias del sindicato respectivo.
4. No resulta legalmente acertado aplicar la figura de la cesión de la totalidad o parte del tiempo de permiso sindical respecto de un delegado a un dirigente sindical de su misma organización pero que dependen de un empleador distinto, puesto que dicha situación importaría imponer a este último una carga, por concepto de horas de permisos, superior al legal, por el solo acuerdo de voluntades del delegado y dirigente respectivo, pacto que le sería inoponible.

**Fuentes:** Código del Trabajo: artículos 229 y 249.

**Concordancias:** Ordinario N° 6.432/375, de 22.11.1993.

Mediante presentación signada con el N° 4 del antecedente, la Federación Nacional de Sindicatos de Conductores de Buses, Camiones, Actividades Afines y Conexas de Chile –“FENASICOCH”–, ha solicitado un pronunciamiento respecto de la procedencia jurídica de aplicar a los delegados sindicales la norma contenida en el inciso 2° del artículo 249 del Código del Trabajo, que permite a los directores sindicales acumular o ceder

entre ellos o a un director sindical, todo o parte de los permisos a que tienen derecho, dentro del mes calendario correspondiente.

Al respecto cumpla con informar a Uds. que el Código del Trabajo en su artículo 249, prescribe:

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

*El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.*

*Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquéllas a que se refieren los incisos anteriores.*

*El tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.*

*Las normas sobre permiso y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes".*

De la norma precedentemente transcrita se desprende que el legislador ha impuesto al empleador la obligación de otorgar a los dirigentes y delegados sindicales los permisos necesarios para que éstos puedan llevar a cabo sus funciones fuera del lugar de trabajo. Se señala, además, que el número de horas no puede ser inferior a seis semanales por cada director y de 8 horas semanales, si la organización afilia a 250 o más trabajadores.

Se establece, asimismo, la posibilidad que los directores acumulen las horas de permiso en el mes calendario e, incluso, que puedan cederlas parcial o totalmente entre ellos, previo aviso escrito al empleador.

Ahora bien, la consulta en cuestión, dice relación con el derecho que asistiría a los delegados sindicales a ejercer este último derecho mencionado, es decir, poder ceder todo o parte del tiempo que les corresponde a otro delegado o a un director sindical de la misma empresa.

Al respecto cabe señalar que a contar de la modificación introducida por la Ley N° 19.759, artículo único, N° 38, al artículo 229 del Código del Trabajo, "los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo, podrán designar de entre ellos a un delegado sindical, el que gozará del fuero a que se refiere el artículo 243; si fueren veinticinco o más trabajadores, elegirán tres delegados sindicales. Con todo, si fueren 25 o más trabajadores y de entre ellos se hubiere elegido como director sindical a dos o uno de ellos, podrán elegir, respectivamente, uno o dos delegados sindicales. Los delegados sindicales gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243".

Como es dable apreciar de la norma precedentemente transcrita se desprende que la ley, en un esfuerzo por fortalecer la actividad sindical, amplía el número de delegados sindicales cuando los trabajadores de una empresa, afiliados a un sindicato interempresa, son veinticinco o más a tres, siempre que de entre ellos no se hubiere elegido como director sindical a dos o uno de ellos puesto que en este caso sólo podrán elegir uno o dos delegados sindicales, respectivamente. Se colige, además, que el legislador ha otorgado fuero a los trabajadores designados en esta calidad en los mismos términos que lo gozan los directores sindicales y sin limitación en cuanto a su número fuera de aquella que la propia ley determina en cuanto al total de elegidos.

Es así como de las normas legales transcritas es posible concluir que la intención del

legislador ha sido asimilar la figura del delegado sindical a la de director sindical, en su calidad de colaborador del mismo y parte de la organización sindical, tanto para los efectos del fuero como respecto del derecho a gozar de permisos sindicales.

De esta suerte, resulta del todo evidente que la ley, por omisión, inadvertencia u otra cualquiera causa o motivo, ha dicho o expresado menos de lo que deseaba en cuanto al derecho que les asistiría a los delegados sindicales a acumular o ceder total o parcialmente las horas de permiso a que se refiere el inciso 2° del artículo 249 del Código del Trabajo, ampliamente analizado en el cuerpo del presente informe, por lo que la Directora que suscribe estima pertinente recurrir a la interpretación extensiva, que *"en cualquier hipótesis se limita a aplicar la voluntad del legislador, pues opera cuando es manifiesto que éste dijo menos de lo que quiso, no pudiendo menos de considerarse en su mente el caso que no tradujo en palabras"*. (Alessandri, Arturo y Somarriva, Manuel, *Curso de Derecho Civil, Tomo I, Vol. I, pág. 147*).

De este modo, e interpretando extensivamente el precepto contenido en el artículo 249, inciso 2°, del Código del Trabajo, es opinión de esta Dirección que los delegados sindicales se encuentran jurídicamente facultados para acumular los permisos semanales y cederlos a uno o más de los restantes delegados de la misma empresa, en todo o en parte, previo aviso escrito al empleador.

Ahora bien, en cuanto a la posibilidad de ceder en su totalidad o parcialmente las horas de permiso sindical a un director sindical habría que distinguir respecto de las siguientes situaciones:

- Coexistencia en una empresa de delegados sindicales y directores sindicales todos afiliados a un mismo sindicato interempresa y con un empleador común.

En este caso, a juicio de esta Dirección, atendido los argumentos expuestos pre-

cedentemente, no existiría inconveniente jurídico para que los delegados y los directores sindicales afiliados a un mismo sindicato interempresa y con un empleador común, puedan cederse entre ellos la totalidad o parte del tiempo que le corresponde por permisos sindicales, previo aviso al empleador.

- Existencia en una empresa de delegados sindicales y dirigentes sindicales de una organización distinta de aquella a la cual pertenecen dichos delegados.

En esta situación, no resulta jurídicamente procedente que el o los delegados sindicales de la empresa respectiva cedan en todo o en parte sus horas de permiso sindical a dirigentes que pertenecen a una organización sindical distinta, aun cuando tuvieran un empleador común, atendido que las horas de permiso de que se trata deben ser utilizadas en labores propias del sindicato respectivo. Lo anterior se ve corroborado por aquella norma, contenida en el inciso 4° del artículo 249 del Código del Trabajo, que establece que si bien las horas de permiso otorgados a los directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos éstas son de cargo del sindicato respectivo, tanto respecto de las remuneraciones, como de los demás beneficios y cotizaciones previsionales que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.

- Por último, cabe agregar que no procede la figura de la cesión de la totalidad o parte del tiempo de permiso sindical respecto de un delegado a un dirigente sindical de su misma organización pero que dependen de un empleador distinto, puesto que dicha situación importaría imponer a este último una carga, por concepto de horas de permisos, superior al legal, por el solo acuerdo de vo-

luntades del delegado y dirigente respectivo, pacto que le sería inoponible.

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

1. Los delegados sindicales se encuentran jurídicamente facultados para acumular los permisos semanales y cederlos a uno o más de los restantes delegados de la misma empresa, en todo o en parte, previo aviso escrito al empleador.
2. Resulta jurídicamente procedente, de acuerdo con los elementos contenidos en el cuerpo del presente informe, que al coexistir en una empresa delegados y directores sindicales afiliados a un mismo sindicato interempresa puedan cederse entre ellos el tiempo de los permisos que les correspondiere, previo aviso escrito al empleador.
3. No resulta jurídicamente procedente que el o los delegados sindicales de la empresa respectiva cedan, en todo o en parte, sus horas de permiso sindical a dirigentes que pertenecen a una organización sindical distinta, aun cuando tuvieran un empleador común, atendido que las horas de permiso de que se trata deben ser utilizadas en labores propias del sindicato respectivo.
4. No resulta legalmente acertado aplicar la figura de la cesión de la totalidad o parte del tiempo de permiso sindical respecto de un delegado a un dirigente sindical de su misma organización pero que dependen de un empleador distinto, puesto que dicha situación importaría imponer a este último una carga, por concepto de horas de permisos, superior al legal, por el solo acuerdo de voluntades del delegado y dirigente respectivo, pacto que le sería inoponible.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. SUMARIOS. MEDIDA DISCIPLINARIA. PROCEDENCIA.**

**198/16, 14.01.04.**

**No se ajustó a derecho el procedimiento de sumario administrativo instruido en contra de los Sres. ... y ..., por la Corporación Municipal de María Pinto que resolvió, al término del mismo, la medida disciplinaria de suspensión del empleo por tres meses, con goce del 50% de la remuneración.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 72, letra b).

Mediante presentación del antecedente ..., han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si se ajustó a derecho el procedimiento de sumario administrativo instruido en su contra por la Corporación Municipal de María Pinto que resolvió, al

término del mismo, la medida disciplinaria de suspensión del empleo por tres meses, con goce del 50% de la remuneración.

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

El artículo 72 letra b), de la Ley N° 19.070, dispone:

Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales:

*"b) Por falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función, establecidas fehacientemente en un sumario, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 127 al 143 de la Ley N° 18.883, en lo que fuere pertinente, considerándose las adecuaciones reglamentarias que correspondan.*

*"En el caso que se trate de una investigación o sumario administrativo que afecte a un profesional de la educación que cumpla funciones docentes, técnico pedagógicas o directivas, la designación de fiscal deberá recaer en un profesional de la educación que realice labores similares o superiores a las del afectado, en otro establecimiento dependiente de la misma Municipalidad o Corporación. En el caso que en las comunas hubiere sólo un establecimiento educacional, el fiscal será de ese establecimiento o del Departamento de Administración Educacional Municipal. El tiempo que el fiscal-docente de aula utilice en la investigación, deberá imputarse a sus horas de actividades curriculares no lectivas".*

Por su parte, el inciso segundo del artículo 145 del Decreto N° 453, que aprueba el reglamento de la Ley N° 19.070, prevé:

*"Para estos efectos, el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Educacional ordenará que se practique un sumario, el que no podrá durar más de veinte días. Si a su término resultaren cargos, éstos se notificarán personalmente al profesional de la educación quien tendrá un plazo de cinco días hábiles para formular descargos y, con el mérito de ellos o del simple transcurso del tiempo si no se formularen, el funcionario antes mencionado resolverá absolviéndolo, ordenando que sea amonestado mediante constancia del hecho en la Hoja de vida o*

*solicitando a la autoridad respectiva que ponga término a la relación laboral".*

De los preceptos legal y reglamentario transcritos se desprende, en primer lugar, que para invocar válidamente la causal de terminación de los servicios de un profesional de la educación, prevista por el artículo 72, letra b), del Estatuto Docente, se requiere probar los hechos constitutivos de ella en un sumario administrativo de acuerdo con los artículos 127 al 143 del Estatuto de los Funcionarios Municipales.

Se infiere, asimismo, que terminado el sumario el funcionario encargado de instruir el mismo deberá resolver ya sea absolviendo, amonestando o poniendo término al contrato del docente si resultaren acreditados los cargos formulados en su oportunidad, en cuyo caso el afectado tendrá un plazo de 5 días hábiles para apelar de esta resolución ante el Alcalde o ante el Jefe de la Corporación, en su caso.

