



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Julio 2004



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Ernesto Evans se refiere a programa "Pausas Saludables":

"95% DE LOS FUNCIONARIOS HAN MANIFESTADO MEJORIAS EN SU MOVILIDAD CORPORAL"

- El Director del Instituto de Normalización Previsional (INP) destacó el éxito que ha tenido la iniciativa señalando que en ella han participado más de 2.000 personas.
- Programa se aplica a los trabajadores del (INP). "La idea es exportar este modelo a otras empresas del ámbito público y privado", agregó.

En algún minuto del día funcionarios de las oficinas del Instituto de Normalización Previsional (INP) hacen una pausa en su trabajo para realizar una serie de ejercicios de elongación. Se trata del programa "Pausas y Ejercicios Saludables" que está desarrollando el INP y que tiene como objetivo promover una vida saludable.

A un año de su implementación, el Director de la entidad, Ernesto Evans, en entrevista concedida al *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo* hizo una evaluación del programa y explicó los beneficios que éste trae a las personas.

¿Cuándo se inició el programa de "Pausas Saludables"?

El Departamento de Recursos Humanos del INP puso a disposición a los funcionarios el programa de Pausas de Ejercicios Saludables el año 2003. En esa ocasión, el programa se ejecutó en forma piloto, y abarcó al 13% del total de los funcionarios. El objetivo era evaluar los beneficios de los ejercicios físicos realizados en el mismo lugar de trabajo. Desde el año 2004 el programa se amplió a más de 2.000 trabajadores de la institución. Este programa se vincula también con los lineamientos de promoción de vida saludable del Ministerio de Salud, y de nuestro departamento INP Sector Activo, que desarrolla planes de prevención de riesgos para distintos sectores laborales. Esto no es muy conocido por la gente, por lo cual cabe mencionar que el INP, aparte de pagar pensiones,



"Los beneficios de los ejercicios se asocian con liberación de tensiones, relajación de zonas musculares y aumento de la elasticidad y movilidad corporal".

también está encargado de administrar el Seguro de Accidentes del Trabajo para muchas empresas y sectores laborales del país. Eso es lo que hace el INP Sector Activo, departamento al que también le corresponde desarrollar planes de prevención de riesgos para los trabajadores.



Durante 10 minutos, funcionarios de diversas dependencias del INP hacen un alto en su actividad laboral, para realizar ejercicios físicos básicos en el mismo lugar de trabajo, guiados por profesores de educación física.

¿En qué consiste este nuevo programa?

Durante 10 minutos, funcionarios de diversas dependencias del INP hacen un alto en su actividad laboral, para realizar ejercicios físicos básicos en el mismo lugar de trabajo, guiados por profesores de educación física. Se trata, por ejemplo, de movimientos para aliviar músculos. Entre otros objetivos, está la idea de disminuir tensiones, combatir el sedentarismo y aumentar la movilidad del cuerpo a través de la actividad física. Otro propósito central del programa es incentivar, en forma permanente entre los funcionarios, conductas de autocuidado de la salud a nivel nacional, así como mejorar el clima laboral.

¿A partir de la experiencia de los funcionarios del INP, se piensa extender este programa?

En primera instancia, el programa se aplica a los trabajadores del INP. La idea es exportar este modelo a otras empresas del ámbito público y privado. Pero, en primer

lugar debemos terminar de evaluar el impacto de este programa en nuestros propios funcionarios.

¿Cuál es la evaluación que hace del programa?

Han participado más de 2.000 personas. Cabe destacar el éxito logrado, señalando que el 95% de los funcionarios que participan han manifestado mejorías en su movilidad corporal; el 93% precisan que el programa ha contribuido a mejorar las relaciones con sus compañeros y un 84% señala que le ha ayudado a disminuir el estrés laboral.

¿Cuáles son los beneficios que trae al trabajador el hacer este tipo de ejercicios?

La mayoría de los funcionarios del INP realizan un trabajo que se orienta preferentemente a labores derivadas de la atención de público y trabajo de oficina. La característica central es el trabajo de escritorio la mayor parte de la jornada laboral. Generalmente estas actividades están asociadas a ritmos de trabajo intensos y a la concentración de los esfuerzos en determinadas estructuras anatómicas, fundamentalmente de las extremidades superiores, como el cuello. Los beneficios de los ejercicios se asocian con la liberación de tensiones, relajación de zonas musculares y aumento de la elasticidad y movilidad corporal.

Evans agregó que dado los resultados obtenidos, el programa se amplió para un número considerable de personas este año, en la Región Metropolitana, Valparaíso y Concepción, con el objetivo de contribuir a mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios. Se continúa poniendo en práctica a través de ejercicios dirigidos por profesionales, durante 10 minutos en el día, y dentro de la jornada de trabajo.

PODER Y MEDIACION LABORAL

Mario Varas Castillo⁽¹⁾

NOTA INICIAL

La temática referida a la desigualdad de poderes con que concurren las partes a un procedimiento de mediación, no es un tema menor. Muchas son las páginas que se han vertido en relación a la materia⁽²⁾ y no pocos son los elementos que surgen dentro de los alcances que puede revestir el tema del poder dentro del contexto de mediación. Así, inquietudes vinculadas a la percepción de las partes, en cuanto a las consecuencias de los acuerdos a que se arriben en tales condiciones; al rol del mediador, en situaciones de evidente falta de equiparidad negociacional entre los involucrados; y aún, a la plausibilidad misma de la mediación como procedimiento alternativo de solución de conflictos en dichos escenarios; son cuestiones que permanentemente se hacen presente en las discusiones sobre la materia.

Dentro de este contexto, es posible advertir que los debates referidos a la delimitación y alcances del poder que se promueven en el campo de la mediación y, particularmente, de la mediación laboral tienden, muchas veces, a estancarse en la rigidez de ciertas posturas formalistas, que impiden avanzar en términos constructivos. Así, es de reconocer que en este punto se dividen aguas entre quienes consideran que frente a la desigualdad de poderes existentes en una mediación, cabe al mediador renunciar a su cometido, en un acto de franqueza tendiente a preservar su equidistancia y la legitimidad del procedimiento frente a las partes; y, del otro

lado, están aquellos que reconocen que resulta imprescindible integrar dicha desigualdad a la mediación misma, convirtiéndola en un elemento más del tramado relacional a que ésta debe abocarse.

Obviamente, compartimos la última de las alternativas enunciadas, por cuanto, a nuestro entender, la primera de ellas supone una confusión respecto de qué es el poder. Tal confusión arranca de la excesiva importancia que en nuestra sociedad se irroga al elemento jurídico dentro del ámbito laboral⁽³⁾, el que adquiere un valor preponderante para los sujetos⁽⁴⁾ y, en tanto, el poder es principalmente concebido como un poder jurídico, tiende a identificarse únicamente con los derechos y obligaciones establecidos en la ley⁽⁵⁾. Tal punto de vista, a la postre, se traduce en una lectura extremadamente reduccionista del poder, tornándolo un obstáculo insalvable al momento de intervenir y desarrollar un procedimiento de mediación.

De ahí que, el objeto del presente artículo es adentrarnos en la problemática del poder, con la finalidad de revisar su conceptualización, proponiendo una más dinámica; que dé cuenta de un enfoque que permita descubrir su riqueza, de cara a integrarlo activamente a la mediación laboral.

(1) Abogado Universidad de Chile y Mediador Dirección del Trabajo.

(2) Entre otros, Beck 1994, Davis y Salem 1984, Auerbach 1983, Fisher, Ury y Patton 1991.

(3) Conocida es la idiosincrasia legalista de nuestro país, la que tiene evidentemente su correlato de expresión en el ámbito laboral.

(4) Y con ello no nos referimos únicamente al empleador y al trabajador, sino que a todos aquellos que de una u otra manera se vinculan a la relación laboral: abogados, jueces, autoridades, sindicatos, asociaciones patronales.

(5) Específicamente aquellas contenidas en la Constitución Política, el Código del Trabajo y leyes complementarias.

Para estos efectos, hemos dividido este trabajo en tres partes ⁽⁶⁾. En la Primera de ellas, se tratará del poder, aportando nuevos elementos para una visión más amplia de aproximación a él, en esta Parte seguiremos muy de cerca aquellas ideas que sobre la materia propone Michel Foucault ⁽⁷⁾, en sus últimas obras, específicamente La Historia de la Sexualidad, Volumen 1: La Voluntad de Saber, de 1976. En la Segunda, se dará cuenta de las expresiones que adquiere el poder en el ámbito laboral y como éstas se vinculan con la mediación; para finalizar con una Tercera Parte en que se recomendarán ciertas líneas de trabajo del mediador frente a la desigualdad de poder que pudieren exhibir los involucrados.

I. EL PODER: ANTES QUE UN CONCEPTO A DEFINIR, UN TEMA A DISCUTIR

Lo hemos sugerido ya y, concordante con ello, no pretenderemos iniciar esta reflexión atándonos a una definición específica de poder. Rehuimos, por ahora, aquella suerte de imposición intelectual que, siempre presente, nos empuja a tirar anclas sobre conceptos cerrados, para así no correr el riesgo de liberar las posibilidades de la discusión hasta las fronteras que esta misma desee trazar. Optamos más bien, por deslizarnos por los caminos de aquella insinuación que exhorta al debate y a la especulación.

De ahí que el poder, antes que un concepto a definir, aparezca como un tema a discutir. En donde un primer ejercicio de entrada nos exige como condición de participación, intentar desembarazarnos de todo aquello que sobre él se nos ha dicho habitualmente, para dejarnos arrastrar a su multidimensionalidad, tanto la que se manifiesta en los monumentos, como aquella que reposa en los intersticios que recorre.

Tradicionalmente el poder en nuestra cultura se ha constreñido a dos grupos de definiciones. ⁽⁸⁾

Una, que se hace cargo de él desde una perspectiva relacional de carácter colectivo ⁽⁹⁾, esto es, aquello que *es o representa* el poder para el conjunto de una sociedad; definición que hunde sus raíces en elementos jurídicos y que lo conciben fundamentalmente como "*un conjunto de instituciones y aparatos que garantizan la sujeción de los ciudadanos a un Estado determinado*". ⁽¹⁰⁾

El segundo grupo de definiciones, hace referencia al poder, desde una visión relacional más acotada; esto es, el vínculo entre un individuo u otro, o bien, de un grupo de sujetos en relación a otro u otros. Tal definición pone el acento en que el poder es una suerte de "*capacidad de un sujeto para influenciar a otro*".

(6) El presente artículo recoge reflexiones surgidas en el IV Encuentro Nacional de Mediadores de la Dirección del Trabajo, realizado en Santiago, en el mes de noviembre de 2003, y en innumerables conversaciones sostenidas con Mauricio Uribe Rodríguez, Arqueólogo de la Universidad de Chile y Presidente de la Sociedad Chilena de Arqueología. Para él, mi reconocimiento.

(7) **Foucault, Michel** (Poitiers, 1926 - Paris, 1984) Filósofo francés. Fue profesor de diversas universidades y del Colegio de Francia (desde 1970). Es autor de obras tan relevantes como Historia de la Locura en la Epoca Clásica (1961), Las Palabras y las Cosas (1966), El Orden del Discurso (1971), Vigilar y Castigar (1975) e Historia de la Sexualidad (1976-1982).

(8) Nos circunscribimos fundamentalmente a estas dos acepciones, por resultar aquellas más habituales. Dicho en otras palabras, comúnmente todo discurso que trata del poder, se ancla en una de estas nociones.

(9) Si bien la expresión "Colectivo", no pudiera resultar muy feliz, con ella queremos denotar que existe un tipo de poder que es percibido como una pluralidad de dispositivos que operarían por fuera de toda la sociedad; frente a otro, que se limitaría a la interacción entre sujetos o grupos específicos.

(10) **Foucault, Michel**. Historia de la Sexualidad. 1. La Voluntad de Saber. 1976.

Resulta evidente, que ambas conceptualizaciones reúnen en sí consensos envidiables, los que, en todo caso, no por ser generalizados, las tornan válidas –aun cuando parece justo reconocer que al menos son útiles al momento de adentrarse en la materia–. Y esta última afirmación surge en tanto el poder, tiende a revelarse como un fenómeno demasiado vasto y complejo; razón por la cual parece forzoso atarlo e identificarlo a aquellas de sus expresiones que aparecen como más legibles frente a la comunidad, antes que aceptar el desafío de transitar por sus intrincados parajes a riesgo de extravío.

Ni Prohibición, Ni Adjudicación

Tal como ya lo afirmáramos, la primera de las definiciones comúnmente utilizadas para conceptualizar al poder obedece al modelo del Derecho, utilizando una perspectiva de abordaje primordialmente jurídica⁽¹¹⁾. El poder, así, es identificado con la soberanía del Estado que se impone a los ciudadanos; con una ley que prohíbe o adjudica o con un aparato general de dominación ejercido por un grupo sobre otro. Sea el arbitrio del moderno Leviatán que se encuentra por sobre nuestras cabezas; sea el imperio de los derechos y las obligaciones escritas en la ley o el contrato; o ya sea el conjunto de relacio-

nes de fuerza institucionalizadas o salvajes; el poder siempre ha sido concebido fuera de los sujetos.