Precisado lo anterior, cabe tener presente el artículo 134 de la Ley N° 18.883, que dispone:

*"En el curso de un sumario administrativo el fiscal podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma municipalidad y ciudad, al o los inculcados, como medida preventiva. La medida adoptada terminará al dictarse el sobreseimiento, que será notificado personalmente y por escrito por el actuario, o al emitirse el dictamen del fiscal según corresponda.*

*"En caso de que el fiscal proponga en su dictamen la medida de destitución, podrá decretar que se mantenga la suspensión preventiva o la destinación transitoria, las que cesarán automáticamente si la resolución recaída en el sumario, o en el recurso de reposición que se interponga conforme al artículo 139, absuelve al inculcado o le aplica una medida disciplinaria distinta de la de destitución. Cuando la medida prorrogada sea la*

*suspensión preventiva, el inculpado quedará privado del cincuenta por ciento de su remuneración, que tendrá derecho a percibir retroactivamente si en definitiva fuere absuelto o se le aplicara una sanción inferior a la destitución".*

De acuerdo a la norma transcrita el instructor del sumario se encuentra facultado durante el curso del mismo, para suspender al inculpado de sus funciones o destinarlo transitoriamente a otras funciones dentro de la misma entidad administradora y ciudad.

La misma disposición establece, a su vez, que esa medida quedará sin efecto cuando se ha dictado sobreseimiento, y cesará automáticamente si la resolución que resuelve el sumario o la reposición, en su caso, absuelve al afectado o bien le aplica una medida disciplinaria distinta de aquella que signifique la cesación en el cargo.

Conforme con lo expuesto en acápites que anteceden, preciso es sostener que, en la especie, no fue procedente aplicar la suspensión de sus empleos por el período de tres meses, con goce del 50% de sus remuneraciones, toda vez que tal medida, como ya se señalara, sólo puede decretarse durante la tramitación del sumario y no como medida disciplinaria al término del mismo, como sucedió en la especie.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legal y reglamentaria citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar que no se ajustó a derecho el procedimiento de sumario administrativo instruido en contra de Uds., por la Corporación Municipal de María Pinto, que resolvió, al término del mismo, la medida disciplinaria de suspensión del empleo por tres meses, con goce del 50% de sus respectivas remuneraciones.

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

**199/17, 14.01.04.**

**El bono de feriado pactado en el artículo 5° del contrato colectivo suscrito el 6 de septiembre de 2002 entre la Empresa ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella debe pagarse de acuerdo al monto previsto para el beneficio en el contrato colectivo que se encuentre vigente al momento de hacer uso del feriado, aun cuando corresponda a un periodo diferente al de la vigencia del instrumento colectivo, dado que ésta es la forma como las partes han entendido y ejecutado la referida cláusula contractual.**

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

Mediante la presentación del antecedente ... se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si respecto del bono de feriado pactado en el artículo 5°, del contrato colectivo suscrito el 6 de septiembre de 2002 entre la Empresa ... y el

Sindicato de Trabajadores constituido en ella, resulta jurídicamente procedente pagar el monto previsto para dicho beneficio en el contrato colectivo que se encuentra vigente al momento de hacer uso del feriado, aun cuando dicho beneficio corresponda a un período diferente al de la vigencia del instrumento colectivo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La cláusula convencional cuya interpretación se solicita dispone:

*"Artículo 5º: Bono de feriado.*

*"La empresa pagará un bono de feriado de \$ 50.000 (cincuenta mil pesos) brutos, a cada trabajador afecto al presente Contrato Colectivo de Trabajo, al momento de hacer efectivo su feriado de diez días como mínimo, o un número inferior de días si se trata del último período que corresponda para completar el feriado legal".*

Del tenor literal de la norma contractual transcrita se infiere que las partes pactaron un bono de feriado estableciendo que el mismo se pagará al momento de hacer efectivo el respectivo trabajador el feriado anual por un período de diez días como mínimo o un número inferior de días si se trata del último período que corresponda para completar el feriado legal.

La disposición convencional en estudio no contempla normas que regulen la situación que se produce si se pactan contratos sucesivos con montos diferentes para el bono de feriado y éste se impetra por un período anterior al correspondiente al instrumento vigente al momento en que se hace uso del feriado, lo que ha motivado la presente consulta.

De esta suerte, para absolverla, el Departamento Jurídico de esta Dirección solicitó a la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente un informe sobre la forma en que se ha dado cumplimiento al referido bono de feriado durante la vigencia de los diversos contratos colectivos de trabajo que se han sucedido en la especie. Además, dando cumplimiento al principio de bilateralidad que aplica el Servicio a objeto de dar a las partes la posibilidad de dar a conocer sus apreciaciones o puntos de vista sobre las presentaciones que las afectarán, solicitó al Sindicato de Trabajadores ... su opinión sobre la materia consultada y la remisión de todos los antecedentes que fuera del caso.

Analizados los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, en especial el informe del fiscalizador actuante, señor J. A. P. M., complementado mediante el e-mail del antecedente 2), se ha constatado que el 1º de septiembre de 1999, la Empresa ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella celebraron un contrato colectivo en cuyo artículo 5º se pactó un bono de feriado de \$ 94.000, pagadero al momento de hacer efectivo el respectivo trabajador un feriado de diez días como mínimo, o un número inferior de días si se tratase del último período que corresponda para completar el feriado legal.

De los mismos antecedentes aparece que el 1º de septiembre de 2001, las partes prorrogaron la vigencia del contrato colectivo anterior, por el término de un año, contado desde la fecha indicada, conservando en el artículo 5º el bono de feriado pactado en el documento suscrito anteriormente, con idénticos requisitos, pero aumentándolo a un monto de \$ 101.358.

Finalmente, el 6 de septiembre de 2002, se celebró el contrato colectivo que se encuentra vigente en la actualidad, estipulándose en el artículo 5º el mismo bono de feriado, en iguales términos, con los mismos requisitos, pero por un monto de \$ 50.000.

En estas circunstancias, el Sindicato de Trabajadores ... sostiene que el bono por el que se consulta debe regularse en función del monto establecido en el contrato colectivo vigente a la época correspondiente al período de feriado de que se trata, cualquiera que sea la fecha en que se hace efectivo el beneficio, en tanto que la empresa estima que dicho bono debe liquidarse y pagarse conforme al monto previsto en el contrato colectivo en vigor a la época en que se hace uso del feriado.

Para emitir el pronunciamiento solicitado se hace necesario, entonces, determinar el sentido y alcance de la cláusula contractual

por la que se consulta, para lo cual cabe recurrir, según lo ha señalado la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio, a los preceptos que sobre interpretación de los contratos contemplan los artículos 1560 y siguientes del Código Civil y, específicamente, a las normas contenidas en los incisos 2º y final del artículo 1564, conforme a las cuales las cláusulas de un contrato *"Podrán también interpretarse por las de otro contrato entre las mismas partes y sobre la misma materia", "O por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra"*.

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

Igualmente, conforme al precepto del inciso final del citado artículo 1564, que doctrinariamente responde a la teoría denominada *regla de la conducta*, un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato; es decir, la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se 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 consignar que del análisis del informe emitido por el fiscalizador actuante, complementado por el e-mail del antecedente 3), como asimismo del acta de comparecencia ante el Departamento Jurídico de esta Dirección celebrada el 12 de diciembre de 2003, suscrita por el presidente del Sindicato de Trabajadores ..., señor ..., se ha podido establecer que la empresa siempre ha pagado por concepto del bono feriado el monto vigente a la fecha en que se hace efectivo el feriado, independientemente del periodo de que se trate.

De este modo, a la luz de lo expresado en los párrafos precedentes, es posible concluir que el pago del referido monto constituye la forma como las partes han entendido y ejecutado la cláusula 5ª del contrato colectivo que las rige, razón por la cual resulta jurídicamente obligatorio que el bono feriado por el que se consulta se pague en conformidad al monto vigente en la época en que se hace efectivo el feriado, aunque el beneficio corresponda a un periodo anterior.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cumplo informar que el bono de feriado pactado en el artículo 5º del contrato colectivo suscrito el 6 de septiembre de 2002 entre la Empresa ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella debe pagarse de acuerdo al monto previsto para el beneficio en el contrato colectivo que se encuentre vigente al momento de hacer uso del feriado, aun cuando corresponda a un periodo diferente al de la vigencia del instrumento colectivo, dado que ésta es la forma como las partes han entendido y ejecutado la referida cláusula contractual.

## RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.542 (exenta), 18.12.03.

Dirección

Regula funcionamiento de la Oficina de Contraloría.

Vistos:

La Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 1/19.653, publicado en el Diario Oficial el 17 de noviembre de 2001, en especial, sus artículos 3°, 5°, 7°, 11, 12, 13, 15, 18, 19, 28, 29, 31, 41, 43 y 52 a 68;

El artículo 18 de la Ley N° 10.336, de 10 de julio de 1964;

El D.F.L. N° 2, de 30 de mayo de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Orgánico de la Dirección del Trabajo, especialmente los artículos 4°, N° 2, letra b), 5°, 13 y 14;

La Ley N° 18.834;

La Resolución N° 520, de 1996 de la Contraloría General de la República, que establece normas sobre exención del trámite de toma de razón;

Las Resoluciones exentas N° 1.187, de 20 de noviembre de 2001, N° 1.251, de 7 de diciembre de 2001, y N° 1.314, de 26 de diciembre de 2001, todas del Director del Trabajo, y

Las demás normas aplicables.

Considerando:

- a) Que el artículo 13 del D.F.L. N° 2, de 1967, orgánico de la Dirección del Trabajo contempla la existencia de una Oficina de Contraloría;
- b) Que el artículo 14 del citado cuerpo legal dispone que corresponderá a la Oficina de Contraloría: supervigilar el funcionamiento de las inspecciones; cumplir las comisiones e instrucciones que reciba del Director, y realizar investigaciones sumarias y sustanciar sumarios administrativos;
- c) Que es misión de la Oficina de Contraloría la de contribuir al logro de una gestión institucional de excelencia velando porque las actuaciones del Servicio y sus servidores se desarrollen con apego a Derecho en un marco de transparencia y probidad;
- d) Que la Resolución exenta N° 1.187, de 20 de noviembre de 2001, modificó el texto de la exenta N° 656, de 1990, que disponía el funcionamiento de la Oficina de Contraloría; la exenta N° 1.251, de 7 de diciembre de 2001 modificó a su vez a la exenta N° 1.187, de 20 de noviembre de 2001, y que la exenta N° 1.314, de 26 de diciembre de 2001, modificó la exenta N° 1.251, de 7 de diciembre de 2001, y
- e) Que es necesario fijar en una resolución el texto actualizado de las resoluciones mencionadas en la letra anterior.

Resuelvo:

- I. Establécense las siguientes funciones y unidades de la Oficina de Contraloría y fíjase el siguiente texto refundido, coordinado y sistematizado de las Resoluciones exentas N° 1.187, de 20 de noviembre de 2001; N° 1.251, de 7 de diciembre de 2001, y N° 1.314, de 26 de diciembre de 2001, todas de esta Dirección:
    1. Corresponderá a la Oficina de Contraloría las funciones contempladas en el artículo 14 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
    2. De conformidad al número anterior, serán funciones de la mencionada Oficina:
      - a) Establecer un sistema de control de legalidad, destinado a garantizar que las actuaciones del Servicio se ajusten a Derecho;
      - b) Proporcionar asesoría legal administrativa tanto a los usuarios internos como externos del Servicio;
      - c) Supervigilar y coordinar la correcta representación judicial del Servicio en materias relacionadas directamente con el Derecho Administrativo y asumir la defensa judicial de los derechos del funcionario en los casos previstos por el artículo 84 de la Ley N° 18.834.
    - d) Asegurar la oportunidad, rigurosidad, objetividad y debido proceso en las investigaciones disciplinarias, y
    - e) Promover mecanismos proactivos, en coordinación con las áreas respectivas, que fomenten la probidad funcionaria y verifiquen áreas de riesgo.
  3. La Oficina de Contraloría estará compuesta de dos unidades: Asesoría y Control de Legalidad, y Responsabilidad Administrativa.
  4. Las funciones señaladas en las letras a), b), c) y e) del numeral dos corresponderán a la Unidad de Asesoría y Control de Legalidad de la Oficina de Contraloría.
  5. La función señalada en la letra d) del citado número 2 corresponderá a la Unidad de Responsabilidad Administrativa de la Oficina de Contraloría.
- II. Derógase toda disposición contraria al texto de la presente resolución.

# SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

## Selección de Circulares

**2.097, 23.12.03.**

**Imparte instrucciones a las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744 respecto del procedimiento de adhesión, renuncia y exclusión de entidades empleadoras.**

Esta Superintendencia, en virtud de las facultades contempladas por los artículos 30 de la Ley N° 16.395, 4° y 12 de la Ley N° 16.744, 3° de la Ley N° 19.345, 7° y 8° del D.S. N° 285, de 1969 y 4° del D.S. N° 101, de 1968, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y en consideración a las normas estatutarias de las tres Mutualidades de Empleadores existentes en el país y con el propósito de mejorar el otorgamiento de los beneficios y la administración del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, se instruye el siguiente Procedimiento de Adhesión, Renuncia y Exclusión de Entidades Empleadoras.

### **I. ADHESION DE ENTIDADES EMPLEADORAS**

La Adhesión de una Entidad Empleadora a una Mutualidad, constituye un acto formal. Debe existir una Solicitud de Adhesión, la que deberá contener, al menos, los siguientes datos de la solicitante:

- a) Nombre o Razón Social y Nombre de Fantasía, según corresponda.
- b) RUT.

- c) Precisar si se trata de un trabajador independiente y si cumple con los requisitos habilitantes para estar protegido por este Seguro Social, cuando corresponda.
- d) Individualización del Representante Legal, cuando corresponda.
- e) Domicilio, tratándose de entidades empleadoras con distintas sucursales deberá consignarse el correspondiente a la Casa Matriz - Teléfono - Fax - Email.
- f) Declaración de Actividad Principal, entendiéndose por tal la que ocupe mayor número de trabajadores.
- g) Código de Actividad Económica –CIIU.CL– norma chilena de clasificación económica que está en proceso de aprobación en el INE - asociado a la Actividad Principal.
- h) Número de trabajadores totales y el desglose según las diferentes actividades –incluyendo la principal– que se desarrollan en la entidad empleadora, cuando corresponda.

- i) Identificación del Organismo Administrador de origen y tasa de cotización vigente, cuando corresponda.
- j) Tratándose de sociedades, indicar si hay socios cubiertos por la Ley N° 16.744.

La Solicitud de Adhesión, deberá ser firmada, según corresponda, por la persona natural o el Gerente, Administrador o Apoderado de las sociedades civiles, comerciales o cooperativas o por el presidente de las corporaciones o fundaciones o por el Jefe del Servicio Público y, debe ser acompañada de los siguientes antecedentes, según corresponda:

- a) Copia de registro del inicio de actividades ante el SII.
- b) Tratándose de una sociedad, copia de la escritura de su constitución, de sus modificaciones posteriores y de las respectivas inscripciones en el Conservador de Bienes Raíces, Registro de Comercio y las publicaciones de los extractos.
- c) Carta renuncia a la Mutual de origen.
- d) Individualización de la casa matriz y de las sucursales, tanto locales como regionales, precisando: domicilio, actividad(es) económica(s) asociada(s) a cada sucursal y número de trabajadores de cada una de ellas.
- e) Copia de la Resolución vigente, que fijó su tasa de cotización adicional.
- f) Nómina de trabajadores, con sus respectivas remuneraciones, correspondiente al mes en que se presenta la solicitud de adhesión o copia de las planillas nominadas del mes anterior.
- g) Acreditación de la consulta efectuada a las respectivas Asociaciones de

Funcionarios y la aprobación del Ministro respectivo, tratándose de entidades empleadoras del sector público.

La Solicitud de Adhesión deberá consignar:

- a) La obligación de la entidad empleadora de comunicar, dentro del mes en que se haya producido, cualquier modificación de los datos y/o antecedentes señalados;
- b) La obligación de efectuar la declaración y pago de las cotizaciones previsionales en las planillas nominadas según el formato instruido por la SUSESO,
- c) La oportunidad y condiciones en que los socios quedan cubiertos por la Ley N° 16.744, cuando corresponda y,
- d) Las condiciones y oportunidad en que la entidad empleadora podrá ser excluida de los registros de la Mutualidad.

La Solicitud de Adhesión junto con los antecedentes indicados anteriormente, deberán ser remitidos al Área de Prevención de la Mutual, la que definirá la necesidad de realizar una visita a terreno y evacuará un informe de la situación de riesgo de la entidad empleadora.

La Solicitud de Adhesión, acompañada del referido informe, deberá ser sometida a la consideración del H. Directorio de la Mutualidad. En el evento de ser aprobada la adhesión, se deberá comunicar el acuerdo respectivo por carta certificada a la entidad empleadora, en un plazo no superior a 5 días hábiles. De rechazarse la solicitud de adhesión, se deberá comunicar dicha decisión por carta certificada a la entidad empleadora.

Aprobada la Solicitud de Adhesión por el H. Directorio, ésta surtirá efecto a partir del día primero del mes siguiente del cual se hace efectiva la Renuncia. Para el caso de Entidades Empleadoras que no provengan de otra Mutualidad, la adhesión surtirá efecto a contar del día primero del mes siguiente al de su aprobación por parte del H. Directorio.

Una vez aceptada la adhesión de la entidad empleadora, la referida solicitud, los antecedentes y el informe, pasarán a formar parte de su historial, el que deberá estar disponible frente a requerimientos de la Superintendencia de Seguridad Social.

## II. RENUNCIA A LA CALIDAD DE ENTIDAD EMPLEADORA ADHERENTE

La Renuncia de una entidad empleadora a una Mutualidad, se debe formalizar mediante documento firmado, según corresponda, por la persona natural o por el Gerente, Administrador o Apoderado de las sociedades civiles, comerciales o cooperativas o por el Presidente de las corporaciones o fundaciones o por el Jefe del Servicio Público, dirigido al Gerente General de la respectiva Mutualidad.

La Renuncia surtirá efecto a partir del último día del mes calendario siguiente a su formulación.

## III. EXCLUSION DE ENTIDADES EMPLEADORAS ADHERENTES

Las Mutualidades de Empleadores deberán excluir de sus registros a aquellas entidades empleadoras adherentes que no hubieren declarado cotizaciones a lo menos durante cuatro meses consecutivos o que hayan acreditado el término de giro o disolución, según corresponda.

Lo anterior, no será aplicable respecto de las entidades empleadoras que hubieren

comunicado, a la respectiva Mutualidad, la paralización temporal de sus actividades.

La exclusión se deberá formalizar a través de un acuerdo del H. Directorio, en un plazo máximo de seis meses contados desde el primer mes en que la entidad empleadora dejó de declarar, mediante una Declaración de Exclusión, lo que debe quedar consignado en el Acta de la Sesión de Directorio respectiva.

La exclusión surtirá efecto a partir del último día del mes calendario siguiente a su Declaración de Exclusión. Dicha medida deberá ser notificada por carta certificada remitida al domicilio de la entidad empleadora –indicado en la solicitud de adhesión o al informado posteriormente en forma expresa– excluida, dirigida, según corresponda, a la persona natural o al Gerente, Administrador o Apoderado de las sociedades civiles, comerciales o cooperativas o al presidente de las corporaciones o fundaciones, dentro del plazo de 5 días hábiles contado desde la Declaración de Exclusión.

En el caso que la exclusión corresponda al término de giro o disolución de la entidad empleadora, ésta se materializará a contar de la fecha en que se hizo efectiva.

## IV. INFORMACION A REMITIR AL INSTITUTO DE NORMALIZACION PREVISIONAL

Las Mutualidades de Empleadores deberán remitir mensualmente al Instituto de Normalización Previsional la información, señalada en las Circulares N<sup>os</sup>. 1.522, de 1996 y 1.828, de 2000, ambas de esta Superintendencia, de las entidades empleadoras que se adhieran, renuncien o queden excluidas de sus registros.

Las presentes instrucciones serán obligatorias a contar de la fecha de esta Circular.

**2.098, 23.12.03.**

**Imparte instrucciones a los organismos administradores de la Ley N° 16.744 respecto del procedimiento de definición y modificación de la actividad principal de las entidades empleadoras.**

En virtud de las facultades contempladas por los artículos 30 de la Ley N° 16.395, 4° y 12 de la Ley N° 16.744, 7° y 8° del D.S. N° 285, de 1969, 4° del D.S. N° 101 y D.S. N° 110, de 1968, y 15 del D.S. N° 67, de 1999, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esta Superintendencia instruye el siguiente Procedimiento de Definición y Modificación de la Actividad Principal de las Entidades Empleadoras:

#### **I. DEFINICION DE ACTIVIDAD PRINCIPAL**

La *Actividad Principal* de una entidad empleadora, en la cual se desarrollan pluralidad de actividades, labores o funciones, que deberían quedar comprendidas en las diversas categorías establecidas en el D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es aquella en la cual presten servicios el mayor número de trabajadores.

La entidad empleadora deberá declarar todas las actividades, labores o funciones que desarrolla, enunciándolas según su orden de importancia, determinado por el número de trabajadores que se desempeñe en cada una de ellas, debiendo precisar, además, cuál es su actividad principal e indicando el número de trabajadores que se desempeña en cada una de esas actividades, labores o funciones.