En efecto, la consecuencia necesaria de tal perspectiva, es la construcción de una noción de poder, caracterizada por su ajenidad respecto de los individuos⁽¹²⁾, los que así, aparecen comúnmente despojados de toda capacidad de dominio respecto de su entorno; salvo, claro ésta, aquellas potestades que el propio ordenamiento les atribuya en relación a bienes o personas. El poder es entendido, entonces, como algo que se adquiere, arranca o comparte, que se conserva o se escapa, cual tesoro que se mira a lo lejos y que eventualmente convoca a ser tomado por asalto; tal como si nos encontráramos ante un "foco único de soberanía del cual irradiarían formas derivadas y descendientes".⁽¹³⁾

En este orden de ideas, el poder parece alimentar una única corriente bidireccional, que se desplaza con mayor o menor intensidad desde quienes ostentan una posición de atribución específica –previa investidura, obviamente, de alguno de los medios en que está llamado a materializarse–, hacia aquellos que carecen de ella, o están llamados a soportarla. Lo que no es más que, dependiendo del entorno en que los sujetos se encuentren insertos, una "posición binaria y global entre dominadores y dominados".⁽¹⁴⁾

Dentro de este contexto, la única conducta que parece posible respecto de quienes experimentan el poder es la sumisión o la resistencia, llamadas a transitar, esta vez, en dirección contraria y ascendente –por supuesto– hacia las esferas inalcanzables donde el poder teje sus estrategias. Condena de los despojados, cruz de

(11) Al efecto, Foucault se cuestiona: "¿Por qué la reflexión sobre el poder se hace inmediatamente como sistema de derecho? Puede decirse sin duda que, en las sociedades occidentales, el derecho siempre ha servido de máscara al poder. Pero parece que esta explicación no es enteramente satisfactoria. El derecho fue un instrumento efectivo de sustitución de los poderes monárquicos en Europa, y durante siglos, el pensamiento político estuvo ordenado por la cuestión de la soberanía y sus derechos. Ahora bien, el derecho fue, sobre todo en el siglo XVIII, un arma de lucha contra este mismo poder monárquico que se había servido de él para afirmarse. Finalmente ha sido el modo de representación principal del poder (y no debe entenderse esta representación como pantalla o ilusión, sino como modo de acción real". Foucault, Michel. *Poderes y Estrategias*, en *Un Diálogo sobre el Poder*. 1981.

(12) Y aún, concebido en posición de exterioridad respecto de otras relaciones sociales.

(13) Foucault. 1976.

(14) Foucault. 1976.

los mártires, nada existe en el campo yermo que media entre aquel que tiene poder y aquel que carece de él. ⁽¹⁵⁾

Una definición que nada dice

La definición: el poder es la capacidad de uno o unos para determinar el sentido de conducta de otro u otros. Su atributo: la simpleza. Su debilidad: No nos dice nada.

En tal sentido y reconociendo que la conceptualización a que hacemos referencia tiende a sustraer el concepto de poder desde las alturas en que se encuentra encumbrado, hacia el cotidiano compartido por los sujetos; ésta no aporta mayores datos para develar la trama oculta tras él, a no ser, el dar cuenta que unos son capaces de lograr hegemonía a cuenta de otros.

Dicha definición, nada dice respecto del poder en verdad, quedándose en la mera constatación de una de sus posibilidades de ejercicio. No responde a interrogantes fundamentales que cruzan cualquier discurso que pretende hacerse cargo de su noción y que, al menos, se presentan en dos ámbitos:

- a) Respecto de los sujetos: qué efectos recíprocos de poder se expresan, qué decisiones y, antes, qué objetivos, estrategias, movimientos y posiciones,
- b) En cuanto a las circunstancias: de cuál coyuntura y de cuál relación de fuerzas nos habla, las que se ejercen dónde, en cuál episodio de los diversos enfrentamientos que se suceden.

Ahora bien, en tanto esta definición no provee de otras herramientas de trabajo distintas de sí misma, ni de otras miradas

(15) Cómo entonces, puede exigirse al mediador que se haga parte de este escenario, avalando con su firma la masacre que operará a sus ojos vista.

de aproximación al fenómeno, rescataremos únicamente la calidad que tiene para circunscribir el concepto de poder a una noción básica fácilmente utilizable.

Insinuando nuevas lecturas

En este punto, conviene intentar una definición de poder, a objeto de delimitar la discusión; para estos efectos seguiremos a Michel Foucault, quien en su *Historia de la Sexualidad, Volumen I, La Voluntad de Saber* ⁽¹⁶⁾, nos hace partícipes de las coordenadas básicas para construir una noción de poder capaz de cobijar en sí su dinámica y pluridimensionalidad. Para el filósofo francés, el poder "no es una institución, y no es una estructura, no es cierta potencia de la que algunos estarían dotados: es el nombre que se presta a una situación estratégica compleja en una sociedad dada" ⁽¹⁷⁾. Siguiendo tal conceptualización, Foucault nos propone diversas premisas ⁽¹⁸⁾ para aprehender el fenómeno del poder desde una visión capaz de transformarlo en un *material de trabajo* ⁽¹⁹⁾. Así tenemos:

(16) Primer Volumen de un conjunto de tres (1976-1982). *La Historia de la Sexualidad*, continúa con el Volumen II, *El Uso de los Placeres y el III, La Inquietud de Sí*.

(17) Foucault. 1976.

(18) Posteriormente, Gilles Deleuze (Filósofo francés 1925-1995), sistematizaría las líneas de trabajo enunciadas por Foucault, como cuestionamientos a los cinco postulados tradicionales del poder; a saber: Postulado de la Propiedad (el poder se posee); Postulado de la Localización (el poder como monopolio del Estado); Postulado de la Subordinación (el poder está determinado por una infraestructura económica); Postulado del Modo de Acción (el poder como ejercicio de negatividad) y Postulado de la Legalidad (el poder estatal se expresa en la ley). Deleuze. *Una Nueva Cartografía*. Revista Critique, 1975.

(19) Con esta expresión queremos hacer énfasis en la idea de que todo actor que opere en el campo social debe hacerse del tema poder desde una perspectiva horizontal, que le permita integrarlo, intervenirlo, transformarlo, en continua retroalimentación.

- ❑ El poder no se encuentra en posición de exterioridad del sujeto y de las relaciones sociales; sino que le es inmanente: "las relaciones de poder no se hallan en posición de superestructura, con un simple papel de prohibición o reconducción; desempeñan, allí donde actúan, un papel directamente productor" ⁽²⁰⁾. Así, a la imagen del poder como un objeto ajeno, susceptible de ser apropiado, compartido e, incluso, perdido; debe oponerse la idea de que "el poder se ejerce a partir de innumerables puntos, y en el juego de relaciones móviles y no igualitarias". ⁽²¹⁾

 - ❑ El poder no debe entenderse como poder del Estado. Este no es la única fuente que articula y construye poder; éste tiene un efecto de conjunto, donde se teje una vasta red de efectos e interacciones. Existe una verdadera microfísica del poder repartida "en circuitos homogéneos susceptible de ejercerse en todas partes, de manera continua, y hasta el grano más fino del cuerpo social". ⁽²²⁾

 - ❑ En relación con lo anterior, el poder no actúa sólo como dispositivos legales de represión o ideología. Es necesario superar la visión negativa del poder (como lo que prohíbe, reprime, impide, castiga) por una positiva: el poder es fundamentalmente una capacidad productora de realidad: "De modo general, diría que la prohibición, el rechazo, lejos de ser las formas esenciales que adopta el poder, no son sino sus límites extremos. Las relaciones de poder son por encima de todo productivas". ⁽²³⁾
-
- ❑ No hay poder que se ejerza sin perseguir objetivos. En tal sentido, no es sólo una atribución conferida y que se pueda detentar sin arreglo a miras específicas. El poder debe ser ejercido para ser tal y lo es, en tanto persiga. No es una propiedad, es una estrategia.

 - ❑ No existe en el poder una matriz general bidireccional, que únicamente enfrente a quienes lo poseen con aquellos que carecen de él. El poder juega en todas direcciones, generando reatrolimentaciones. Más que la imagen de éste corriendo de arriba abajo y viceversa, hay que entenderlo como "una red productiva que pasa a través de todo el cuerpo social en lugar de como una instancia negativa que tiene por función reprimir" ⁽²⁴⁾ o una positiva dirigida a adjudicar –agregamos por nuestra parte.

 - ❑ El poder pertenece a todos y, a la vez, a nadie. En efecto, todos los sujetos e instituciones se encuentran integrados en la trama del poder, pero aún así nadie monopoliza su racionalidad. Ni los sujetos individualmente considerados, ni los que gobiernan, ni los que se rebelan, ni aquellos que dirigen los aparatos del Estado, ni los que ostentan el poder económico, político o religioso, controlan el conjunto de la red de poder que existe en una sociedad.

 - ❑ Donde hay poder hay resistencia, la que, a su turno, no está fuera del aquél, sino que dentro. Así como no es posible sostener la existencia de un foco de poder que se irradie hacia las profundidades del cuerpo social, tampoco es posible afirmar que existe una única posición de resistencia.

(20)(21) Foucault. 1976.

(22) Foucault, Michel. Vigilar y Castigar. 1975.

(23) Foucault, Michel. No al Sexo Rey, en Un Diálogo sobre el Poder. 1981.

(24) Foucault, Michel. Verdad y Poder, en Un Diálogo sobre el Poder. 1981

En tanto el poder es una red, que se funde en la sociedad, la resistencia pierde su singularidad para transformarse en una multiplicidad de puntos, cada uno dotados de especificidades y cada cual interactuando en su entorno, transformándolo y transformándose en el ejercicio. ⁽²⁵⁾

"Se trata, en suma, de orientarse hacia una concepción del poder que reemplaza el privilegio de la ley por el punto de vista objetivo, el privilegio de lo prohibido por el punto de vista de la eficacia táctica, el privilegio de la soberanía por el análisis del campo múltiple y móvil de relaciones de fuerza donde se producen efectos globales, pero nunca totalmente estables, de dominación. El modelo estratégico y no el modelo del derecho". ⁽²⁶⁾

En este orden de ideas el poder como noción, abandona los territorios que lo conciben desde la estrecha perspectiva del derecho o la simplista idea que alude a la "capacidad de influenciar a". Se desviste de superficialidad y evidencia a objeto de auscultar toda la dinámica que presupone, toda la multidimensionalidad con que se expresa y toda la omnipresencia que le es propia. Tal apuesta que pudiere ser peligrosa en tanto se amplían las fronteras del concepto a riesgo de dispersarlo en la vastedad de sus manifestaciones, imposibilitando con ello su aprehensión como *objeto de estudio científico*; tiende más bien a dotar de nuevas proyecciones y respuestas a la mediación

frente a la problemática de la desigualdad de poderes.

II. PODER Y MEDIACION LABORAL

La mediación laboral se instala dentro del tramado de la relación de trabajo, vínculo jurídico cuya nota más propia es la subordinación y dependencia de un sujeto –el trabajador– respecto de otro –el empleador–. De hecho, el Código del Trabajo, en su artículo 7º, define el contrato de trabajo como "una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales *bajo dependencia y subordinación del primero*, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada". ⁽²⁷⁾

Consagración legal de una relación social específica, en donde se concede al empleador una potestad de mando respecto de otro individuo llamado a soportarla. Potestad que permite dentro de un territorio determinado, el ejercicio de un poder de dirección del proceso productivo; de administración de los factores que le son inherentes; de control e, incluso, disciplinamiento del trabajo.

Juridización del deber de obediencia y acatamiento del trabajador al interior de un vínculo que se verifica en la empresa, cuyas consecuencias se proyectan, las más de las veces, más allá de lo netamente laboral ⁽²⁸⁾ y que, atendida la centralidad

(25) Jürgen Habermas, filósofo alemán (1929), en relación al concepto de poder de Foucault, sostiene que éste "procede en términos a la vez nominalistas, materialistas y empiristas al pensar las prácticas trascendentales de poder como lo particular que se revuelve contra todos los universales, como lo bajo y sensible-corporal que socava todo lo inteligible y, en fin, como lo contingente que también podría haber sido de otra forma, porque no está sometido a ningún orden que lo rijan". El Discurso Filosófico de la Modernidad. 1989.

(26) Foucault. 1976.

(27) Aun cuando nuestro Derecho del Trabajo no establece qué debe entenderse por subordinación ni, a su turno, los tribunales de justicia nacionales han construido un concepto jurídico completo desde la jurisprudencia; es del caso reconocer que los así denominados *indicios* aluden inequívocamente al ejercicio de una potestad de mando del empleador respecto de la persona del trabajador.

(28) De ahí, la importancia de la discusión que desde hace un tiempo se radica en la esfera del Derecho del Trabajo, en cuanto a cómo la potestad de

del trabajo en nuestras existencias, puede llegar a confundirse con la vida misma.

Poderes se atribuyen así, desde la razón política, económica y técnica, para adoptar la expresión de la ley y del contrato, dentro de un marco jurídico específico que dota a las partes de derechos y obligaciones, unos irrenunciables, otros sujetos al ámbito de la negociación, sea individual o colectiva. Deberes de conducta, de acción u omisión, se tejen en un campo en donde confluyen distintas expresiones de lo humano. Una empresa no crece en medio de la nada, cobijando en su seno individuos neutros. Toda empresa está inserta en un contexto social determinado, generando interacciones; cada sujeto tiene su historia que no sólo se escribe dentro de la jornada de trabajo.

En tales condiciones, la relación laboral siempre ha de suponer una desigualdad de poderes de carácter estructural, que reposa en el sentido del marco legal aplicable a la relación de trabajo, la que concordante con el modelo económico en boga, ha de otorgar, con mayor o menor acento, preeminencia al sujeto empleador ⁽²⁹⁾. Dicho en otras palabras, relación laboral y desigualdad de poderes, dentro de una perspectiva jurídica, son inseparables.

No obstante lo anterior, tal conclusión si bien da cuenta de un dato fundamental, no agota por sí sólo el fenómeno del poder en la relación de trabajo y en la mediación. De alcanzar la mirada la frontera de la noción formal y jurídica del poder, ¿no nos encontraríamos, acaso, preparando la mesa para un banquete

huérfano de comensales?: el escenario propicio para la huida del mediador; la imposibilidad autocumplida de quien está llamado, precisamente, a tomarlo a su cargo.