El organismo administrador deberá exigir a cada entidad empleadora la presentación de dicha declaración, junto a la solicitud de adhesión o al constatar el pago de la primera cotización, según el organismo de que se trate, una Mutualidad o el Instituto de Normalización Previsional.

En el caso de entidades empleadoras que cotizan en el referido Instituto dicha declaración deberá efectuarse ante Notario.

#### **II. MODIFICACION DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL**

En el evento que la entidad empleadora modifique su actividad principal, deberá informarlo al respectivo organismo administrador mediante una declaración jurada ante Notario.

#### **III. VERIFICACION DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL**

Para verificar la efectividad de la modificación de la actividad principal de una entidad empleadora, el respectivo organismo administrador deberá realizar una visita a terreno, a fin de constatar el número de trabajadores que se desempeñan por actividad. Lo anterior, deberá efectuarlo dentro de los 30 días siguientes al haber tomado conocimiento de dicha modificación.

El organismo administrador procederá a reclasificar la actividad principal de la entidad, a contar del 1° del mes siguiente de la fecha en que la entidad empleadora informó la modificación, debiendo incorporarla en el historial de la entidad empleadora. Asimismo, deberá proceder a revisar la tasa de cotización adicional presunta que le corresponde a la entidad empleadora, conforme al citado D.S. N° 110, fijando la nueva tasa de cotización adicional presunta cuando corres-

pondiere, considerando que ello puede producir diversos efectos.

#### IV. EFECTOS DE LA DEFINICION Y MODIFICACION DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL

La correcta definición de la Actividad Principal o la reclasificación de la misma, al constatar su modificación, puede tener los siguientes efectos:

- a) En las entidades empleadoras que tengan menos de dos períodos anuales consecutivos de adhesión al seguro, podría aumentar o disminuir su tasa de cotización adicional a declarar y pagar.
- b) En la aplicación del artículo 15 del D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, podría variar la base de cálculo para la

determinación del recargo de hasta el 100% de las tasas que establece el D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en situaciones de incumplimiento de medidas de seguridad, prevención e higiene, por parte de las entidades adheridas.

- c) En aquellas entidades empleadoras a las que como resultado de un proceso de evaluación del citado D.S. N° 67, se les recargue la tasa de cotización adicional a tasas superiores a las que les correspondería en conformidad con el citado D.S. N° 110, podría aumentar o disminuir el período en el cual no puedan cambiarse de organismo administrador.

Las presentes instrucciones serán obligatorias a contar de la fecha de esta Circular.

**2.099, 23.12.03.**

**Imparte instrucciones a las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744 respecto de la fusión de entidades empleadoras.**

Esta Superintendencia, en virtud de las facultades contempladas por los artículos 30 de la Ley N° 16.395, 12 de la Ley N° 16.744, 7° y 8° del D.S. N° 285, de 1969, 4° del D.S. N° 101, de 1968, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, instruye el siguiente Procedimiento a seguir frente a la Fusión de Entidades Empleadoras:

#### I. CREACION DE UNA NUEVA ENTIDAD EMPLEADORA, ES DECIR, AQUELLA QUE NACE DE LA FUSION DE 2 O MAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y QUE OBTIENE UN NUEVO RUT.

- a) La nueva entidad empleadora deberá seguir el procedimiento de Adhe-

sión a cualquier Mutualidad o, en su defecto, cotizar directamente en el Instituto de Normalización Previsional.

- b) Las Mutualidades deberán seguir el procedimiento de exclusión, respecto de las entidades adherentes que producto de esta fusión se han disuelto.

#### II. MANTENCION DE UNA DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS QUE PARTICIPAN EN LA FUSION LA CUAL CONSERVA EL RUT.

- a) La entidad empleadora que se mantiene, conservando el RUT, continúa

- como adherente, tanto de sus primitivos trabajadores como los que puedan ser incorporados con la fusión.
- b) Las Mutuales deberán proceder a revisar los antecedentes contenidos en la solicitud de adhesión de la entidad empleadora que permanece, actualizando aquellos que hayan sufrido modificaciones, prestando especial atención a su actividad principal y a los nuevos riesgos asociados que se le hayan incorporado.
  - c) Si producto de la fusión la actividad principal de la entidad empleadora se modifica, se deberá aplicar el procedimiento correspondiente.
  - d) Las Mutualidades deberán seguir el procedimiento de exclusión, respecto de las entidades adherentes que producto de esta fusión se han disuelto.
  - e) Se deberá mantener la tasa de cotización adicional vigente, determinada por su siniestralidad efectiva, de la entidad empleadora que se mantiene.
- Las presentes instrucciones serán obligatorias a contar de la fecha de esta Circular.

## SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

### Selección de Dictámenes

**FIS-678, 07.03.**

**Se pronuncia sobre privilegios de deudas previsionales.**

Se ha solicitado un pronunciamiento con respecto a si las A.F.P. involucradas habrían actuado debidamente en el proceso de verificación de créditos respecto de cotizaciones adeudadas por una empresa.

Se consulta lo anterior, en razón de que los trabajadores recurrentes manifiestan que en el proceso de quiebra no se ha podido obtener el pago de las cotizaciones previsionales que se les adeudan, por cuanto las A.F.P., habrían asignado a dichas cotizaciones la preferencia a que se refiere el N° 6 del artículo 2472 del Código Civil y no la del número 5 de ese artículo, como lo habrían realizado otras Administradoras de Fondos de Pensiones.

Al respecto, cabe señalar que de acuerdo a lo informado por las Administradoras, ambas habrían solicitado rectificar la preferencia, a lo que el Tribunal resolvió favorablemente, trámite que tiene relevancia para efectos de obtener en el proceso de quiebra.

Cabe agregar que efectivamente, el artículo 2472 del Código Civil otorga preferencias distintas a las remuneraciones y a las cotizaciones previsionales. En efecto, en el número 5 se incluyen las remuneraciones de los trabajadores y las asignaciones familiares;

y en el número 6, se mencionan las cotizaciones adeudadas a organismos de Seguridad Social o que se recauden por su intermedio, para ser destinadas a ese fin, como asimismo, los créditos del fisco en contra de las entidades administradoras de fondos de pensiones por los aportes que aquél hubiere efectuado de acuerdo con el inciso tercero, hoy inciso cuarto del artículo 42 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.

Por su parte, el inciso vigésimo del artículo 19 del D.L. N° 3.500 de 1980, señala que las cotizaciones previsionales, multas, reajustes e intereses que las Administradoras de Fondos de Pensiones tienen la obligación de cobrar, gozarán del privilegio establecido en el N° 5 del artículo 2472 del Código Civil, conservando este privilegio por sobre los derechos de prenda y otras garantías establecidas en leyes especiales.

Conforme al tenor de las citadas disposiciones, podría sostenerse que la preferencia que tienen las cotizaciones previsionales corresponde a las mencionadas en el número 6 del artículo 2472 del Código Civil, modificado por el artículo 4° de la Ley N° 19.250, publicada en el Diario Oficial del 30 de septiembre de 1993. Sin embargo, dichos créditos deben entenderse comprendidos, dentro del número

5 de dicho artículo. Lo anterior, por cuanto la disposición contenida en el inciso vigésimo del artículo 19, corresponde a una norma especial, la que en consecuencia, debe primar por sobre una norma de carácter general. Por otra parte, dicho artículo y especialmente el actual inciso vigésimo en los términos actuales, fue modificado por el N° 4 del artículo 3° de la Ley N° 19.260, publicada en el Diario Oficial del día 4 de diciembre de 1993, fecha que reviste importancia, toda vez que de acuerdo a los principios generales del derecho, una norma posterior, prima sobre una anterior.

A mayor abundamiento, la norma contenida en el inciso vigésimo del artículo 19, se refiere en forma expresa a las cotizaciones previsionales que las Administradoras de Fondos de Pensiones tienen la obligación de cobrar, circunstancia que valida aún más, la conclusión de que estos créditos se deben incorporar al N° 5 del artículo 2472 del Código Civil.

Conforme a lo señalado precedentemente y para efectos de evaluar la gestión de las A.F.P., con relación al procedimiento que utilizaron en la verificación de los referidos créditos, es necesario señalar que no existe contradicción entre las disposiciones del Código Civil y las consignadas en el D.L. N° 3.500, ya que la modificación del inciso vigésimo del artículo 19 de dicho cuerpo legal tuvo por objeto precisamente, otorgar la preferencia allí señalada, a las cotizaciones previsionales, según se concluye del Mensaje de la Ley N° 19.260.

Finalmente, corresponde hacer presente, que a contar de la fecha en que entró en vigencia el inciso vigésimo del citado artículo 19, la jurisprudencia de los tribunales laborales ha sido sostenida, en orden a otorgar a las cotizaciones previsionales adeudadas a las Administradoras de Fondos de Pensiones, la preferencia del N° 5 del artículo 2472 del Código Civil, y no existe contradicción con respecto a las normas que deben aplicarse.

### **FIS-697, 08.03.**

#### **Se pronuncia sobre calidad de beneficiaria de madre de hijo póstumo de filiación no matrimonial.**

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la calidad de beneficiarios de pensión de sobrevivencia que puedan tener, tanto el hijo póstumo de filiación no matrimonial, como su madre, respecto de un afiliado fallecido.

Señala la Administradora que en cuanto al hijo póstumo, éste tendría la calidad de beneficiario de pensión de sobrevivencia, cumpliendo todos los requisitos que exige el artículo 8° del D.L. N° 3.500 de 1980, por cuanto a su respecto debe aplicarse la ficción legal del artículo 181 del Código Civil, de retrotraer a la época de la concepción, todos

los efectos civiles provenientes de la filiación, comprendiendo en éstos, su derecho previsional a obtener una pensión de sobrevivencia causada por su padre.

Sin embargo, agrega que en lo que se refiere a la madre del hijo póstumo, no queda suficientemente claro su calidad de beneficiaria de pensión de sobrevivencia, no obstante se acredite que a la fecha de fallecimiento del afiliado, ella era soltera o viuda y que vivía a sus expensas, puesto que el artículo 9° del citado decreto ley exige además, que la calidad de madre debe tenerla a la fecha de

fallecimiento del afiliado, es decir, el parto debe haber precedido a este último suceso, situación que no puede darse en estas situaciones.

Respecto de la situación expuesta, esta Superintendencia debe referirse primeramente, a la acción de reclamación de paternidad de filiación no matrimonial de hijo póstumo, interpuesta por la madre del menor en contra de los padres de filiación matrimonial del afiliado, a fin de que en definitiva se declare que este último, fallecido el 18 de agosto de 2001, es el padre del menor, nacido el 31 de enero de 2002.

Conforme a lo señalado en los Vistos de la sentencia, dictada por el Primer Juzgado de Letras de Antofagasta, los demandados se allanan a la demanda en todas sus partes, manifestando que ambos conocen y desean que se establezca la filiación del menor respecto de su padre.