En efecto, un conflicto laboral no puede, a riesgo de ceguera, circunscribirse únicamente al elemento jurídico que se expresa en él. Por ello, hemos de reconocer que más allá de aquella *estructura legal* que regula la relación laboral y que se sustenta en una desigualdad evidente entre los actores; existe todo un contexto que la excede, la interviene y la transforma: negociaciones y huelgas en curso, estructuras del mercado de trabajo, niveles educacionales y de calificación, nociones individuales y colectivas de justicia, condiciones materiales, destrezas, sentimientos y esperanzas, conocimientos y técnicas, presencias de sindicatos y de asociaciones patronales, saberes e intranquedades, costos y producción, compromisos y contingencias políticas, globalizaciones en curso y, aún, el poder ejercido por el propio mediador. ⁽³⁰⁾

Infinidad de relaciones, multiplicidad de aspectos, la vastedad inasible del día a día. Cuánto pesa el poder de dirección, administración y disciplinamiento de un empleador frente a una multitud de obreros en huelga. Cuánto pesa el poder de los derechos irrenunciables frente a la precariedad laboral. ⁽³¹⁾

Continuación Nota (28)

mando del empleador y el deber de obediencia correlativa del trabajador, ponen en riesgo el respeto de Derechos Fundamentales.

- (29) En particular el neoliberal de mercado, siendo un buen ejemplo la legislación laboral chilena de cómo un marco jurídico se subordina a la razón meramente económica.

(30) En efecto, qué es, sino poder el que ejerce el mediador cuando "conduce el procedimiento, dirige la dinámica del proceso, controla la interacción de las partes, facilita la comunicación entre ellas, genera un clima propicio para que negocien y hasta se debe ganar la confianza de las partes". **D'Alessio, Damián**. ¿Cuál es el Poder del Mediador? sitio web, Fundación Libra.

(31) En efecto, la experiencia nos demuestra que una gran cantidad de conflictos laborales se caracterizan por "sepultar" el elemento jurídico, irrumpiendo como causa real de la desavenencia situaciones relacionales y emocionales.

Ahora, pero si bien hemos de detenernos en este otro tipo de elementos ¿no debemos también reconocer que son absolutamente propios de la relación laboral o al menos, de una generalidad de vínculos, en términos tales que jamás podrá suponer un mediador que concurrirá a una mesa sin que estos afloren?

Optamos una vez más por reconocer su consustancialidad, para evitar la *huida* de la mediación de este campo y, por el contrario, propender a incorporarlo como dato integrante del conflicto. Si un mediador se detiene en las desigualdades jurídicas, culturales o sociales de los agentes laborales, se encontrará frente a un callejón sin salida; toda vez que la identidad de posiciones negociacionales de los sujetos que concurren a la mediación es prácticamente ilusa. Ficticia, porque de existir equiparidad, difícilmente se estará frente a un conflicto, o al menos en uno en que deba involucrarse un tercero. Químérico, porque el poder no es estático ni inmutable y quien logra hegemonía en un momento, puede encontrarse desnudo al siguiente.

Por qué, entonces, no entender, para los efectos de la mediación laboral, el fenómeno del poder como una *situación estratégica compleja que tiene ocasión en una mesa que reúne a los actores presentes y ausentes, frente a un mediador que interviene dinámica y transformadoramente en la facilitación de acuerdos de mutua conveniencia*.

Situación, porque el poder es un evento, es un conjunto de relaciones en movimiento, susceptibles de avances y retrocesos. *Estratégica*, porque se ejerce con arreglo a fines determinados, demarcando posiciones y hegemonías. *Compleja*, porque no lo integra ni define un solo elemento, sino una pluralidad de éstos, en permanente retroalimentación. *Que tiene ocasión en una mesa*, porque se desenvuelve en una contingencia específica, que también determina su curso.

Concebir el poder desde esta perspectiva concede, para el campo de la mediación, una doble ventaja:

- a) Transforma el poder en un material dúctil de trabajo para el mediador, y los propios involucrados. Ya no más el determinismo, el obstáculo insalvable; bienvenido el suceso, la seducción del desafío.
- b) Empodera a los sujetos, en términos tales que son éstos los llamados a ejercer dominio sobre las circunstancias o condiciones, tanto aquellas previas al procedimiento, como las que se verifican en su desarrollo y con posterioridad a él: "Nunca nos vemos pillados por el poder: siempre es posible modificar su dominio en condiciones determinadas y según una estrategia precisa". ⁽³²⁾

Finalmente, cabe examinar cómo puede *trabajarse* esta desigualdad de poderes dentro de la mediación.

III. RESPUESTA: COMO TRABAJAR LA DESIGUALDAD DE PODERES

Ante esta suerte de inevitabilidad de la desigualdad como elemento del conflicto, proponemos derechamente integrarla al trabajo del mediador. El mediador debe estar preparado para enfrentarse a la desigualdad de poder, antes de sorprenderse de que ésta fluya dentro del conflicto.

Nuestra respuesta es reconocerla como elemento esencial, en el entendido que bien la mediación puede articular, precisamente, un equilibrio negociacional entre los involucrados. En tal sentido, consideramos que hay dos órdenes de ideas o de convencimientos para adentrarse en la materia:

(32) Foucault. 1981.

- a) La Mediación como procedimiento, debe ser entendida como una herramienta adecuada para enfrentar y tratar la desigualdad de poderes. Insistimos en nuestra idea: la desigualdad de poderes no se identifica con las normas legales ni con los marcos jurídicos aplicables; la desigualdad no es un elemento eventual del conflicto laboral, sino que lo supone. No cruza la mediación: es parte de ella. Debe integrarse, entonces, al procedimiento.

Es más, compartimos la opinión de Davis y Salem, cuando afirman: "la mediación es un proceso que da poderes. El mediador debería estar alerta de las cualidades innatas que la hacen así y que hacen que la mediación sea notablemente adecuada para resolver disputas en donde hay desequilibrios de poder".⁽³³⁾

- b) Dicha integración al procedimiento debe verificarse a través de utilización de técnicas y líneas de trabajo que se dirijan a generar articulaciones de equilibrio entre los sujetos, que reposen en los principios de equidistancia, voluntariedad y buena fe; de no ser así, o constatando la posibilidad excepcional de generar acuerdos desproporcionados, el mediador debe abandonar el procedimiento, dejando a su arbitrio la modalidad y alcances que dará a su conducta.

Al efecto y dentro de este orden de ideas, proponemos, las siguientes líneas de trabajo frente a la desigualdad de poderes:

- ❑ Concebir el procedimiento como un instrumento que más allá del contexto y de las características de las partes, está llamado a generar equilibrios

sustentables en el tiempo por medio de acuerdos adecuados.

- ❑ Eliminar los prejuicios que como mediador se puedan tener sobre la materia. El poder no radica únicamente en una institución, en una norma legal, en la calidad de acreedor o demandante y aun cuando, pudiera darse una de estas expresiones, el mismo es dinámico; nada asegura que quien nominalmente ostente mayor poder, mantenga dicha preeminencia y aún, lo ejerza.
- ❑ No hacer énfasis en los elementos que puedan expresar desigualdad entre las partes, si éstos afloran en la mesa, enfrentarse abiertamente a ellos y explicar su sentido y alcance, valiéndose de la herramienta de las reuniones por separado.
- ❑ Empoderar a los involucrados en el conflicto, antes que relevar el contexto en que éste se desenvuelve o la regulación legal que puede serle aplicable. El poder es relativo, toda vez que es fundamentalmente una relación. En otras palabras, todos poseen cuotas de poder, de acuerdo a circunstancias y contingencias específicas que interactúan y se retroalimentan.
- ❑ Ante una desigualdad, generar mayor proactividad por parte del mediador, para reestablecer equilibrios. Como ya se expuso, la mediación es una instancia adecuada para equilibrar posiciones. Tal hecho no supone pérdida de la equidistancia, únicamente exige un mayor despliegue de otras habilidades del mediador que son parte de las herramientas del procedimiento.
- ❑ Liderazgo del mediador frente a desequilibrios expresados en la negociación misma y/o en las modalidades con que los involucrados negocian. El

(33) Davis, A. y Salem, R. La Mediación, Una Forma de Nivelar el Poder de las Partes. 1984. En sitio web, Fundación Libra.

mediador está revestido de poder y lógicamente el mismo debe materialmente ejercerse en aquellas direcciones que resulten más adecuadas para la resolución del conflicto y, en lo particular, tendiente a equilibrar la situación de las partes.

- ❑ Utilizar las sesiones individuales o conjuntas para clarificar aquellos puntos que, ya sean respecto de la legislación aplicable o respecto de otra materia, puedan causar desequilibrio.
- ❑ Otorgar transparencia al procedimiento, en tanto los alcances no tan sólo deben ser conocidos, sino que entendidos por todos.
- ❑ Promover los mayores grados de información de los involucrados respecto de la materia, en tanto la propia información otorga grados de poder, el mediador debe allanar el camino a los involucrados al libre acceso a ella.
- ❑ Impedir ejercicio de conductas por parte de los involucrados, tendientes a arrogarse mayor poder sustentados en la violencia verbal o intimidación.
- ❑ El mediador debe poner término a todo procedimiento en que el desequilibrio genere acuerdos desproporcionados, o bien, que éstos se alcancen con ocasión de temor velado o manifiesto.

IV. NOTA FINAL: INTEGRAR LA DESIGUALDAD DE PODERES COMO UN ELEMENTO MAS DEL CONFLICTO

A modo de conclusión, proponemos integrar la variable de la desigualdad de poderes como elemento consustancial a la mediación laboral. El poder no es reductible a las condiciones legales y contractuales que regulan la relación laboral y que, ne-

cesariamente, supone desequilibrios estructurales entre empleador y trabajador. En tal entendido, cabe incorporar la problemática del poder y de la desigualdad como una más de las que el mediador debe *hacerse cargo* dentro del procedimiento.

Al efecto, el presente artículo no pretende cerrar el debate en cuanto a las características y expresiones que el poder alcanza en nuestra sociedad y en el ámbito laboral y, particularmente, de cómo la desigualdad de condiciones entre empleador y trabajador se manifiestan en una mediación; tampoco pretende clausuras respecto de la discusión de las conductas y herramientas que el mediador deberá adoptar frente a ella.

Por el contrario, sólo se pretende mover a provocación.

V. BIBLIOGRAFIA

1. **Aramengol, Wilma y Fuhrmann, Ingeburg.** Apuntes Curso de Formación "Mediación Laboral, Sistema Alternativo de Solución de Conflictos Laborales Colectivos". Centro de Estudios Sistémicos-Dirección del Trabajo. Santiago. 2001.
2. **Beck, Phyllis.** La Negociación en una Mesa Despareja. Ed. Granica. Argentina. 1998.
3. **D'Alessio, Damián.** ¿Cuál es el Poder del Mediador? sitio web, Fundación Libra. www.fundacionlibra.org.ar
4. **Davis, A. y Salem, R.** La Mediación una Forma de Nivelar el Poder de las Partes. En sitio web, Fundación Libra. www.fundacionlibra.org.ar
5. **Fisher, Roger; Ury, William y Patton, Bruce.** Sí... ¡De Acuerdo! Cómo Negociar sin Ceder. Ed. Norma. Argentina. 2002.

6. **Foucault, Michel.** Vigilar y Castigar. Ed. Siglo XXI de España Editores. España 1990.
Historia de la Sexualidad. 1. La Voluntad de Saber. Ed. Siglo XXI. España 1986.
Un Diálogo sobre el Poder. Ed. Alianza Materiales. Madrid 1985.
7. **Folberg, Jay; Taylor, Alison.** Mediación. Resolución de Conflictos sin Litigio. Limusa. México. 1992.
8. **Habermas, Jürgen.** El Discurso Filosófico de la Modernidad. Ed. Taurus Humanidades. Madrid. 1989.
9. **Lobo, Roberto.** Los Sistemas de Auto-composición y las Demandas del Mundo Laboral Contemporáneo. Boletín Oficial Dirección del Trabajo N° 172. Mayo 2003. Ed. NexisLexis. Chile. 2003.
10. **Milles, James.** La Pasión de Michel Foucault. Editorial Andrés Bello. Chile 1995.
11. **Varas, Mario; Muñoz, Alexis; Saavedra, Leonardo.** Experiencias de Mediación Laboral en la II Región de Antofagasta. Una Aproximación Práctica. Boletín Oficial Dirección del Trabajo N° 172. Mayo 2003. Ed. NexisLexis. Chile. 2003.
12. **Varas, Mario.** Desigualdad de Poderes en la Mediación Laboral. Entre el Marco Legal y la Cultura. Texto preparado para el IV Encuentro Nacional de Mediadores de la Dirección del Trabajo año 2003. MS. 2003.

PRACTICAS ANTISINDICALES O DESLEALES

Se consideran *prácticas antisindicales o desleales* a todas aquellas acciones u omisiones, provenientes de cualquier persona, organización o institución, que directa o indirectamente tiendan a impedir u obstaculizar el ejercicio de la libertad sindical.

Prácticas antisindicales o desleales de mayor ocurrencia:

- Cambiar de funciones o trasladar al dirigente sindical.
- No enterar dentro de los plazos establecidos en la ley las cuotas sindicales al sindicato.
- Reemplazar indebidamente al trabajador en huelga.
- Permitir u ofrecer reintegro indebido del trabajador en huelga.
- Negativa injustificada de recibir a los dirigentes sindicales.
- Despido o amenaza de pérdida de empleo o de beneficios en casos de participar en la formación de un sindicato.
- Discriminación indebida respecto de las remuneraciones o el otorgamiento de préstamos para incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical.
- Negativa de recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar con ellos, en los plazos y condiciones legalmente establecidos.
- Uso indebido de la facultad para declarar período no apto para iniciar negociaciones.

- Ofrecer beneficios económicos a los trabajadores que no participen en el proceso de negociación colectiva.
- Ejecutar acciones, durante el proceso de negociación colectiva, que revelen una manifiesta mala fe.
- Divulgar a terceros ajenos, información proporcionada por la empresa y calificada de reservada o confidencial.
- Entorpecer o impedir por cualquier medio la libertad de opinión de los miembros de un sindicato.
- Los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla.

Quiénes pueden denunciar una práctica antisindical:

- La *Inspección del Trabajo* tiene la obligación de denunciar al Tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, acompañando a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente, el cual constituirá presunción legal de veracidad. Asimismo, la Inspección podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.
- Cualquier interesado, es decir, *un trabajador, un dirigente sindical o un empleador*.

Este tipo de denuncia no requiere patrocinio de abogado

Dónde entablar la denuncia

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponde a los *Juzgados de Letras del Trabajo o de jurisdicción común*, siendo tribunal competente aquél del domicilio del denunciado.

También es conveniente denunciar ante la Inspección del Trabajo estas conductas, la que deberá ser responsable, fundamentada y realizarse ante la Unidad de Relaciones Laborales, la que evaluará su procedencia, pudiendo proponer también otros mecanismos de solución. Acogida a tramitación, la Inspección realizará un informe de fiscalización, que posteriormente será considerado como prueba con valor de una presunción legal de veracidad por el tribunal.

La denuncia previa ante la Inspección no impide que posteriormente se interponga denuncia ante los tribunales.

La facultad sancionadora ante prácticas antisindicales y desleales sólo está radicada en el tribunal, salvo que algunos hechos sean constitutivos de infracción laboral como, por ejemplo, no descuento de cuotas sindicales o despido de trabajadores aforados, situaciones en la que la Inspección del Trabajo aplicará la multa correspondiente al infractor.

- **¿Qué pasa si la práctica antisindical implicó el despido de uno o varios trabajadores sujetos a fuero laboral?**

Si por el informe de fiscalización de la Inspección del Trabajo, o bien, por los antecedentes agregados a la causa por el denunciante, se acredita que los despedidos están sujetos a fuero laboral, el juez de la causa en su primera resolución dispondrá, de oficio, o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores. Asimismo, dispondrá

el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con los intereses legales que correspondan por todo el período de suspensión. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

- **Si el juez acoge la demanda y dicta sentencia condenatoria, ¿qué sanciones puede aplicar?**

Si la sentencia da por establecida la práctica antisindical o desleal, dispondrá:

- Que se subsanen o enmienden los actos que constituyan dicha práctica;
- La sanción por práctica antisindical, será una multa entre 10 a 150 U.T.M. La sanción por práctica desleal en la negociación colectiva, será una multa entre 1 U.T.M. a 10 U.T.M. En ambos casos la cuantía será con relación a la gravedad de la infracción y de la circunstancia de tratarse o no de una reiteración;
- Que se reincorpore de forma inmediata a los trabajadores sujetos a fuero laboral separados de sus funciones, si esto no se hubiere efectuado antes; y,
- Que una copia de la sentencia se remita a la Dirección del Trabajo para su registro y, en caso de ser sentencia condenatoria, ella deberá ser publicada.
- **¿Qué acontece si la práctica desleal o antisindical significó el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral?**

El despido de estos trabajadores no producirá efecto alguno, es decir, el despido es NULO. El trabajador deberá concurrir al Tribunal competente, dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde la separación. El juez de la causa, deberá requerir el informe de fiscalización de la Inspección del Trabajo.

Dictada la sentencia, el trabajador podrá optar entre:

- La reincorporación ordenada por el Tribunal; o
- La indemnización del mes por año de servicio y fracción superior a seis meses a que el trabajador tuviere derecho, con el recargo correspondiente; y,

Adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a tres meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Las sanciones señaladas son sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas antisindicales o desleales configuren algún delito.

MINISTERIO DE JUSTICIA

INTERPRETA EL CODIGO DEL TRABAJO EN CUANTO HACE APLICABLE SUS NORMAS A TRABAJADORES DE LOS CONSERVADORES DE BIENES RAICES, NOTARIAS Y ARCHIVEROS (*)

LEY N° 19.945

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

Proyecto de ley:

"**Artículo 1°.**- Sustitúyese el artículo 504 del Código Orgánico de Tribunales, por el siguiente:

"Artículo 504.- En toda notaría, archivo u oficio de los conservadores habrá el número de oficiales de secretaría que los respectivos funcionarios conceptúen preciso para el pronto y expedito ejercicio de sus funciones y el buen régimen de su oficina.

Los oficiales de secretaría estarán sujetos a las instrucciones y órdenes que les diere el respectivo notario, archivero o conservador, quienes distribuirán entre todos ellos el trabajo de su oficina en la forma que lo crean conveniente."

Artículo 2°.- Declárese interpretado el inciso cuarto del artículo 1° del Código del Trabajo en el siguiente sentido:

El inciso cuarto del artículo 1° del Código del Trabajo en cuanto señala que "Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código.", debe interpretarse y aplicarse de forma tal que la totalidad del estatuto laboral, en todas sus manifestaciones y expresiones, que emana del Código del Trabajo y leyes complementarias, resulte aplicable a los trabajadores que laboran en los oficios de notarías, archiveros o conservadores."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1° del artículo 82 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 22 de abril de 2004.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Luis Bates Hidalgo, Ministro de Justicia.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Jaime Arellano Quintana, Subsecretario de Justicia.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 25.05.2004.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**Proyecto de ley que interpreta el Código del Trabajo en cuanto hace aplicable sus normas a trabajadores de los Conservadores de Bienes Raíces, Notarías y Archiveros**

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley

enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto del artículo 1° del mismo, y por sentencia de 8 de abril de 2004, dictada en los autos Rol N° 407, declaró que es constitucional.

Santiago, abril 12 de 2004.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

PROMULGA EL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL CON EL GOBIERNO DE AUSTRALIA (*)

DECRETO N° 82

Núm. 82.- Santiago, 8 de abril de 2004.-
Vistos: Los artículos 32, N° 17, y 50), N° 1),
de la Constitución Política de la República.

Considerando:

Que con fecha 25 de marzo de 2003 los
Gobiernos de la República de Chile y de Aus-
tralia suscribieron, en Canberra, el Convenio
de Seguridad Social.

Que dicho Convenio fue aprobado por el
Congreso Nacional, según consta en el Oficio
N° 4.751, de 13 de enero de 2004, de la
Honorable Cámara de Diputados.

Que se dio cumplimiento a lo dispuesto
en el párrafo 1.- del Artículo 29° del mencio-
nado Convenio.

Decreto:

Artículo único: Promúlgase el Convenio
de Seguridad Social entre el Gobierno de la
República de Chile y el Gobierno de Australia,
suscrito el 25 de marzo de 2003; cúmplase y
llévese a efecto como Ley y publíquese copia
autorizada de su texto en el Diario Oficial.

Anótese, tómese razón, regístrese y
publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Pre-
sidente de la República de Chile.- María Sole-
dad Alvear Valenzuela, Ministra de Relacio-
nes Exteriores.

Lo que transcribo a US., para su conoci-
miento.- José Miguel Cruz Sánchez, Embaja-
dor Director General Administrativo.

CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE EL GOBIERNO DE LA REPUBLICA DE CHILE Y EL GOBIERNO DE AUSTRALIA

El Gobierno de la República de Chile y el
Gobierno de Australia, en adelante las Partes,
deseando fortalecer las relaciones amistosas
entre ambos países y resueltos a cooperar en
el área de la Seguridad Social y a eliminar la
doble cobertura para los trabajadores despla-
zados, han acordado lo siguiente:

TITULO I

Disposiciones generales

ARTICULO 1°

Definiciones

1. En este Convenio, a menos que el con-
texto requiera otra interpretación:
 - a) "Beneficio" significará:
 - ... en relación con una de las Partes,
cualesquiera de los beneficios,
pensiones o asignaciones seña-
lados en el párrafo 1 del Artículo
2, incluido cualquier monto, au-
mento o suplemento que deba
pagarse, adicional a ese benefi-
cio, pensión o asignación, a una
persona con derecho a dicho
monto, aumento o suplemento
en virtud de la legislación de esa
Parte pero, para Australia, no in-
cluye ningún beneficio, pensión

(*) Publicado en el Diario Oficial de 8.04.2004.

- o asignación en conformidad con la ley australiana sobre "Superannuation" especificada en el subpárrafo, (a), ii) del Artículo 2;
- b) "Autoridad Competente" significará:
- en relación con Chile: el Ministro del Trabajo y Previsión Social, y
- en relación con Australia: el Secretario del Departamento responsable de la legislación señalada en el subpárrafo 1, (a), i) del Artículo 2, excepto en relación con la aplicación del Título II de este Convenio (incluida la aplicación de los otros Títulos de este Convenio que puedan afectar la aplicación de dicho Título), donde se referirá al Comisionado de Impuestos (quien es responsable de la legislación contemplada en el subpárrafo 1, (a), ii) del Artículo 2 o un representante autorizado de dicho Comisionado;
- c) "Institución Competente", significará:
- ... en relación con la República de Chile: las Instituciones encargadas de aplicar la legislación mencionada en el Artículo 2, y
- en relación con Australia: la Institución o Entidad encargada de aplicar la legislación señalada en el Artículo 2;
- d) "Legislación", significará:
- En relación con la República de Chile: Las leyes, reglamentos y otras disposiciones relativas a los beneficios especificados en el subpárrafo 1, (b) del Artículo 2, y
- Con relación a Australia: La ley establecida en el subpárrafo 1, (a), i) del Artículo 2. Con excepción de la aplicación del Título II de este Convenio (incluida la aplicación de otros Títulos de este Convenio en la medida que afecten la aplicación de dicho Título), en cuyo caso se aplicará el subpárrafo 1, (a), ii) del Artículo 2;
- e) "Período de residencia en Australia durante la vida laboral" significará, en relación con una persona, todo período definido como tal de acuerdo con la legislación de Australia, pero no incluirá ningún período que, de conformidad con el artículo 15, se considere un período en el cual esa persona residió en Australia;
- f) "Período de seguro", significará, en relación con la República de Chile, todo período de imposiciones, así como cualquier otro período considerado como equivalente por la legislación chilena, que sirva de base para obtener el derecho a un beneficio en Chile;
- g) "Superannuation", significará, bajo la legislación australiana, un Sistema en el cual se requiere que un empleador pague contribuciones a un Fondo aprobado para hacer provisiones para la jubilación de un empleado o a la muerte de ese empleado;
- h) "Territorio", significará,
- ...en relación con la República de Chile: el ámbito de aplicación de la Constitución Política de Chile, y
- ...en relación con Australia: Australia tal como se define en su propia legislación; y
- i) "Filial" significa, para efectos de lo dispuesto en el Artículo 8, una entidad relacionada con un empleador, si la entidad y el empleador son miembros del mismo grupo, ya sea entera o mayoritariamente propietario.

2. Salvo que el contexto requiera otra interpretación, cualquier término no definido en el presente Convenio tendrá el significado que se le atribuye en la legislación aplicable.

ARTICULO 2°

Ambito de aplicación legislativa

1. De acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 2, el presente Convenio se aplicará a la legislación que se menciona a continuación y a cualquier legislación que en lo sucesivo la modifique, complemente, sustituya o reemplace:
- a) En relación con la República de Chile, la legislación que regula:
 - i) El Sistema de Pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, basado en la capitalización individual;
 - ii) ... Los regímenes de pensión de vejez, invalidez y sobrevivencia administrados por el Instituto de Normalización Previsional; y
 - iii) Los regímenes de prestaciones de salud para efectos de lo dispuesto en el Artículo 21.
 - b) En relación con Australia,
 - i) Las disposiciones y reglamentos que conforman la ley de seguridad social, en la medida que dicha ley contemple, se aplique o afecte a los siguientes beneficios:
 - A. Pensión de vejez; y
 - B. Pensión de invalidez para personas con alto grado de incapacidad;
 - ii) ...La ley relativa a la Superannuation que a la fecha de suscrip-

ción del presente Convenio está contenida en la ley de "Superannuation Guarantee (Administration) Act 1992", "the Superannuation Guarantee Charge Act 1992", y la ley de "Superannuation Guarantee (Administration) Regulations"; y

2. El presente Convenio se aplicará a las leyes o reglamentos que amplíen la legislación vigente a otras categorías de beneficiarios sólo cuando ambas Partes así lo acuerden mediante un Protocolo de este Convenio.
3. No obstante las disposiciones del párrafo 1, la legislación de Australia y de la República de Chile, no incluirán otros tratados o acuerdos internacionales celebrados con un tercer Estado.

ARTICULO 3°

Ambito de aplicación personal

El presente Convenio se aplicará a cualquier persona que:

- a) sea o haya sido residente de Australia o de la República de Chile;
- b) esté o haya estado sujeta a la legislación de la República de Chile; o
- c) sus derechos provengan de las personas mencionadas precedentemente.

ARTICULO 4°

Igualdad de trato

De acuerdo con el presente Convenio y a menos que se haya estipulado otra cosa, todas las personas a quienes se aplique este Convenio, recibirán igual trato por cada Parte, tanto en lo que respecta a los derechos y obligaciones que emanan directamente de las legislaciones sobre Seguridad Social de Chile y Australia o en virtud del presente Convenio.