Para efectos de analizar la situación en comento, se exponen a continuación, los considerandos consignados en la sentencia aludida en el párrafo precedente, dictada con fecha 20 de noviembre de 2002.

Precisa primeramente el Tribunal, que la acción de reclamación está dirigida a obtener la declaración de una determinada filiación, es decir, *se persigue que se declare el estado civil de hijo respecto de determinada persona* y, correlativamente, que se declare el estado de padre o madre de una persona. Tratándose de filiación no matrimonial, están legitimados activamente para demandar, entre otros, el representante legal de los hijos incapaces, en interés de éstos, cuyo es el caso de autos. Agrega, que en lo que se refiere a la legitimación pasiva, tratándose de la paternidad, obviamente que debe la demanda dirigirse en contra de quien se cree el padre, o en este caso de sus herederos, sin perjuicio de la demostración de tal hecho.

En segundo lugar, el mencionado Tribunal señala que se ha demostrado documen-

talmente, quién es la madre del menor como asimismo que los demandados son los padres y por ende, herederos del presunto padre del menor, y, en tal carácter debe estimarse que las partes tienen tanto la legitimación activa como pasiva de la acción interpuesta.

Por otra parte, habiéndose allanado los demandados en todas sus partes a la acción interpuesta, reconociendo que a la época de fallecimiento de su hijo, mantenía éste una relación sentimental con la demandante de carácter notoria, y ya tenían conocimiento a esa fecha que esperaban un hijo en común, la controversia ha quedado demarcada, en la efectividad que el hijo de filiación matrimonial de éstos, es el padre del menor. Agrega el Tribunal que lo anterior, fue confirmado además, por prueba testimonial rendida en la causa.

Por todas las consideraciones que constan en detalle en la sentencia, y teniendo en cuenta además, lo dispuesto en los artículos 179, 180, 181, 186, 195, 198, 199, 203, 205 y 260 y siguientes del Código Civil y los artículos 160, 170, 341, 342, 384 y 425 del Código de Procedimiento Civil, el Primer Juzgado de Letras de Antofagasta declara, que el afiliado, es padre póstumo del menor, nacido el día 31 de enero de 2002.

Ahora bien, para determinar los alcances de los términos de dicha sentencia, es necesario realizar una concordancia con las normas que se consignan en los artículos 8° y 9° del D.L. N° 3.500 de 1980.

Respecto del menor, hijo póstumo del afiliado fallecido, no cabe duda que la norma aplicable es el inciso primero del artículo 8° del D.L. N° 3.500 de 1980, en el cual se dispone que son beneficiarios de pensión de sobrevivencia los hijos menores de 18 años de edad.

Con relación a la aludida disposición, se debe tener en cuenta además, la norma contenida en el inciso primero del artículo 181

del Código Civil que señala que: "La filiación produce efectos civiles cuando queda legalmente determinada, pero éstos se retrotraen a la época de la concepción del hijo". Por su parte, el artículo 186 del referido cuerpo legal señala que: "La filiación no matrimonial queda determinada legalmente por el reconocimiento del padre, la madre o ambos, o por sentencia firme en juicio de filiación".

Cabe referirse ahora a lo dispuesto en el citado artículo 9º, que señala: "Las madres de hijos de filiación no matrimonial del causante tendrán derecho a pensión de sobrevivencia si reúnen los siguientes requisitos, a la fecha del fallecimiento:

- a) Ser soltera o viuda; y
- b) Vivir a expensas del causante".

Como puede apreciarse de la disposición legal antes transcrita, y al contrario de lo sostenido por la Administradora, los requisitos que deben concurrir a la fecha del fallecimiento del causante de pensión, corresponden sólo a los mencionados en las letras a) y b), toda vez, que la condición de madre de hijo de filiación no matrimonial, dice relación con el supuesto básico sobre el cual se construyó la norma, sin que la disposición establezca que tal condición deba existir a la fecha del fallecimiento del causante. En efecto, dicha disposición legal sólo se limita a establecer el vínculo que deben tener ciertas personas con el afiliado para acceder a una pensión de sobrevivencia, cual es en este caso, la de ser madre de hijo de filiación no matrimonial, condición que efectivamente tiene la interesada.

Ahora bien, esta Superintendencia comparte lo sostenido por la Administradora en el sentido de que el tenor literal de la norma consignada en el artículo 9º, está elaborada sobre la base de una condición existente, pero no necesariamente preexistente, debido a que, la mayor de las veces, dicha condición existirá a la fecha del fallecimiento del afiliado, pero ello no significa que tal condición

deba preceder a ese evento y quedando excluidas las madres de hijos póstumos.

A mayor abundamiento, la mencionada norma no formuló una excepción al respecto, considerando como beneficiarias, a todas aquellas personas que tuvieran la calidad de madres de hijos de filiación no matrimonial del causante, sin perjuicio de cumplir con los requisitos establecidos para acceder al beneficio de una pensión de sobrevivencia.

En el caso que se comenta, la filiación del menor con respecto a su padre, quedó legalmente determinada con la sentencia pronunciada por el Primer Juzgado de Letras de Antofagasta, pero tal como lo dispone el citado artículo 181, del Código Civil, los efectos civiles se retrotraen a la época de la concepción del hijo. En consecuencia, resulta claro también que la interesada tiene con respecto al afiliado fallecido, la condición de madre de su hijo póstumo, vínculo que reconoce el citado artículo 9º, al establecer dicho vínculo, como el supuesto básico de la norma.

El hecho de que el parto haya acaecido con posterioridad al fallecimiento del afiliado, corresponde a un evento circunstancial que la ley también reconoce, al establecer disposiciones expresas sobre la calidad de hijos póstumos, de manera que la fecha del parto, no elimina la condición de madre de un hijo de filiación no matrimonial.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto y de conformidad a las disposiciones mencionadas en la respectiva sentencia, como también las contenidas en el D.L. N° 3.500, esta Superintendencia estima que la interesada tiene legalmente la condición de madre de un hijo de filiación no matrimonial del causante y en tal sentido, debe ser considerada beneficiaria de pensión de sobrevivencia, en tanto concurren a su respecto, los requisitos establecidos en las letras a) y b) del artículo 9º, requisitos que, según los antecedentes tenidos a la vista, están debidamente acreditados a juicio de este Organismo.

**FIS-705, 08.03.****Derecho a cotizar en una A.F.P. en calidad de trabajador independiente, situación de los trabajadores chilenos tripulantes de naves extranjeras.**

Se ha remitido para conocimiento y consideración de este Organismo, la presentación efectuada por la Federación de Tripulantes de la Marina Mercante de Chile a la Dirección del Trabajo, en la que solicitan un pronunciamiento acerca del derecho a subsidio por incapacidad laboral, en el caso de los trabajadores tripulantes chilenos que se encuentran trabajando en aguas internacionales, en naves de bandera extranjera, y que efectúan cotizaciones en calidad de independientes en el régimen previsional del D.L. N° 3.500, de 1980.

Al respecto, cabe señalar en primer término, que esta Superintendencia, mediante su reiterada jurisprudencia administrativa ha sostenido que los trabajadores chilenos que prestan servicios en el extranjero, no pueden enterar cotizaciones previsionales en el Sistema de Pensiones establecido en el D.L. N° 3.500, de 1980, en calidad de trabajador independiente, toda vez que las normas que regulan la afiliación y cotización de los trabajadores independientes al Nuevo Sistema de Pensiones, contenidas en su artículo 89, del citado decreto ley, no contempla la figura del imponente voluntario, esto es, aquel que para mantener su continuidad previsional y sin necesidad de acreditar la realización de una actividad, puede enterar cotizaciones para asegurar su cobertura.

Por otra parte, es necesario considerar que el desarrollo en forma autónoma e independiente de cualquier profesión u oficio que

reporte un ingreso y que ejerza un trabajador en calidad de independiente, que le permite afiliarse y enterar cotizaciones en el Sistema Previsional regido por el D.L. N° 3.500, de 1980, para los efectos de la legislación laboral y previsional chilena, sólo rige dentro del territorio de la República.

Este principio de la territorialidad de nuestro ordenamiento jurídico, es asimismo aplicable a los trabajadores dependientes, que en virtud de un contrato de trabajo celebrado con su empleador, se acuerda que la prestación de los servicios se efectúe en otro país, o como en la situación de los tripulantes de naves embarcados a bordo de naves extranjeras, en cuyo caso, el Código de Bustamante los sujeta a la Ley del Pabellón, toda vez que, ésta es la que determina la legislación aplicable, y en consecuencia, el trabajador quedará afecto a la legislación laboral y previsional del país al que pertenece el pabellón.

Por las razones de hecho y derecho precedentemente expuestas, debemos concluir, que en el caso por el cual se consulta, no procede que estos trabajadores chilenos que se desempeñan a bordo de naves extranjeras, que operan en aguas internacionales bajo su pabellón de origen, continúen cotizando como trabajadores independientes en una A.F.P., como tampoco corresponde que el empleador les entere cotizaciones previsionales en Chile, debiendo en consecuencia, entenderse que la legislación aplicable a estos trabajadores, es la del pabellón del país que registra la nave.

**FIS-714, 08.03.**

**Informa que los viáticos, asignación de pérdida de caja y asignación de colación no constituyen remuneración por expresa disposición del inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo.**

La directiva de una Federación de Sindicatos de Trabajadores del Transporte Terrestre, ha sometido a conocimiento y consideración de esta Superintendencia la práctica de los empleadores del rubro transporte al que pertenecen los trabajadores que representa dicha Federación, que al momento de calcular las imposiciones de sus afiliados, efectúan dichos cálculos sobre mínimos que no contemplan el total de ingresos de los trabajadores.

En virtud de lo anterior, solicitan que este Organismo Fiscalizador, en uso de las facultades que la ley le otorga, ejerza de manera estricta la Fiscalización en el cumplimiento de la ley, acompañando para tales efectos algunas liquidaciones de sueldos para que se determine si los ingresos extras que allí aparecen constituyen o no remuneración para efectos previsionales.

Sobre la materia objeto de esta presentación, podemos informar lo siguiente:

Primeramente corresponde precisar que conforme a lo dispuesto en los artículos 14 y 16 del D.L. N° 3.500, de 1980, en relación con el artículo 41 del Código del Trabajo, se entiende por remuneración la definida en este último artículo, entendiéndose por tal las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa de un contrato de trabajo. El inciso segundo del artículo 41, dispone que no constituyen remuneración la asignación de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas conforme a la ley, la

indemnización por años de servicio y las demás que procede pagar al extinguirse la relación contractual, ni en general las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Sobre la base de las disposiciones legales enunciadas, esta Superintendencia debe señalar que los ingresos extras que aparecen en las liquidaciones de sueldo que en fotocopia se acompañaron, dan cuenta de los pagos de viáticos, asignación por pérdida de caja y asignación de colación, emolumentos que no tienen el carácter de remuneración según lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 41 precitado, y por consiguiente se trata de ingresos de naturaleza no imponible.