TITULO II**Disposiciones relativas
a la legislación aplicable**

El objetivo de este Título es garantizar que tanto los empleadores como los trabajadores que estén sujetos a la legislación de la República de Chile o a la de Australia no tengan una doble obligación bajo la legislación de la República de Chile o la de Australia en relación a un mismo trabajo desempeñado por un trabajador.

ARTICULO 5°**Aplicación de este título**

Este Título sólo se aplicará si el trabajador y/o su empleador estuviese, de no ser por este Título, sujeto a la legislación de ambas partes con respecto al trabajo realizado por el trabajador o a la remuneración pagada por dicho trabajo.

ARTICULO 6°**Regla general**

A menos que se disponga lo contrario en los artículos 7°, 8°, 9° ó 10, si una persona trabaja en el territorio de alguna de las Partes el empleador y el trabajador sólo estarán sujetos a la legislación que rija en el territorio de dicha Parte, con respecto al trabajo desempeñado y a la remuneración pagada por el mismo.

ARTICULO 7°**Relaciones diplomáticas y consulares**

Este Convenio no afectará las disposiciones de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas del 18 de abril de 1961, ni las de la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares del 24 de abril de 1963.

ARTICULO 8°**Trabajadores desplazados
de un territorio al otro**

1. Si un trabajador:
 - a) Está cubierto por la legislación de una de las Partes ("la primera Parte");
 - b) Fuese enviado ya sea antes, al momento o después de la entrada en vigencia de este Convenio, por el empleador de la primera Parte a trabajar en el territorio de la otra Parte ("la segunda Parte");
 - c) Estuviese trabajando en el territorio de la segunda Parte contratado por el empleador o por una Subsidiaria de dicho empleador;
 - d) No se hubiese cumplido un período de 4 años desde que el empleado fuera enviado a trabajar al territorio de la segunda Parte; y
 - e) No estuviese trabajando en forma permanente en el territorio de la segunda Parte;

El empleador y el trabajador estarán sujetos sólo a la legislación de la primera Parte con respecto al trabajo ejecutado después de la entrada en vigencia de este Convenio y la remuneración pagada por ese trabajo. Esta disposición se aplicará también a los trabajadores de una filial.

2. ... Las Autoridades Competentes podrán, de común acuerdo, extender por escrito, el período de 4 años mencionado en el subpárrafo 1, d) de este Artículo hasta por dos años para cualquier trabajador.

ARTICULO 9°**Trabajadores al servicio del Gobierno**

Si un trabajador:

- a) está cubierto por la legislación de una de las Partes ("la primera Parte");
- b) sea enviado ya sea antes, al momento o después de la entrada en vigencia de este Convenio por el Gobierno de la primera Parte a trabajar en el territorio de la otra Parte ("la segunda Parte");
- c) estuviese trabajando en el territorio de la segunda Parte en una ocupación del Gobierno de la primera Parte; y
- d) no estuviese trabajando en forma permanente en el territorio de la segunda Parte; el empleador y el trabajador estarán sujetos sólo a la legislación de la primera Parte con respecto al trabajo ejecutado después de la entrada en vigencia de este Convenio y a la remuneración pagada por este trabajo. Para los propósitos de este Artículo, el término "Gobierno" incluye, para Australia, las subdivisiones políticas o autoridades locales de Australia.

ARTICULO 10°

Trabajadores de naves y aeronaves

1. Si un trabajador labora para un empleador en un barco o avión de tráfico internacional, el empleador y el trabajador estarán sujetos, con respecto al trabajo desempeñado y a la remuneración pagada por el mismo, sólo a la legislación de la Parte donde reside el trabajador.
2. Para los propósitos de este Artículo, las Autoridades Competentes podrán, mediante acuerdo escrito, establecer que un empleado que se desempeñe en una nave o aeronave de tráfico internacional quede sujeto a la legislación de una Parte determinada.

ARTICULO 11°

Excepciones de común acuerdo

Las Autoridades Competentes de ambas Partes podrán establecer, de común acuerdo:

- a) las excepciones señaladas en los Artículos 5 a 10 a favor de determinadas personas o grupos de personas, y
- b) la legislación de la Parte a la cual esas personas o grupos de personas estarán sujetas.

TITULO III

Disposiciones relativas a beneficios

ARTICULO 12°

Exportación y pago de beneficios

1. Los beneficios pagaderos por una Parte en virtud del presente Convenio, serán pagaderos en el territorio de la otra Parte.
2. Cuando la legislación de una Parte disponga que un beneficio es pagadero fuera del territorio de dicha Parte, tal beneficio, cuando sea pagadero en virtud del presente Convenio, será pagadero también fuera del territorio de ambas Partes.
3. Si en el futuro la legislación australiana estipulara un límite de tiempo para continuar teniendo derecho a un beneficio en Australia por parte de una persona que abandone Australia, el mismo límite de tiempo se aplicará a dicho beneficio para una persona que abandone la República de Chile.
4. Los beneficios concedidos por una Parte serán pagaderos por dicha Parte, a petición del beneficiario, en su país de residencia.
5. ...Si una Parte impusiere restricciones legales o administrativas a la transferencia de divisas fuera de su territorio, dicha Parte deberá poner en práctica, tan pronto como sea posible, medidas que garanticen el pago y envío de los beneficios pagaderos en conformidad con la legisla-

ción de dicha Parte o en virtud del presente Convenio. Las medidas impuestas deberán aplicarse en forma retroactiva desde el momento en que se impusieron las restricciones.

6. En caso de que una Parte impusiere restricciones legales o administrativas a la transferencia de sus divisas fuera de su territorio, conforme a lo señalado en el párrafo 5, ésta deberá informar a la otra Parte sobre dichas restricciones en el plazo de un mes calendario a contar del momento en que impuso las mismas, y deberá implementar las medidas que se señalan en dicho párrafo en un plazo de 6 meses desde que se impusieron las restricciones. El incumplimiento de cualquiera de estas exigencias será interpretado por la otra Parte como violación sustancial del Convenio, para efectos del Artículo 60 de la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados.
7. Los beneficios que sean pagados por una Parte fuera de su territorio, se pagarán en moneda de los Estados Unidos de América u otra moneda de conversión internacional.
8. Un beneficio pagadero por una Parte en virtud del presente Convenio o de conformidad con su legislación, será pagado por dicha Parte sin descontar los costos administrativos del Gobierno o de la Institución Competente que corresponda, por concepto de tramitación y pago del beneficio, independientemente de si la persona con derecho a dicho beneficio se encuentra en el territorio de la otra Parte o en un tercer país.
9. ... En relación a Australia, no se aplicarán las disposiciones del presente Artículo a los subsidios de arriendo, asignación por gastos farmacéuticos ni a ninguna otra asignación pagadera sólo dentro de Australia o durante un período de ausencia temporal, conforme a la legislación australiana de Seguridad Social.

ARTICULO 13°

Exámenes médicos

1. Para efectos de evaluar el grado de incapacidad o la capacidad de trabajo de una persona, la Institución Competente de una Parte aplicará la legislación de dicha Parte, cuando sea pertinente para la solitud de un beneficio o para continuar el pago del mismo.
2. ...Con el fin de facilitar la evaluación a que se refiere el párrafo 1, la Institución Competente de la Parte en cuyo territorio reside la persona deberá, a petición de la Institución Competente de la otra Parte, remitir a esta última sin costo cualquier informe o antecedente médico pertinente que obre en su poder.
3. En caso que la Institución Competente de Australia estime necesario que en Chile se realicen exámenes médicos adicionales que sean de su exclusivo interés, éstos serán financiados y reembolsados por dicha Institución.
4. ...Por otra parte, en caso que la Institución Competente chilena estime necesario la realización de exámenes médicos adicionales en Australia que sean de su exclusivo interés, éstos serán financiados de acuerdo con la legislación chilena. Cuando se trate de trabajadores afiliados al sistema chileno de capitalización individual, la Institución Competente chilena efectuará el reembolso del costo total de estos exámenes, a la Institución Competente de Australia, debiendo requerir del afiliado el porcentaje a su cargo. No obstante, la Institución Competente chilena podrá deducir el costo que le corresponde asumir al afiliado, de las pensiones devengadas o del saldo de su cuenta de capitalización individual.
5. ...Si los nuevos exámenes se solicitan a propósito de una reclamación interpuesta al dictamen de invalidez emitido en Chile, el costo de tales exámenes será

financiado de la forma señalada en el párrafo anterior, salvo que la reclamación sea interpuesta por una Institución Competente chilena o por una Compañía de Seguros, en cuyo caso tales gastos serán financiados por el reclamante.

TITULO IV

Beneficios australianos

ARTICULO 14°

Residencia o permanencia en la República de Chile o en un Tercer Estado

Cuando una persona cumpla en virtud de la legislación australiana o del presente Convenio, con todos los requisitos para obtener un beneficio, excepto el de ser residente en Australia y encontrarse en ese país en la fecha en que presente la solicitud para obtener dicho beneficio, pero:

- a) sea residente en Australia, en la República de Chile o en un Tercer Estado con el cual Australia haya suscrito un Convenio sobre Seguridad Social que incluya disposiciones sobre cooperación en la evaluación y determinación de las solicitudes de prestaciones, como en el otorgamiento de este tipo de beneficio; y
- b) se encuentre en Australia, en el territorio de la República de Chile o en ese Tercer Estado, esa persona, siempre y cuando haya sido en algún momento residente en Australia, será considerada como residente en Australia y que se encuentra presente en ese país a esa fecha, para los efectos de la presentación de esa solicitud de beneficio.

ARTICULO 15°

Totalización para efectos de los beneficios australianos

1. Cuando una persona a quien se le aplique el presente Convenio solicite un be-

neficio australiano de acuerdo a sus normas, y haya cumplido:

- a) un período en calidad de residente en Australia que sea inferior al período requerido para adquirir derecho a ese beneficio, bajo ese concepto, según la legislación de Australia; y
 - b) un período de residencia en Australia durante su vida laboral, igual o mayor al período mencionado en el párrafo 3; y
 - c) un período de seguro cumplido en Chile, entonces, para efectos de solicitar este beneficio australiano, ese período de seguro cumplido en Chile se considerará como si fuera un período durante el cual esa persona fue residente en Australia, solamente con el fin de completar los períodos mínimos estipulados por la legislación de Australia para tener derecho a dicho beneficio.
2. Para efectos de este Artículo, cuando una persona tenga un período de residencia en Australia y un período de seguro en Chile, todos los períodos que coincidan se considerarán sólo una vez como un período de residencia en Australia.
 3. El período mínimo de residencia en Australia durante la vida laboral que se considerará para efectos del párrafo 1 será:
 - a) para efectos de un beneficio australiano, solicitado por una persona que resida fuera de Australia, el período mínimo requerido será de 12 meses, de los cuales al menos 6 meses deberán ser consecutivos; y
 - b) para efectos de un beneficio australiano solicitado por un residente de Australia, no se requerirán períodos mínimos.

ARTICULO 16°

Cálculo de los beneficios australianos

1. Conforme al párrafo 2, cuando un beneficio australiano deba pagarse en virtud del presente Convenio a una persona que se encuentra fuera de Australia, la determinación del monto de este beneficio se efectuará de la siguiente manera:
 - a) ...Se calcularán los ingresos de la persona conforme a la legislación australiana, considerando las disposiciones del Artículo 17, incluyendo, si corresponde, cualquier beneficio chileno que esa persona o su pareja tengan derecho a percibir;
 - b) Considerando esos ingresos señalados en el párrafo a) se determinará el monto máximo de beneficio australiano que esa persona podría obtener de acuerdo a lo especificado en la legislación australiana.
 - c) Cuando corresponda se determinará la proporción del monto del beneficio calculado bajo el subpárrafo b), considerando el período de residencia en Australia durante la vida laboral, multiplicando ese monto por el factor de residencia de la persona, según lo estipulado en la legislación australiana.
2. Las disposiciones del párrafo 1 continuarán aplicándose durante 26 semanas cuando una persona permanezca temporalmente en Australia.
3. De conformidad con lo dispuesto en los párrafos 4 y 5, cuando en virtud del presente Convenio deba pagarse un beneficio australiano a una persona que se encuentra en Australia y tiene menos de 10 años de residencia en Australia el monto de dicho beneficio se determinará de acuerdo con lo siguiente:
 - a) Con excepción de lo señalado en el Artículo 17, se descontará el monto del beneficio chileno que tenga derecho a percibir dicha persona del monto máximo del beneficio australiano;
 - b) Se calculará el ingreso de esa persona de conformidad con la legislación de Australia, sin considerar en ese cálculo el beneficio chileno que tenga derecho a percibir esa persona o su cónyuge, si corresponde y
 - c) Se aplicará al beneficio restante obtenido conforme al subpárrafo a), el sistema de cálculo pertinente establecido por la legislación de Australia, tomando como ingreso de la persona el monto calculado de conformidad con el subpárrafo b).
4. Las disposiciones del párrafo 3 continuarán aplicándose durante 26 semanas cuando una persona abandone temporalmente Australia.
5. Cuando uno de los cónyuges o ambos perciban uno o más beneficios chilenos y, para efectos de lo dispuesto en los párrafos 1 y 3 y en la legislación de Australia, cada uno se considerará beneficiario de la mitad del monto del beneficio o bien del total de ambos beneficios, según corresponda.
6. Para efectos de lo dispuesto en el párrafo 1, para Australia, los beneficios no incluyen el subsidio de arriendo, asignaciones por gastos farmacéuticos ni ninguna otra asignación pagadera sólo dentro de Australia o durante un período temporal de ausencia, conforme a la legislación australiana de Seguridad Social.

ARTICULO 17°

Exclusión del pago de beneficios por gracia de Chile, en la determinación de los ingresos australianos:

1. Cuando una persona recibe o tiene derecho a percibir un beneficio conforme a las leyes de Seguridad Social de Australia,
 - a) los pagos mensuales hechos conforme a la ley chilena N° 19.123 Beneficios por Gracia y
 - b) los pagos periódicos mensuales por gracia hechos conforme a la ley chilena N° 19.234 y sus modificaciones.

Estos pagos no serán incluidos para los propósitos de evaluar el monto de ese beneficio australiano.

2. Sólo para los propósitos de este Artículo, el término beneficio incluirá todos los pagos de seguridad social conforme a las leyes de Seguridad Social de Australia.

TITULO V

Beneficios chilenos

ARTICULO 18°

Totalización de los beneficios chilenos

1. Cuando la legislación chilena exija el cumplimiento de determinados períodos de seguro para la adquisición, conservación o recuperación del derecho a pensiones de vejez, invalidez o sobrevivencia, los períodos de residencia durante la vida laboral en Australia se considerarán, cuando sea necesario, cumplidos en la República de Chile.
2. Cuando un período de seguro cumplido en Chile coincida con un período de residencia de la vida laboral en Australia, dicho período sólo se considerará una vez como período de seguro.
3. Cuando no sea posible precisar la fecha en que determinados períodos de seguro hayan sido cumplidos bajo las leyes chi-

lenas, se presumirá que dichos períodos no coinciden con los períodos de residencia en Australia durante la vida laboral.

ARTICULO 19°

PENSIONES DE VEJEZ, INVALIDEZ Y SOBREVIVENCIA

1. Los afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones financiarán sus pensiones en Chile con el saldo acumulado en su cuenta de capitalización individual. Cuando dicho saldo fuera insuficiente para financiar una pensión de un monto que sea al menos igual que la pensión mínima garantizada por el Estado, los afiliados tendrán derecho, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 18, a la totalización de sus períodos de seguro para acceder al beneficio de pensión mínima de vejez o invalidez. Igual derecho tendrán los beneficiarios de pensiones de sobrevivencia.
2. Para los efectos de determinar el cumplimiento de los requisitos establecidos en las disposiciones legales chilenas para pensionarse anticipadamente en el Sistema de Capitalización Individual, los afiliados que hayan obtenido una pensión en conformidad con la legislación australiana se considerarán pensionados de los regímenes previsionales indicados en el párrafo 4.
3. Las personas afiliadas al Sistema de Capitalización Individual de la República de Chile, podrán enterar cotizaciones voluntariamente en dicho Sistema, en calidad de trabajadores independientes durante cualquier período de vida laboral que residan en Australia. Los trabajadores que opten por acceder a este beneficio quedarán exentos de la obligación de enterar cotizaciones en el sistema de salud de Chile.
4. Asimismo, los afiliados a los regímenes previsionales administrados por el Insti-

tuto de Normalización Previsional, tendrán derecho a totalizar períodos de seguro de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 18, para acceder a los beneficios establecidos en la legislación que se les aplique.

5. Para los efectos de acceder a pensiones conforme a la legislación que regula los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Normalización Previsional, las personas que perciban una pensión australiana o que tengan residencia en Australia durante su vida laboral, conforme a la legislación australiana, serán consideradas como actuales imponentes del régimen previsional que les corresponda en Chile.
6. Si una persona registra períodos de seguro bajo la legislación chilena, inferiores a un año y si, tomando en cuenta sólo esos períodos, no existe ningún derecho a beneficios según esa legislación, la Institución Competente chilena no estará obligada a otorgar una pensión a esa persona, por ese período, en conformidad con este Convenio.

ARTICULO 20°

Cálculo de los beneficios chilenos

1. En los casos contemplados en los párrafos 1 y 4 del Artículo precedente, la Institución Competente determinará el derecho al beneficio chileno como si todos los períodos de seguro o períodos de residencia en Australia durante la vida laboral, según corresponda, hubieran sido cumplidos según su propia legislación y, para efectos del pago del beneficio, calculará la parte pagadera por ella como la proporción existente entre los períodos de seguro cumplidos exclusivamente bajo esa legislación y el total de años requeridos que corresponda conforme a la legislación chilena.
2. Tratándose de pensiones mínimas que sean de cargo del Instituto de Normaliza-

ción Previsional, la determinación del derecho a las mismas se hará en la forma prevista en el párrafo anterior y, para efectos de su pago, el cálculo se hará en base a la proporción existente entre los períodos de seguro cumplidos exclusivamente en Chile y el total de períodos de seguro registrados en Chile y los períodos de residencia durante la vida laboral en Australia. En caso que la suma de los indicados períodos fuere superior al lapso exigido por las disposiciones legales chilenas para adquirir derecho a una pensión completa, los años en exceso no serán considerados para efectos de este cálculo.

ARTICULO 21°

Prestaciones de salud

Las personas que perciban una pensión en virtud de la legislación australiana o del presente Convenio y que residan en Chile, tendrán derecho a afiliarse al sistema de salud chileno bajo las mismas condiciones que los pensionados chilenos.

TITULO VI

Disposiciones transitorias y finales

ARTICULO 22°

Presentación de documentos

1. Las solicitudes, notificaciones o apelaciones relativas a un beneficio pagadero tanto en virtud del presente Convenio como de las legislaciones de Chile y Australia sobre Seguridad Social, podrán ser presentadas en el territorio de la otra Parte de conformidad con los Acuerdos Administrativos celebrados según el Artículo 25, en cualquier momento después de la entrada en vigor del presente Convenio.
2. Para efectos de determinar el derecho a un beneficio, se considerará que la fecha

- de presentación de una solicitud, notificación o apelación a que se refiere el párrafo 1 ante la Institución Competente, Organismo de Enlace o Autoridad Competente de una Parte, es la fecha de presentación de ese documento ante la Institución Competente, Organismo de Enlace o Autoridad Competente de la otra Parte. La Institución ante la cual se presentó la solicitud, notificación o apelación deberá remitirla, a la brevedad, a la Institución Competente de la otra Parte.
3. La apelación a que hace referencia este Artículo es aquella que puede presentarse ante un organismo administrativo que ha sido establecido por o para los fines de la legislación de cualquiera de las Partes.
 4. Cualquier exención respecto de derechos de timbres, derechos notariales y de registro concedida en el territorio de una de las Partes, en relación con certificados y documentos que deban ser presentados ante las Autoridades Competentes, Organismo de Enlace o ante las Instituciones Competentes en el mismo territorio, se aplicará también a los certificados y documentos que, para los efectos del presente Convenio, deban ser presentados ante las Autoridades Competentes, Organismo de Enlace o ante las Instituciones Competentes de la otra Parte. Los documentos y certificados que deban presentarse para los fines de este Convenio quedarán exentos del requisito de legalización por parte de las autoridades diplomáticas y consulares.

ARTICULO 23°

Recuperación de pagos excesivos

1. Si es que:
 - a) el monto de un beneficio atrasado es pagado o pagadero por Chile, y

- b) Australia ha pagado a la persona un beneficio en virtud de su legislación por todo el período respectivo o por parte de él, y
 - c) el monto del beneficio pagado por Australia habría sido reducido si el beneficio pagado o pagadero por Chile hubiera sido pagado durante ese período; entonces,
 - d) se considerará que la persona adeudada a Australia, y Australia podrá recuperar, el monto que no debería haber sido pagado por Australia si el beneficio descrito en el subpárrafo a) hubiera sido pagado periódicamente durante el período precedente, y
 - e) Australia podrá recuperar la totalidad o parte de esa deuda en virtud de lo establecido en las disposiciones legales que conforman las leyes de seguridad social de Australia.
2. Con respecto a Australia, la referencia a un beneficio en el párrafo 1 precedente significa una pensión, beneficio o asignación pagadero en virtud de las leyes de seguridad social de Australia.

ARTICULO 24°

Intercambio de información y asistencia mutua

1. Las Autoridades Competentes, los Organismos de Enlace y las Instituciones Competentes responsables de la aplicación del Convenio, deberán, en la medida que la legislación interna lo permita, según corresponda:
 - a) en virtud de lo dispuesto en los párrafos 3 y 4, comunicarse mutuamente cualquier información necesaria para la aplicación del presente Convenio;
 - b) prestarse sus buenos oficios y proporcionarse asistencia mutua, inclui-

- da la comunicación de cualquier información necesaria relativa a la determinación o pago de cualquier beneficio en virtud del presente Convenio o en conformidad con la legislación sobre seguridad social de cualquiera de las Partes, como si se tratara de la aplicación de su propia legislación;
- c) comunicarse mutuamente, tan pronto como sea posible, toda la información sobre las medidas que hayan adoptado para la aplicación del presente Convenio;
 - d) a petición de cualquiera de las Partes, asistirse mutuamente en relación a convenios de seguridad social celebrados entre cualquiera de ellas y un tercer Estado, solo en cuanto a lo que se especifique en los Acuerdos Administrativos celebrados en conformidad con el Artículo 25; y
 - e) notificarse sobre cualesquier tipo de leyes que modifiquen, complementen o reemplacen a sus respectivas legislaciones y que pudieran afectar la aplicación del presente Convenio, tan pronto como dichas leyes sean publicadas.
2. La asistencia a que se refiere el párrafo 1 se proporcionará sin costo alguno, de conformidad con los Acuerdos Administrativos que se suscriban en virtud del Artículo 25.
 3. A menos que la revelación de información sea requerida de conformidad con la legislación de una de las Partes, cualquier información relativa a una persona que se comunique de conformidad con el presente Convenio a una Autoridad, Organismo de Enlace o Institución Competente de esa Parte, será confidencial y se utilizará solamente para implementar el presente Convenio y la legislación sobre seguridad social de las Partes. Cuando se requiera la revelación de información a un tercero en virtud de la legislación de alguna de las Partes, la Parte que tenga la información podrá excusarse de proporcionar dicha información a la otra.
 4. Las disposiciones contenidas en los párrafos anteriores de este artículo no se interpretarán, en ningún caso, como una imposición que obligue a la Institución, Organismo de Enlace o Autoridad Competente de una de las Partes a:
 - a) adoptar medidas administrativas que discrepen de aquellas establecidas por las leyes o prácticas administrativas de esa Parte o de la otra; o
 - b) proporcionar antecedentes que no sean posibles de obtener conforme a las leyes o a los procedimientos administrativos normales de esa Parte o de la otra.
 5. Las comunicaciones entre las Autoridades Competentes, Organismos de Enlace, Instituciones Competentes y personas a quienes se aplica el presente Convenio podrán efectuarse en cualquiera de los idiomas oficiales de ambas Partes.
 6. Las autoridades diplomáticas y consulares de las Partes Contratantes podrán representar, sin mandato gubernamental especial, a sus propios nacionales ante las Autoridades Competentes, Organismos de Enlace o Instituciones Competentes en materias de Seguridad Social de la otra Parte Contratante, a petición expresa de los interesados, únicamente para agilizar cualquier trámite o el otorgamiento de los beneficios, que no incluye el pago del mismo a esa autoridad. Tratándose del Sistema de Capitalización Individual chileno, no se aceptará tal representación para efectos de la selección de la modalidad de pensión por la cual opte el afiliado.

ARTICULO 25°**Acuerdos administrativos**

1. Las Autoridades Competentes de las Partes suscribirán los Acuerdos Administrativos necesarios para la implementación del presente Convenio.
2. Las Autoridades Competentes designarán los Organismos de Enlace en el Acuerdo Administrativo.

ARTICULO 26°**Reconocimiento de períodos y hechos anteriores**

1. Al determinar el derecho de una persona a acceder a un beneficio o al monto de dicho beneficio, en virtud del presente Convenio, las situaciones, hechos y períodos de:
 - a) residencia en Australia;
 - b) residencia en Australia durante la vida laboral; y
 - c) seguro, serán considerados, conforme al presente Convenio, en la medida en que dichos períodos, situaciones o hechos, sean aplicables en relación a esa persona, independientemente de la fecha en que tuvieron lugar o en que fueron acumulados.
2. Las disposiciones del presente Convenio no otorgarán derecho a percibir el pago de un beneficio desde fechas anteriores a aquélla de entrada en vigor del Convenio.

ARTICULO 27°**Solución de diferencias**

Las Autoridades Competentes de las Partes deberán resolver, en la medida de lo posible, cualquier dificultad que surja de la interpretación o aplicación del presente Convenio

de conformidad con su espíritu y sus principios fundamentales.

ARTICULO 28°**Revisión del convenio**

Cuando una Parte solicite a la otra que se celebren reuniones para la revisión del presente Convenio, las Partes se reunirán para estos efectos como máximo en un plazo de 6 meses a partir de la fecha de presentación de la solicitud y, salvo que las Partes acuerden algo distinto, la reunión deberá efectuarse en el territorio de la Parte a la que se envió la solicitud.

ARTICULO 29°**Entrada en vigor y terminación**

1. Este Convenio entrará en vigor el primer día del tercer mes siguiente al mes en la cual se intercambié la última nota entre las Partes, a través de los canales diplomáticos, notificando a la otra Parte de que se han cumplido las formalidades constitucionales, legales o de cualquier otro tipo necesarias para que este Convenio entre en vigor.
2. De acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 3, el presente Convenio tendrá vigencia indefinidamente o hasta que transcurran doce meses desde la fecha en que cualquiera de las Partes reciba, por canales diplomáticos, una nota manifestando la intención de la otra Parte de terminar el presente Convenio.
3. En caso de que se ponga término al presente Convenio en conformidad con lo dispuesto en el párrafo 2, éste seguirá aplicándose a todas las personas que:
 - a) al momento de su término estén percibiendo beneficios, o
 - b) antes de la fecha de término a que se refiere dicho párrafo hayan pre-

sentado solicitudes y tengan derecho a recibir los respectivos beneficios en virtud de este Convenio; o

- c) inmediatamente antes de la fecha de término estén sujetos solamente a la legislación de una Parte en virtud de los Artículos 8 ó 9 del Título II del Convenio, siempre y cuando la persona continúe satisfaciendo los criterios de esos artículos.