Sin embargo, cabe tener presente que aun cuando estos emolumentos han sido expresamente excluidos del concepto de remuneración, la Dirección del Trabajo ha señalado sostenidamente en su jurisprudencia administrativa, que para resolver en definitiva si estas sumas que se pagan para los fines y condiciones señaladas puedan ser excluidas del concepto de remuneración, deben tenerse en cuenta otros aspectos como, que la suma entregada corresponda a un monto razonable y prudente, correspondiendo al Inspector del Trabajo respectivo calificar estos hechos en cada caso particular.

En consecuencia, por las razones anotadas y conforme a lo solicitado por esa Federación, debemos informar que la fiscalización y determinación del carácter remuneracional de las asignaciones aludidas es de competencia de la Dirección del Trabajo, debiendo recurrir los trabajadores afectados a la Inspección del Trabajo correspondiente para su resolución.

**FIS-723, 08.03.****Informa sobre improcedencia de autorizar devolución de fondos previsionales a trabajadores técnicos extranjeros que obtienen la nacionalidad chilena, no obstante conservan doble nacionalidad.**

Una A.F.P. ha expuesto la situación previsional de un afiliado, quien ha solicitado la devolución de sus cotizaciones previsionales enteradas por el empleador, conforme a la Ley N° 18.156, señalando que prestó servicios a dicho empleador en calidad de trabajador chileno, no obstante que de la documentación acompañada por el trabajador se desprende que originariamente es de nacionalidad española y de conformidad a la cédula de identidad que acompaña se infiere que posteriormente adquirió la nacionalidad chilena, conservando la nacionalidad española, lo que hace presumir que se encuentra acogido al Convenio de doble nacionalidad existente entre Chile y España.

En razón de lo anterior, la Administradora solicita un pronunciamiento de esta Superintendencia respecto de la procedencia de aplicar en este caso particular las normas contenidas en la Ley N° 18.156, sobre exención de cotizar y devolución de cotizaciones a técnicos extranjeros, considerando que a la fecha que solicita la devolución de los fondos previsionales detenta la doble nacionalidad en virtud del referido convenio.

Sobre el particular, esta Superintendencia puede informar lo siguiente:

1. En primer término debemos señalar que las disposiciones legales que regulan esta materia, contenidas en la Ley N° 18.156, modificada por la Ley N° 18.726, es un régimen de excepción sólo aplicable a trabajadores extranjeros que además den cumplimiento a los requisitos copulativos indicados en el artículo 1° de esta ley.
2. Precisado lo anterior, corresponde indicar que, en la situación particular que nos ocupa, no obstante que el trabajador se encuentra cubierto por un régimen de previsión fuera de Chile, no resulta aplicable a este caso la norma de excepción contenida en el artículo 7° de la Ley N° 18.156, puesto que el contrato de trabajo vigente a la época en que se efectuaron sus cotizaciones, fue celebrado como ciudadano chileno.
3. En efecto, cabe tener presente que tanto la Ley N° 9.705, que reglamentaba la exención de cotizar con anterioridad a la Ley N° 18.156, como este último texto legal, establecen un régimen de excepción en materia previsional, y como tal, ha de ser interpretada en términos restrictivos, y en este caso no concurre a su respecto un requisito esencial exigido por la ley, cual es la detentar la calidad de extranjero a la fecha de prestación de los servicios.
4. Si bien el recurrente tiene nacionalidad española, concurren otros elementos que permiten concluir que, a su respecto, no se cumple dicho requisito, como es, el contrato de trabajo celebrado como chileno y su domicilio fijado en Chile.
5. En consecuencia, atendidas las razones de hecho anteriormente expuestas y en armonía con el texto expreso de la Ley N° 18.156, esta Superintendencia se pronuncia en el sentido que el recurrente no cumple con los requisitos copulativos establecidos en los artículos 1° y 7° del citado cuerpo legal, siendo improcedente autorizar la devolución de sus fondos previsionales que mantiene en su cuenta de capitalización individual de la A.F.P.

**FIS-733, 08.03.**

**Forma de cotizar en A.F.P. de socio de sociedades de responsabilidad limitada que tenga la calidad de minoritario y sin facultades de administración, para los efectos de beneficiarse con el incentivo tributario denominado sueldo empresarial.**

Una persona ha consultado respecto a la calidad (trabajador dependiente o independiente) en que debe cotizar su "sueldo patronal", un socio minoritario de una sociedad de responsabilidad limitada, sin facultades de administración.

Sobre el particular cabe informar lo siguiente:

En primer término, resulta necesario tener presente que del tenor de la consulta y las consideraciones que efectúa el recurrente, se infiere que la materia respecto de la cual solicita que se le informe, guarda relación directa con el incentivo tributario denominado sueldo empresarial.

Precisado lo anterior, cabe señalar lo siguiente:

De acuerdo con el inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de la Ley sobre Impuesto a la Renta y las instrucciones impartidas por el Servicio de Impuestos Internos para su aplicación, contenidas fundamentalmente en las Circulares N°s. 37, 42 y 53, todas de 1990 se permite, a los contribuyentes de Primera Categoría rebajar como gasto necesario para producir la renta de la empresa, la remuneración del socio de sociedades de personas y socio gestor de sociedades en comandita por acciones y la que se asigne el empresario individual, cuando efectiva y permanentemente trabaje en el negocio o empresa, hasta por el monto que hubiera estado afecto a cotizaciones previsionales obligatorias, siempre y cuando respecto de tales remuneraciones se cumplan con los siguientes requisitos y condiciones copulativas:

- 1) Que el empresario individual y los socios de las sociedades respectivas, trabajen en forma efectiva y permanente en el negocio o empresa.
- 2) La mencionada rebaja procederá sólo hasta el monto que las remuneraciones asignadas queden afectas a cotizaciones previsionales obligatorias. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 90 del D.L. N° 3.500, de 1980, tales cotizaciones obligatorias establecidas en el artículo 92 de dicho texto legal, deben efectuarse sobre una renta imponible mensual máxima de 60 U.F.
- 3) Que las citadas remuneraciones queden sujetas al impuesto único de Segunda Categoría, conforme a las normas generales que regulan este tributo, una vez rebajadas las cotizaciones previsionales, por considerarse rentas del artículo 42 N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, y
- 4) Que las remuneraciones y el impuesto único de Segunda Categoría que les afecta, se contabilicen debidamente en los períodos a que corresponden dichos conceptos, identificando a sus beneficiarios.

Por otra parte, cabe tener en consideración que conforme a las Instrucciones del Servicio de Impuestos Internos, establecidas expresamente en la Circular N° 42, de 1990, ya citada, entre otras remuneraciones, se encuentran expresamente excluidas como gastos tributarios en virtud del inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, las remuneraciones que se paguen a las personas señaladas en el número 1)

precedente, en razón de otros servicios personales prestados a las respectivas empresas o sociedades de que son propietarios o dueños, sea o no en virtud de contratos, y cualquiera que sea la denominación jurídica que las partes le den a las sumas pagadas.

Además, debe tenerse presente que conforme a lo señalado en la letra b) del artículo 55 de la Ley sobre Impuesto a la Renta y a la Circular N° 53, de 1990 del Servicio de Impuestos Internos, las cotizaciones previsionales y de salud efectuadas durante un ejercicio comercial determinado sobre los sueldos patronales o empresariales asignados al empresario o socio en dicho período de acuerdo con las normas del citado inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de esta misma ley, no pueden rebajarse de la renta bruta global del impuesto Global Complementario, porque tales cotizaciones fueron descontadas en la determinación del impuesto único de Segunda Categoría que afecta a las remuneraciones empresariales asignadas o pagadas.

Ahora bien, en concordancia con los requisitos de carácter copulativo precedentemente reseñados establecidos por el Servicio de Impuestos Internos, muy especialmente el del N° 2), resulta útil precisar que el artículo 92 del D.L. N° 3.500, se refiere a las cotizaciones obligatorias a que se encuentran afectos los afiliados independientes, y por su parte, el artículo 90 de este mismo texto legal, fija la renta imponible mensual para dicha calidad de afiliados, señalando al respecto

que la renta imponible mensual será aquella que el interesado declare mensualmente a la Administradora en que se afilie, la que no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual, ni superior al equivalente a 60 Unidades de Fomento.

En consecuencia, para los efectos que los contribuyentes de Primera Categoría a que se ha hecho referencia, puedan rebajar como gasto necesario para producir la renta de la empresa, el denominado "sueldo empresarial o patronal", entre otros requisitos, deben efectuar cotizaciones previsionales obligatorias en el Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, en la calidad de afiliados independientes, requisito que tiene su fundamento legal en el artículo 89 del D.L. N° 3.500 que establece, que toda persona natural que sin estar subordinada a un empleador, ejerce una actividad mediante la cual obtiene un ingreso, podrá afiliarse al Sistema, y la primera cotización efectuada a una Administradora por un independiente, produce su afiliación al Sistema.

Por lo tanto, sobre la base de todo lo expuesto, un socio minoritario y sin facultades de administración de una sociedad de responsabilidad limitada, para acceder al beneficio tributario denominado sueldo empresarial, debe cumplir con los requisitos y condiciones copulativas precedentemente señaladas, entre otros, trabajar en forma efectiva y permanente en la empresa y efectuar cotizaciones previsionales en una A.F.P., en calidad de independiente.

## INDICE DE MATERIAS

	Página
<b>ENTREVISTA</b>	
• Positivo balance sobre acuerdo en los horarios de cierre del sector comercio .....	1
<b>DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS</b>	
• La Mediación Laboral y la Actuación de Buenos Oficios en la Negociación Colectiva .....	4
<b>CARTILLA</b>	
• Protección a la Maternidad .....	12
<b>NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS</b>	
• Decreto N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Aprueba Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Texto actualizado, refundido, coordinado y sistematizado .....	15
• D.F.L. N° 1, 2003, de la Subsecretaría del Trabajo. Adecua planta de la Dirección del Trabajo .....	52
<b>DEL DIARIO OFICIAL</b> .....	53
<b>COMUNICADO PRACTICAS ANTISINDICALES</b>	
• 19 empresas sancionadas por prácticas antisindicales .....	55
<b>JURISPRUDENCIA JUDICIAL</b>	
• Prácticas antisindicales. Concepto de libertad sindical .....	58
• Prácticas antisindicales. Hostigamiento a la actividad sindical .....	62
<b>DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.</b> Departamento Jurídico .	68
Índice temático .....	68



**JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES**

**5.428/258, 18.12.03.**

- 1) Las Pasantías consistentes en estadías de perfeccionamiento de postgrado en el extranjero, de los profesionales referidos en las letras a) y b) del artículo 5° de la Ley N° 19.378, constituyen actividades de perfeccionamiento de postgrado cuyo título o diploma da derecho a percibir la asignación de perfeccionamiento de postgrado que contempla el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378.
- 2) El pago de la asignación de perfeccionamiento de postgrado, es sin perjuicio del derecho del funcionario para solicitar el reconocimiento del respectivo curso o estadía de postgrado, como actividad de capacitación para los efectos de la carrera funcionaria.
- 3) Las entidades administradoras de salud primaria municipal, pueden ejercer el nombramiento provisional de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, por alguna de las modalidades de contratación que permite el artículo 14 de la Ley N° 19.378, porque dicho nombramiento provisional no puede ejercerse en calidad de interino o de subrogante .....