En testimonio de lo cual, los suscritos, debidamente autorizados por sus respectivos Gobiernos, han firmado el presente Convenio.

Hecho en duplicado, en Canberra, a los veinticinco días del mes de marzo de 2003 en los idiomas español e inglés, siendo todos los textos igualmente auténticos.

Por la República de Chile Por Australia.

DEL DIARIO OFICIAL

22 Mayo

- Decreto N° 311, de 31.03.04, del Ministerio de Hacienda. Incorpora al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y al Instituto de Normalización Previsional al Sistema de Alta Dirección Pública.

25 Mayo

- Ley N° 19.945. Interpreta el Código del Trabajo en cuanto hace aplicable sus normas a trabajadores de los Conservadores de Bienes Raíces, Notarias y Archiveros. *(Publicada en esta edición del Boletín)*
- Ley N° 19.948. Crea un procedimiento para eximir de responsabilidad en caso de extravío, robo u hurto de la cédula de identidad y de otros documentos de identificación.
- Resolución N° 6.549 exenta, de 4.05.04, del Ministerio de Educación. Aprueba bases para el proceso de postulación, 2004, a la acreditación para percepción de la Asignación de Excelencia Pedagógica Ley N° 19.715.

28 Mayo

- Decreto N° 82, de 8.04.04, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio de Seguridad Social con el Gobierno de Australia *(publicado en esta edición del Boletín)*.

31 Mayo

- Ley N° 19.952. Corrige situación tributaria que indica en la XII Región.

3 Junio

- Decreto N° 49, de 28.01.04, del Ministerio de Educación. Aprueba reglamento para la ejecución del Programa de Alfabetización Digital.
- Decreto N° 99, de 12.04.04, del Ministerio de Educación. Autoriza la ejecución de las acciones, celebración de los convenios y contratos y realización de pagos en el marco del Desarrollo del Sistema de Evaluación de Docentes de Aula del Sector municipal.

4 Junio

- Extracto de Resolución N° 53 exenta, de 31.05.04, del Servicio de Impuestos Internos. Actualiza requisitos para vales emitidos en reemplazo de boletas.

5 Junio

- Ley N° 19.950. Aumenta sanciones a hurtos y facilita su denuncia e investigación.
- Ley N° 19.949. Establece un sistema de protección social para familias en situación de extrema pobreza denominado "Chile Solidario".
- Extracto de Circular N° 28, de 4.06.04, del Servicio de Impuestos Internos. Instruye respecto de emisión de Declaración Jurada Resumen Anual de IVA de compras y ventas que deben presentar los contribuyentes ante el SII.

10 Junio

- Extracto de Circular N° 27, de 3.06.04, del Servicio de Impuestos Internos. Instruye sobre nuevo tratamiento tributario de la bonificación a la contratación de mano de obra establecida en la Ley N° 19.853, de 2003.

12 Junio

- Resolución N° E-182-2004, de 12.05.04, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reforma de estatutos de "A.F.P. Provida S.A.".

14 Junio

- Decreto N° 81, de 16.03.04, del Ministerio de Educación. Reglamenta programa de fortalecimiento del aprendizaje del idioma inglés en la enseñanza básica y media de los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, y por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980.

16 Junio

- Decreto N° 148, de 12.06.04, del Ministerio de Salud. Aprueba reglamento sanitario sobre manejo de residuos peligrosos.

17 Junio

- Decreto con Fuerza de Ley N° 4, de 26.05.04, del Ministerio de Hacienda. Rebaja tasa del impuesto territorial y fija monto de exención de los bienes raíces agrícolas.
- Extracto de Resolución N° 56 exenta, de 14.06.04, del Servicio de Impuestos Internos. Exime de la obligación de declarar bienes raíces agrícolas y dispone declaración de mejoras efectuadas por los propietarios.
- Extracto de Resolución N° 57 exenta, de 14.06.04, del Servicio de Impuestos Internos. Fija definiciones técnicas y aprueba tablas de valores de terrenos y construcciones para el reavalúo de los bienes raíces de la primera serie, agrícola.
- Extracto de Circular N° 32, de 16.06.04, del Servicio de Impuestos Internos. Implementa la vía de la reconsideración administrativa como etapa previa al procedimiento de reclamo de avalúos, fijados en la tasación general agrícola, a través del Formulario N° 2827.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

DESPIDO INJUSTIFICADO.

CARTA DE DESPIDO NO INDICA HECHOS EN QUE SE FUNDA EL DESPIDO

*Sentencia ejecutoriada de la Corte Suprema***Doctrina**

Si el despido se produjo al momento de entregarse la primera carta al trabajador, la cual no expresó causal alguna ni mencionó siquiera un presunto incumplimiento de obligaciones, de suerte que en ese minuto el empleador decidió la razón de su despido, y ella no fue otra que un simple desahucio, que le obligaba a pagar las indemnizaciones de rigor, no le es lícito al empleador modificar posteriormente esa razón, en su beneficio, como de hecho se ha pretendido, puesto que el despido es un acto que produce efectos jurídicos en forma inmediata y se completa con el aviso, que no puede ser sino el primero que se entregue.

Sentencia de primer grado.

Rancagua, 9 de julio de 2002.

Habiéndose cumplido las medidas para mejor resolver, tráiganse los autos para fallo.

Vistos:

A fojas 1, comparece don Raúl Zamorano Gárate, trabajador, domiciliado en Las Méndez N° 12, Olivar Bajo, Olivar quien interpone demanda en juicio ordinario del trabajo en contra de Comité de Agua Potable Olivar Bajo, domiciliado en Ruta H-40, Villa Olivar, sitio 28, Olivar, representado por su presidente, don Orlando Pérez Astudillo, ignora ocupación, con el mismo domicilio y, además, el de calle Las Mercedes, sin número, de la misma comuna, a fin de que se declare injustificado el despido de que fue objeto el 18 de abril de 2000 y, como consecuencia, se condene al demandado al pago de la indemnización por años de servicio, aumentada en un 20%, más reajustes, intereses y costas.

Funda su demanda en que ingresó a prestar servicios para el demandado el 1° de septiembre de 1985 y el día 18 de abril de 2000 el presidente del Comité, señor Pérez, le informó que por decisión de la directiva se ponía término a su contrato de trabajo, no expresado causa alguna y haciéndole entrega de una carta firmada por él, por el señor Nelson Marín y por la señora María Bustos. Con posterioridad, recibió otra carta, vía correo, en la que se le indicaba que se ponía término a su contrato por incumplimiento grave de las obligaciones que imponía el mismo. Agrega que a la fecha de terminación de los servicios, el contrato tenía carácter de indefinido y él ejercía la función de secretario administrativo. Su remuneración se componía de sueldo base de \$ 302.324 y se le pagaba \$ 35.212 de asignación de colación, \$ 19.112 de asignación de movilización de \$ 40.000 de bono de escolaridad.

A fojas 3, consta estampado de notificación personal de la demanda.

A fojas 18, la parte demandada opone la excepción de ineptitud del libelo, con costas, ya que la demanda no cumple con el requisito señalado en el N° 4 del artículo 254 del Código de Procedimiento Civil, al no contener la exposición clara de los hechos y fundamentos de derecho en que se apoya. Sin perjuicio de que el actor ha cumplido someramente la exposición, meridianamente clara de los hechos, ha incumplido los fundamentos de derecho en que se apoya, toda vez que el actor deduce demanda ordinaria amparada por los artículos 160 y siguientes y 425 del Código del Trabajo, pero no invoca el artículo 168 que se refiere al despido injustificado, tema que a su juicio está en discusión, por cuanto el demandante demanda al parecer un despido injustificado. Además, la demanda es inepta porque no cumple con el requisito del N° 5 del artículo 439 del Código del Trabajo, al no establecer el monto de la cuantía demandada. En subsidio, contesta la demanda, solicitando su rechazo, con costas.

Señala que el 2 de enero de 2000 las partes celebraron un contrato de trabajo en virtud del cual el trabajador realizará la labor de Secretario Administrativo del Servicio de Agua Potable Olivar Bajo, con una remuneración de \$ 264.500 brutos mensuales, dejándose constancia en el mismo de que el demandante ingresó al servicio el 1° de septiembre de 1985.

El actor debía desempeñar las siguientes funciones: atención de público en oficina para recaudaciones y recepción de reclamos y consultas relativas al Servicio de Agua Potable; realizar el procedimiento administrativo de cobranzas, recaudaciones y registros de tarifas, el que se traducía en las siguientes tareas: revisión de datos de consumos de agua mensual, confección de avisos de cobranzas, recaudación de tarifas, registros de pagos en planillas de consumo, archivo de comprobante de ingresos y egresos, rendición de contable y de caja mensual; verificar en terreno situaciones especiales; recaudación de ingresos por aportes y otros con sus

correspondientes registros en el Libro de caja; cancelación de los pagos mensuales que debe efectuar el servicio de agua potable; recepción, despacho y archivo de correspondencia; confección y envío al Departamento de Agua Potable Rural de las cuentas bimestrales contables; envío de citación a reuniones del directorio de asambleas generales; confección y envío de notificaciones de corte de suministros por cuentas impagas; efectuar trámites en servicios públicos; asistir a jornadas de capacitación convocadas por el Departamento de Agua Potable Rural de Essel S.A.; realizar pagos en oficinas públicas y depósitos en banco (pagar imposiciones y otros trámites). Por último, debía atender público en el sector Rincón de Abra. Su jornada era de 48 horas semanales, de lunes a viernes.

Con fecha 18 de abril de 2000 se puso término en forma justificada al contrato del actor, en virtud de la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones, enviándose carta al demandante con esa misma fecha, vía correo certificado, señalándole los hechos por los cuales se aplicaba la causal.

Hace presente que el Comité demandado fue informado por Essel S.A., mediante sendas cartas, de las falencias existentes en el manejo de la oficina administrativa. Existen dos cartas, fechadas el 19 de noviembre de 1991 y el 12 de febrero de 1998, que demuestra que el actor se le dio nuevas oportunidades y se le dejó enmendar sus incumplimientos, circunstancias que no ocurrió, por lo que se le puso término al contrato. El 14 de abril de 2000 recibió de parte de Essel S.A. un informe de revisión Comité de Agua Potable Rural Olivar Bajo, por el cual se indica que sólo fue posible realizar el conteo de dinero en efectivo que existía, ya que no fue posible cuadrar los ingresos y los gastos por no encontrarse el libro de caja al día, incluso dicho informe contiene diversas observaciones, como desorden administrativo, ya que no se lleva un sistema de archivos de

documentación del Comité, libro de caja atrasado, no existe un sistema efectivo de cortes de agua; morosos a marzo de 2000 \$ 7.601.925; existe un problema de registros de facturas por cobro de agua potable, en el sistema computacional, ya que éstas se registran sin previa cancelación.

Agrega que, en vista del desorden, encargó una auditoría externa, realizada por don Hugo Yantén Mallea, datada el 16 de junio de 2000, que establece que existe una diferencia de \$ 53.009.911, por el desorden existente en la oficina administrativa, ya que, como señala dicha auditoría: "...Se encontró un alto nivel de desorden,... No existe un sistema de control adecuado frente al sistema de información utilizado, debido a que el Secretario Administrativo tomaba la mayoría de las decisiones en forma independiente...".

No es acertado lo sostenido por el actor en el sentido de que existe un despido injustificado, pues su actuar negligente corresponde a un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato que importa un importante menoscabo a los intereses del Comité, menoscabo que, en definitiva, arroja pérdidas por sumas millonarias de dineros.

A fojas 23, la parte demandante evacua el traslado de las excepciones, solicitando el rechazo de éstas, con costas. Respecto de no contener la demanda los fundamentos de derecho en que se apoya, expresa que basta con decir que la citada de un artículo determinado no es el fundamento de derecho de una demanda. Con todo, grosso modo, el fundamento de derecho de la demandada está constituido por el hecho jurídico constitutivo de la acción deducida en juicio, la causa de pedir. Añade que el no fijar los montos demandados no equivale a no tener la demanda peticiones concretas, puesto que la lectura de ella se desprende con absoluta nitidez que lo que se pretende es que se declare que el despido fue injustificado y que, en consecuencia, se condene a la demanda al pago de indemnizaciones por años de servicios prestados, aumentada en un

20%. La determinación del monto se hace en base a las remuneraciones y asignaciones señaladas en el cuerpo del escrito.

A fojas 25, se tiene por evacuado el traslado y se recibe la causa a prueba.

A fojas 67 y siguientes, se lleva a cabo audiencia de conciliación y prueba, con asistencia de ambas partes. Al no producirse conciliación se rindieron las pruebas que constan en autos.

A fojas 89, se cita a las partes a oír sentencia.

A fojas 90, se decretan medidas para mejor resolver.

A fojas 102, se traen los autos para fallo.