70

**5.429/259, 18.12.03.**

- 1) La ley ha entregado a las organizaciones sindicales la facultad de adquirir, conservar y enajenar bienes de toda clase, sea a título oneroso o gratuito, con la sola limitación que dichos bienes no pasen al dominio de alguno de sus asociados y que sean utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos.
- 2) Entre las finalidades de las organizaciones sindicales se contemplan las de prestar ayuda a sus asociados y asesoría para su promoción socioeconómica; así como, en general, realizar todas aquellas actividades contenidas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley, razón por la cual, no existiría inconveniente jurídico para que el directorio del sindicato Interepresa de Trabajadores de Microbuses Línea San Bernardo-Las Condes, se constituya como entidad organizadora del programa de subsidios a que se ha hecho referencia en el cuerpo de este oficio.  
Al directorio, en su calidad de representante de la organización sindical, le compete instar por el logro de sus finalidades, así como requerir los antecedentes necesarios y efectuar los trámites que correspondan, ante la autoridad respectiva, para lograr tales fines.  
A los directores les corresponde la administración del patrimonio sindical, respondiendo en forma solidaria y hasta de la culpa leve en su ejercicio, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso .....

73



**5.430/260, 18.12.03.**

1. La expresión "una o más organizaciones sindicales", utilizada por el legislador en el artículo 314 del Código del Trabajo, incluye tanto a los sindicatos de trabajadores de empresa, interempresa, de trabajadores eventuales o transitorios como también a las federaciones y confederaciones.
2. De acuerdo con lo expresado en el punto anterior, resulta jurídicamente procedente que un sindicato interempresa negocie colectivamente, en representación de sus afiliados con el o los empleadores de que se trate, un convenio colectivo a la luz de lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo ..... 77

**5.479/261, 19.12.03.**

- 1) No procede conforme a derecho que los nuevos contratos de trabajo suscritos entre la empresa Seguros de Vida ... y el personal de agentes de ventas registren como fecha de celebración el mes de junio del año 2002, si efectivamente fueron convenidos entre los meses de septiembre y noviembre del 2002.
- 2) No resulta procedente que la cláusula décima del contrato de trabajo de los agentes de ventas de la empresa Seguros de Vida ... deje condicionado el pago de premios, bonos y cualquiera otra remuneración del trabajador al pago por el asegurado de la prima del contrato de seguro celebrado por intermediación de aquél.  
Asimismo, la cláusula sexta del contrato infringe el principio de la certeza de la remuneración, consagrado en el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo, al dejar sujeto el pago de premios y otros beneficios ocasionales a mera liberalidad del empleador.
- 3) Las cláusulas primera N° 4 y segunda del anexo de contrato de trabajo de agentes de ventas de la empresa Seguros de Vida ..., no guardan conformidad a la ley al condicionar el bono de formalización y permanencia al pago de la primera prima del seguro por el asegurado, ni la formación de una cuenta corriente con el empleador por los anticipos de tal beneficio dependientes del pago del seguro, que se haría efectiva al término del contrato con cargo a cualquier haber que percibiera el trabajador, o que se otorgue mandato al empleador para constituir título ejecutivo en contra del trabajador, o para aceptar letras de cambio o pagarés para cubrir tales saldos ..... 79

**5.510/262, 23.12.03.**

- Fija sentido y alcance de la disposición contenida en el artículo 35 bis del Código del Trabajo ..... 85

**5.547/263, 26.12.03.**

Sólo se encuentran en la situación del artículo 39 del Código del Trabajo, que permite el pacto de la denominada jornada bisemanal, aquellos trabajadores que hagan uso de su descanso entre jornadas diarias de trabajo en el lugar de trabajo, en cuanto existe, en dicho caso, el impedimento de distancia geográfica exigido por la ley.

Reconsiderase la jurisprudencia contenida en el Ord. N° 691/22, del 24.01.96 y cualquier otro incompatible con la contenida en el presente dictamen .....

88

**08/01, 5.01.04.**

1) El docente que ha sido separado de sus funciones por una Corporación Municipal en virtud de la causal prevista en la letra b) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, puede volver a incorporarse a una dotación docente, en la medida que cumpla con los requisitos de ingreso previstos en la ley y en las respectivas bases de los concursos públicos.

2) La persona que ha sido sobreseída en virtud de lo dispuesto en el N° 1 del Art. 409 del Código de Procedimiento Penal, no se encuentra inhabilitada para ejercer un cargo público como, asimismo, para desempeñarse como profesional de la educación en el sector municipal o particular, no procediendo disponer su habilitación .....

90

**09/02, 5.01.04.**

Para los efectos de la devolución de la garantía otorgada por las empresas de muellaje debe, siempre y en todo caso, computarse el plazo de seis meses desde la última actuación de la empresa como empresa de muellaje, lo cual debe ser acreditado mediante la información que al efecto entregue la Autoridad Marítima, sin atender a la circunstancia de haberse renovado o no la referida garantía .....

93

**10/03, 5.01.04.**

1. Según lo establecido en el inciso final del artículo 231 del Código del Trabajo, las organizaciones sindicales deben mantener un registro actualizado de sus socios que permita entregar certeza jurídica tanto a los órganos administrativos que fiscalizan el cumplimiento de la norma laboral como a los propios afiliados al sindicato, respecto del cumplimiento de los quórum en cada proceso eleccionario que se lleve a cabo.

2. De acuerdo con el principio de libertad sindical, queda entregada a la organización respectiva, a través de sus directores, la responsabilidad de acreditar ante la Inspección del Trabajo pertinente, el número de afiliados con que cuenta el sindicato

al día de la votación y la nómina de socios habilitados para participar en el acto eleccionario de que se trate .....	95
<b>11/04, 5.01.04.</b>	
Deniega reconsideración de Dictamen N° 724/029, de 22.02.2001, aclarado, en su punto N° 1, por Ordinario N° 2.640122, de 13.07.2001 .....	97
<b>12/05, 5.01.04.</b>	
Los vigilantes porteros recepcionistas de la empresa Sociedad ..., que laboran en su Instalación Sky Chef, del Aeropuerto Arturo Merino Benítez, que controlan y anotan el acceso de personas y camiones en los recintos que custodian, se encuentran comprendidos en el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, de excepción al descanso semanal en días domingo y festivos, por lo que les corresponde al menos dos días de descanso en domingo al mes .....	98
<b>13/06, 5.01.04.</b>	
1) El empleador que invoca como causal de terminación de la relación laboral la contenida en el N° 5 del artículo 159 del Código del Trabajo, no se encuentra obligado a dar el aviso correspondiente con treinta días de anticipación.	
2) Cualquiera que sea la causa del despido o de término del contrato del trabajador, procede el pago o compensación del feriado a que tenía derecho a la fecha de la conclusión de los servicios, salvo que su contrato haya sido suscrito con una duración no superior a treinta días o haya sido prorrogado por un lapso que sumado al período inicial no exceda los sesenta días, casos en los cuales debe entenderse incluida en su remuneración todo lo que deba pagársele por concepto de feriado.	
3) Resulta jurídicamente procedente recurrir, indistintamente, a un Inspector del Trabajo o a cualquiera de los funcionarios mencionados en el inciso 2° del artículo 177 del Código del Trabajo para que intervenga como ministro de fe en la ratificación de un finiquito .....	100
<b>106/07, 9.01.04.</b>	
Resulta jurídicamente procedente que la Dirección del Trabajo fiscalice el incumplimiento de las obligaciones que imponen a trabajadores y empleador las normas contractuales del denominado Servicio de Bienestar Social de Supermercados ..., organización de hecho que carece de personalidad jurídica, pactadas entre la Empresa Distribuidora ... y sus trabajadores .....	104

**107/08, 9.01.04.**

- 1) No se ajusta a derecho el sistema consistente en laborar 6 turnos nocturnos seguidos de 23:00 a 07:00 en la semana, por cuanto infringe las normas sobre descanso compensatorio.
  - 2) El tiempo mínimo que deberá disponer el trabajador para hacer uso de la colación es de media hora diaria, lapso en el cuál no tendrá obligación de permanecer a disposición del empleador.
  - 3) No resulta jurídicamente procedente que la empleadora de vigilantes privados afectos al D.L. N° 3.607, de 1981, proceda a efectuar descuentos de las remuneraciones de dicho personal, en razón de los uniformes que les debe proporcionar.
  - 4) La empleadora no se encuentra obligada a dar anticipos quincenales a los trabajadores que se desempeñan como vigilantes privados, salvo que de mutuo acuerdo las partes hayan establecido tanto su monto como su fecha de otorgamiento en el instrumento respectivo, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio de que a falta de tal acuerdo la reiteración en el tiempo de dicha práctica haya llegado a constituir una cláusula tácita, circunstancia que para ser verificada requeriría de una fiscalización previa efectuada por funcionarios de este Servicio .....
- 107

**108/09, 9.01.04.**

- 1) La Corporación Municipal de Ancud se encuentra facultada para exigir a don ... labores de director y de docente propiamente tal.
  - 2) No le asiste al referido profesional de la educación el derecho a percibir la bonificación especial prevista en el artículo 13 de la Ley N° 19.715 por no detentar la calidad de profesor encargado de escuela rural .....
- 113

**109/10, 9.01.04.**

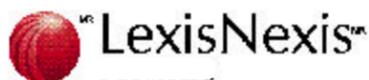
- 1) En el sistema de salud primaria municipal, los viáticos pagados unilateralmente por las entidades administradoras, no sustituyen ni reemplazan a las asignaciones de colación y de movilización, porque estas asignaciones no forman parte de las remuneraciones del personal regido por la Ley N° 19.378.
- 2) Las entidades administradoras de salud primaria municipal, que voluntariamente pagan viáticos a sus trabajadores, están facultadas para modificar el monto de dichos pagos de acuerdo con sus disponibilidades presupuestarias.
- 3) La designación de Jefe de Programa de Salud, corresponde realizarla a la entidad administradora de salud primaria respectiva que tenga a su cargo dicho programa, resultando irrelevante si esa designación aparece suscrita por el Alcalde o por algún directivo de la respectiva entidad administradora.
- 4) La Jefa de Programa Rural, dependiente de la Corporación Municipal de Panguipulli, al momento de perder la confianza de

la entidad administradora en el desempeño de ese cargo, deberá volver a sus funciones establecidas en su contrato de trabajo .....	116
<b>110/11, 9.01.04.</b>	
Atendido los argumentos expuestos en el cuerpo del presente ordinario, no resulta jurídicamente procedente acceder a la solicitud formulada en orden a dejar sin efecto el pronunciamiento contenido en el Ordinario N° 4.603/184, de 30 de octubre de 2003 .....	120
<b>111/12, 9.01.04.</b>	
1) Para tener derecho al descanso en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, no se requiere un año de vigencia de la relación laboral.	
2) No resulta procedente otorgar al personal no docente un número de días de feriado en proporción a los meses laborados a la época de interrupción de las actividades escolares, correspondiéndoles, por tanto, 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra .....	122
<b>141/13, 12.01.04.</b>	
No resulta jurídicamente procedente que las empresas CMET S.A.C.I. Y SEL, de la ciudad de Viña del Mar, constituyan un solo Comité Paritario de Higiene y Seguridad, no obstante haber establecido medidas de coordinación en materia de higiene y seguridad atendido a que tienen riesgos similares al funcionar en un mismo edificio .....	123
<b>142/14, 12.01.04.</b>	
La Dirección del Trabajo se encuentra legalmente impedida de intervenir en un caso que ha sido sometido al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia .....	125
<b>197/15, 14.01.04.</b>	
1. Los delegados sindicales se encuentran jurídicamente facultados para acumular los permisos semanales y cederlos a uno o más de los restantes delegados de la misma empresa, en todo o en parte, previo aviso escrito al empleador.	
2. Resulta jurídicamente procedente, de acuerdo con los elementos contenidos en el cuerpo del presente informe, que al coexistir en una empresa delegados y directores sindicales afiliados a un mismo sindicato interempresa puedan cederse, entre ellos, el tiempo de los permisos que les correspondiere, previo aviso escrito al empleador.	

3. No resulta jurídicamente procedente que el o los delegados sindicales de la empresa respectiva cedan, en todo o en parte, sus horas de permiso sindical a dirigentes que pertenecen a una organización sindical distinta, aun cuando tuvieran un empleador común, atendido que las horas de permiso de que se trata deben ser utilizadas en labores propias del sindicato respectivo.	
4. No resulta legalmente acertado aplicar la figura de la cesión de la totalidad o parte del tiempo de permiso sindical respecto de un delegado a un dirigente sindical de su misma organización pero que dependen de un empleador distinto, puesto que dicha situación importaría imponer a este último una carga, por concepto de horas de permisos, superior al legal, por el solo acuerdo de voluntades del delegado y dirigente respectivo, pacto que le sería inoponible .....	127
<b>198/16, 14.01.04.</b>	
No se ajustó a derecho el procedimiento de sumario administrativo instruido en contra de los Sres. ... y ..., por la Corporación Municipal de María Pinto que resolvió, al término del mismo, la medida disciplinaria de suspensión del empleo por tres meses, con goce del 50% de la remuneración .....	130
<b>199/17, 14.01.04.</b>	
El bono de feriado pactado en el artículo 5° del contrato colectivo suscrito el 6 de septiembre de 2002 entre la Empresa ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella debe pagarse de acuerdo al monto previsto para el beneficio en el contrato colectivo que se encuentre vigente al momento de hacer uso del feriado, aun cuando corresponda a un período diferente al de la vigencia del instrumento colectivo, dado que ésta es la forma como las partes han entendido y ejecutado la referida cláusula contractual .....	132
<b>RESOLUCION de la direccion del trabajo</b>	
<b>1.542 (exenta), 18.12.03.</b>	
Regula funcionamiento de la Oficina de Contraloría .....	135
<b>SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares</b>	
<b>2.097, 23.12.03.</b>	
Imparte instrucciones a las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744 respecto del procedimiento de adhesión, renuncia y exclusión de entidades empleadoras .....	137

<b>2.098, 23.12.03.</b>	Imparte instrucciones a los organismos administradores de la Ley N° 16.744 respecto del procedimiento de definición y modificación de la actividad principal de las entidades empleadoras .....	140
<b>2.099, 23.12.03.</b>	Imparte instrucciones a las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744 respecto de la fusión de entidades empleadoras .....	141
<b>SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.</b>		
Selección de Dictámenes		
<b>FIS-678, 07.03.</b>	Se pronuncia sobre privilegios de deudas previsionales .....	143
<b>FIS-697, 08.03.</b>	Se pronuncia sobre calidad de beneficiaria de madre de hijo póstumo de filiación no matrimonial .....	144
<b>FIS-705, 08.03.</b>	Derecho a cotizar en una A.F.P. en calidad de trabajador independiente, situación de los trabajadores chilenos tripulantes de naves extranjeras .....	147
<b>FIS-714, 08.03.</b>	Informa que los viáticos, asignación de pérdida de caja y asignación de colación no constituyen remuneración por expresa disposición del inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo .....	148
<b>FIS-723, 08.03.</b>	Informa sobre improcedencia de autorizar devolución de fondos previsionales a trabajadores técnicos extranjeros que obtienen la nacionalidad chilena, no obstante conservan doble nacionalidad .....	149
<b>FIS-733, 08.03.</b>	Forma de cotizar en A.F.P. de socio de sociedades de responsabilidad limitada que tenga la calidad de minoritario y sin facultades de administración, para los efectos de beneficiarse con el incentivo tributario denominado sueldo empresarial .....	150

ISSN 0716-968X



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XVII • Nº 181  
Febrero de 2004

## BOLETIN OFICIAL DIRECCION DEL TRABAJO

### Principales Contenidos

### VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383  
Teléfono : 510 5000  
Ventas : 510 5100  
Fax Ventas: 510 5110  
Santiago - Chile

[www.lexisnexus.cl](http://www.lexisnexus.cl)  
[acliente@lexisnexus.cl](mailto:acliente@lexisnexus.cl)

Ejemplar de Distribución Gratuita

#### ENTREVISTA

- Positivo balance sobre acuerdo en los horarios de cierre del sector comercio.

#### DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- ¿La Mediación Laboral y la Actuación de Buenos Oficios en la Negociación Colectiva.

#### CARTILLA

- Protección a la Maternidad.

#### NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Decreto Nº 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Aprueba Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Texto actualizado, refundido, coordinado y sistematizado.
- D.F.L. Nº 1, 2003, de la Subsecretaría del Trabajo. Adecua planta de la Dirección del Trabajo.

#### DEL DIARIO OFICIAL

#### COMUNICADO PRACTICAS ANTISINDICALES

- 19 empresas sancionadas por prácticas antisindicales.

#### JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Prácticas antisindicales. Concepto de libertad sindical.
- Prácticas antisindicales. Hostigamiento a la actividad sindical.

#### DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

#### RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

#### SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares.

#### SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.

## AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

### DIRECCION NACIONAL

<b>María Ester Feres Nazarala</b>	Directora del Trabajo
<b>Marcelo Albornoz Serrano</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Departamento Jurídico
<b>Raúl Campusano Palma</b>	Jefe Departamento Inspección
<b>Joaquín Cabrera Segura</b>	Jefe Departamento Relaciones Laborales
<b>Javier Romero Toro</b>	Jefe Departamento Administrativo
<b>Malva Espinosa Cifuentes</b>	Jefe Departamento Estudios
<b>Mauricio Atenas Sequeida</b>	Jefe Departamento Recursos Humanos
<b>Julio Salas Gutiérrez</b>	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo
<b>Héctor Muñoz Torres</b>	Jefe Departamento Informática

### DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

<b>Mario Poblete Pérez</b>	I Región Tarapacá (Iquique)
<b>Nelly Toro Toro</b>	II Región Antofagasta (Antofagasta)
<b>Pedro Melo Lagos</b>	III Región Atacama (Copiapó)
<b>María C. Gómez Bahamondes</b>	IV Región Coquimbo (La Serena)
<b>Héctor Yáñez Márquez</b>	V Región Valparaíso (Valparaíso)
<b>Luis Sepúlveda Maldonado</b>	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Francisco Huircaleo Román</b>	VII Región Maule (Talca)
<b>Ildefonso Galaz Pradenas</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Héctor Orrego Romero</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Adriana Moreno Fuenzalida</b>	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
<b>María Angélica Campos Oñate</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Hugo Sánchez Sepúlveda</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Fernando Silva Escobedo</b>	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.  
ARTICULO 88, LEY Nº 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

## DIRECCION DEL TRABAJO

<i>Propietario</i> <b>Dirección del Trabajo</b>
<i>Representante Legal</i> <b>María Ester Feres Naz arala</b> Abogado Directora del Trabajo
<i>Director Responsable</i> <b>Marcelo Albornoz Serrano</b> Abogado Subdirector del Trabajo

<b>COMITE DE REDACCION</b>
<b>Camila Benado Benado</b> Jefa de la Oficina de Comunicación y Difusión
<b>José Castro Castro</b> Abogado Jefe Unidad Servicio de Asistencia Técnica
<b>Rosamel Gutiérrez Riquelme</b> Abogado Departamento Jurídico
<b>Ingrid Ohlsson Ortiz</b> Abogado Departamento de Relaciones Laborales
<b>Felipe Sáez Carlier</b> Abogado Jefe de Gabinete Subsecretario del Trabajo
<b>Inés Viñuela Suárez</b> Abogado Departamento Jurídico
<b>Paula Montes Rivera</b> Periodista
<b>Carlos Ramírez Guerra</b> Administrador Público Editor del Boletín Oficial

Composición	: LexisNexis Miraflores 383, Piso 11. Fono: 510 5000.
Imprenta	: C y C Impresores Ltda. Bellavista 0309 - Santiago

## NOTAS DEL EDITOR

En Doctrina, Estudios y Comentarios, el artículo del abogado Mario Varas Castillo, analiza la nueva figura jurídica a que se refiere el artículo 374 bis del Código del Trabajo, que introdujo la reforma laboral de la Ley N° 19.759, denominada "actuación de buenos oficios del inspector del trabajo" y que, a juicio del articulista, si bien revisite la calidad de una mediación, posee particularidades que le dan un sello propio.

La cartilla institucional, aborda los derechos que caracterizan la protección a la maternidad en nuestra legislación.

En la sección de Jurisprudencia Judicial destacan dos interesantes fallos sobre prácticas antisindicales. El primero, precisa el concepto de libertad sindical y el segundo, caracteriza diversas conductas que constituyen hostigamiento sindical.

De la Jurisprudencia Administrativa emitida por el Servicio, destacamos los Dictámenes N°s. 5.430/260, que aclara la expresión "una o más organizaciones sindicales" que utiliza el legislador en el artículo 314 del Código del Trabajo; 5.510/262, que fija el sentido y alcance de la disposición contenida en el artículo 35 bis del Código del Trabajo que, introducido por la reciente Ley N° 19.920, permite lograr acuerdos en materia de descanso semanal, y 111/12, que señala que para tener derecho al descanso en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, no se requiere un año de vigencia de la relación laboral.

Por último, en la sección Normas Legales, destacamos la publicación del texto actualizado, refundido, coordinado y sistematizado del Decreto N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de 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 Inspección

**Joaquín Cabrera Segura**

Abogado  
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

**Malva Espinosa Cifuentes**

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.**