Con lo relacionado y considerando:

En cuanto a excepción de ineptitud del libelo:

Primero: Que la demandada alega que en la demanda no se exponen los fundamentos de derecho en que se apoya, pues no se invoca el artículo 168 del Código del Trabajo, que se refiere al despido injustificado. Al respecto cabe señalar que la circunstancia de haberse omitido citar en la demanda una de las disposiciones legales atinentes a la cuestión debatida no altera la causa de pedir y no convierte a la demanda en inepta. No es necesario citar los artículos de las leyes en que la demanda se funda; basta indicar los principios o razones jurídicas en que se apoya, toda vez que tanto el Código del Trabajo como el de Procedimiento Civil exigen que la demanda contenga "la exposición clara de los hechos y fundamentos de derechos en que se apoya", pero no requieren que se mencionen determinados preceptos legales, ya que corresponde al Tribunal y no a las partes aplicar la ley pertinente en la resolución de los conflictos. En cuanto a la segunda alegación, en el sentido que el actor no

establece el monto de la cuantía demandada, debe tenerse presente que este hecho de manera alguna hace inepto el libelo, ya que en la demanda se señala los años de servicio y las sumas a que ascienden los distintos rubros que componen la remuneración, por lo que, en definitiva, el monto de la indemnización reclamada puede determinarse mediante simples operaciones aritméticas con los datos ya mencionados y los demás que se proporcionen en la causa. Entonces, atendido todo lo expuesto, deberá rechazarse la excepción de ineptitud del libelo opuesta por la parte demandada.

En cuanto al fondo:

Segundo: Que de los escritos de demanda y contestación se desprende que son hechos no controvertidos que entre las partes existió una relación laboral que se inició el 1° de septiembre de 1985 y concluyó por voluntad del empleador el 18 de abril de 2000, fecha esta última en que despidió al actor, invocando para ello la causal del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo; razón por la cual tales hechos se tendrán por establecidos. Que, en cambio, las partes discuten sobre si tal despido fue justificado o no, por lo tanto, la cuestión principal a dilucidar en estos autos es si el actor incurrió o no en el incumplimiento grave que le imputa la demandada.

Tercero: Que la parte demandante, con el fin de acreditar los fundamentos de su demanda, rindió las siguientes pruebas:

Documental: Inobjetada de contrario, consistente en: a) Contrato de trabajo celebrado entre las partes el 2 de enero de 2000, de fojas 35, en el cual se detallan en la cláusula N° 2 las funciones que debía cumplir el demandante. Además, se expresa que su remuneración asciende a \$ 264.500 brutos mensuales, que el contrato es de carácter indefinido y que el actor ingresó al servicio el 1° de septiembre de 1985; b) Liquidación de sueldo del mes de marzo de 2000, de fojas 38; c) Actas de comparecencia ante la Ins-

pección del Trabajo, de fojas 39 y 41. En la primera, fechada el 12 de mayo de 2000, consta que la parte demandada reconoce relación con el actor desde el 1° de septiembre de 1985 hasta el 18 de abril de 2000, en funciones de secretario administrativo, con remuneración mensual base de \$ 302.324, más movilización, colación y bono de escolaridad. Presenta comunicación de término de contrato a la Inspección con fecha 19 de abril de 2000 en que invoca la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Declara que dicha comunicación la habría enviado la Directora de la institución, sin la autorización de nadie. Presenta a su vez carta fechada el 18 de abril de 2000, dirigida al demandante, en la cual le informan que con esa fecha deja prestar sus funciones al Comité y está firmada por directora, presidente y comisión finanza. Presenta proyecto de finiquito, el cual estipula la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo y reconoce adeudar \$ 341.579, según liquidación de abril de 2000, más desahucio por \$ 302.324. En la segunda acta, de 30 de mayo de 2000, consta que el demandado exhibió proyecto de finiquito, en el cual se indica como causal de término el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo y reconoció adeudar \$ 341.579 de sueldo de abril, \$ 302.324 desahucio y \$ 70.542 de vacaciones proporcionales.

El actor declaró estar conforme con los montos, pero en desacuerdo con la causal de término invocada y reclama indemnización por años de servicio. Las partes firman el finiquito con fecha 30 de mayo de 2000, recibiendo del demandante un cheque por \$ 741.445, dejando expresa reserva de derecho; d) Carta de 18 abril de 2000, de fojas 42, dirigida al demandante, mediante la cual se le comunica que con esa fecha deja de prestar sus funciones "por decisión de la Directiva y mencionado por Essel". Aparecen las firmas de 1ª directora (María Bustos), presidente (Orlando Pérez) y Comisión Finanza (Nelson Marín); e) Carta fechada el 18 de abril de 2000 dirigida al demandante, firmada por Orlando Pérez como presidente del Comité, de fojas 43, mediante la cual se comunica

que se le despidió por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, señalándole que sus faltas son: no cumplir con el horario de trabajo, no estar al día con el Libro de Asistencia, Contratos de Trabajo, Archivos de sueldos e imposiciones, Libreta de Banco y registros de ellos, cuentas corrientes, insuficientes documentos en arqueo de caja, documentación desordenada, extraviada y faltante; archivos de correspondencia incompletos; tomarse atribuciones que no le corresponden a su cargo, en las funciones de la oficina administrativa; asistir a reuniones de Directorio con derecho a opinar en decisiones propias de la Directiva; f) Libro de Actas, guardado en custodia, con más de cien firmas de socios y usuarios del Comité, indicando que el demandante trabajó correctamente durante quince años.

Confesional: Que a fojas 85, comparece don Orlando Pérez Astudillo quien absolviendo posiciones señala que es efectivo que el demandante percibía \$ 302.324 de sueldo base, \$ 19.112 de asignación movilización, \$ 35.312 de asignación de colación y \$ 40.000 de bono de escolaridad, pero la liquidación de sueldo que se la exhibe (fojas 38) está corregida, por cuanto en la primera que se hizo no estaba incluido el bono de escolaridad. Se despidió al actor el 18 de abril de 2000, haciéndole entrega de la carta que se encuentra firmada por él, la señora Bustos y el señor Marín, la que fue confeccionada por el contador y se hizo de esta manera para no dejarlo entrar el día 18 de abril a la oficina y posteriormente se le envió una carta por correo. Cuando se hizo la reunión de directiva para ver este caso, el demandante se encontraba en la oficina que estaba al lado de la sala de reuniones, escuchando todo y cuando salieron para darle la noticia del despido le dijo "no me digas nada ya lo sé todo". Se le comunicó que era por el desorden y en carta se le indicaron los demás hechos.

Explica que son cinco en la Directiva y que si todo hubiera estado "O.K. al 100%" se le hubieran pagado todos sus años de

servicio, pero como habían causales de los dos lados no se hizo, sin embargo su idea siempre ha sido negociar el pago, es decir, pagarlos pero no el 100% sino una suma inferior pactada con el trabajador. La carta de despido se la entregó personalmente al actor y éste puso la nota que se encuentra firmada, según consta a fojas 42. Lo que expresó ante la Inspección del Trabajo es que la señora María Teresa se adelantó a mandar la carta y la hizo al gusto suyo, haciéndosela firmar y él la llevó a la Inspección. La carta a que se refiere no es la de fojas 42, porque esa la hizo el contador Ramón González, siendo la primera que recibió personalmente el demandante.

Cuando dicha carta fue confeccionada, los firmantes quedaron de acuerdo con el contador para hacer al otro día una carta más completa indicando todas las causales del despido. Casi nunca el Directorio y el presidente instruían al demandante sobre la manera concreta y correcta de desempeñar sus labores, porque era difícil reunir a la Directiva para que fueran a ver las irregularidades. A él no le hacía mucho caso, porque era quien más estaba con el actor y en oportunidades le daba instrucciones en cuanto a las irregularidades que podía detectar por encima y a veces le daba autorizaciones por períodos cortos para que salieran de la oficina, pero se tomaba medio día o tardes enteras dejando como reemplazante a su hija o a su señora. Dentro del Comité del Directorio existían divisiones y producto de ello, el Directorio no dictaba pautas concretas a seguir con el demandante.

Durante quince años no existieron instrucciones concretas para el actor sobre cómo desempeñar sus labores. Es efectivo que existió un robo en las oficinas del Comité trayendo, como consecuencia, la pérdida de mucha documentación y el desorden de la restante. No teniendo grado técnico ni profesional, el demandante desarrollaba sus labores como buenamente creía era la mejor manera. No es efectivo que el Directorio debía reunirse una vez al mes, ya que es relativo, cada dos o

tres meses, según los problemas que hayan. No se reunían con la frecuencia que señalan los estatutos por las divisiones que existían, formándose alegatos. Es efectivo que el talonario de cheques del Comité arroja que muchas colillas de cheques se encuentran sin fecha de emisión e incluso sin montos de pago y dicho talonario lo maneja el tesorero del Comité. No es labor del Directorio llevar los estados mensuales de gastos e ingresos y rendir bimensual a Essel, sino que del secretario administrativo. La responsabilidad de llevar la documentación de egresos e ingresos es del tesorero, pero no se hacía así, porque cuando existe secretario administrativo él debe hacerlo, fiscalizando el tesorero cada siete días, lo que nunca hacía y por ello el secretario hacía las cosas a su manera.

Al preguntársele sobre las medidas que se tomaron para superar las falencias que en los años 1991 y 1998 representó Essel al Comité, contesta que respecto de 1991 él no estaba. Respecto a 1998 las señoras Marcela Villarroel y Marcia Baquedano de Essel comunicaron el desorden que tenía el secretario administrativo, que existía un faltante de \$ 700.000 y que no llevaba las encuestas bimestrales al día desde 1985. Ante eso se atrincó al demandante para ver qué pasaba y por qué faltaba la plata y no hacía las encuestas. El actor dio las explicaciones respectivas y por ello se le otorgó la oportunidad de que ordenara de allí en adelante.

La responsabilidad de crear un sistema efectivo de cortes de agua era de la Directiva, pero no existía ese sistema. Es cierto que el demandante, por la naturaleza de sus labores, debía permanecer en la oficina y también realizar labores fuera de ella, pero cuando le señalaron que se reordenara, se le prohibieron las salidas a terreno, por parte de Essel, mediante la señora Marcela Villarroel. El demandante no se encontraba al día en el libro de asistencia y no todas las atribuciones que desarrollaba éste se encontraban en esfera de su cargo, por ejemplo se arrogaba las partes técnicas. La persona de Essel, que

era ingeniero, decía que no podía ser, ya que se estaba tomando atribuciones que no le correspondían, pero técnicamente no sabe a qué se refería. Agrega que como todo estaba desordenado, el demandante hacía todo sin tomarle el parecer a nadie.

Cuando se refiere a que todo estaba desordenado, quiere decir que aparte del problema de la documentación había problemas de comunicación y, a veces, por hacerlo mejor, ante un problema a solucionar, el actor tomaba decisiones solo. Por ejemplo, si alguien llamaba por un problema de un corte de agua por cañería rota, él tomaba el auto y partía a solucionarlo, sin que le correspondiera esta tarea, la cual era propia de los operadores. Cuando el señor Zamorano asistía a reuniones de Directorio era para informar de su labor y sugería ideas, porque la Directiva confiaba en él, ya que llevaba todo. Un día en que iba a dar cuenta no se le permitió por voluntad de la señora María Teresa y el señor Marín. Añade que no es efectivo que todas las deficiencias administrativas y directiva se deban a que la directiva actual no cumplió acertadamente su tarea. Es cierto que nunca se amonestó al actor, entendiéndose por amonestar suspender de las labores.

El le pagó al demandante la indemnización sustitutiva del aviso previo, porque pensó que era lo correcto, de pura "gaucha", ya que siempre pensó en hacer lo correcto para no ser el malo de la película. La decisión de pagarla la tomaron los tres que hicieron la carta de fojas 42, equivalente al mes de sueldo de abril, a pesar de que no lo había trabajado completo, haciéndolo hasta el 17 de dicho mes, más mayo, sin bono por ser un despido; no sabe si le agregaron algo más, porque eso lo hizo el contador y fue pagado en la Inspección del Trabajo, algo así como \$ 700.000. Las dos personas que tomaron la decisión con él pensaban pagarle menos y encontraron mucho lo que le había pagado, considerando, después de haberse hecho el pago, que nunca debió hacerse. Finalmente, expresa que si algún error cometió el señor Zamorano al desempeñar su tra-

bajo, se debió a que lo desarrolló en la forma que él estimaba era la correcta, no recibiendo nunca instrucciones claras y concretas de la manera específica de desarrollar su trabajo. Trataba de hacer lo mejor posible, pero el "poncho le quedó grande", porque cuando se le contrató fue como recaudador y posteriormente hizo cursos impartidos por Essel y comenzó a ascender, pero no se le pidieron certificados de estudios cuando fue contratado. El Comité, de acuerdo a su preparación, se limitaba a decirles las tareas que debía hacer, las que debía cumplir de la mejor manera posible por cuanto él era la persona que había hecho los cursos de especialización.

Testimonial: Consistente en las declaraciones de Juan Humberto Miranda Alvarez y Víctor Hernán Novoa Aravena, de fojas 68 vuelta a 70 vuelta. El primero señala que desde que el socio (4 de abril de 1997) el demandante siempre ha estado en su lugar, lo que sabe, porque va a pagar el servicio de agua y siempre se encontraba en el horario que está indicado como atención de público. La Directiva nunca hizo una asamblea de socios para informar de los hechos que se le imputan al actor. Añade que tan sólo va una vez al mes a pagar el agua. El Segundo declara que el actor siempre estaba en la oficina en el horario de trabajo, lo que sabe, porque siempre pasaba por ahí. Respecto de los demás hechos que se mencionan en la carta de fojas 7 no tiene conocimiento. En cuanto al robo sufrido por la oficina, en septiembre de 1999 vio salir a dos personas como a las 22:00 ó 22:30 horas de las oficinas de la demandada, con unos documentos, lo que vio, porque estaba en una peña folklórica y avisó de inmediato al actor. Cuando el demandante le tocaba hacer alguna diligencia lo reemplazaba su señora, esto es, cuando tenía que ir a las oficinas de Essel en Rancagua, quedándose en la tarde su señora para recibir los pagos de agua, pero a su hija nunca la vio.

Cuarto: Que la parte demandada rindió las siguientes pruebas:

Documental: Inobjetada de contrario, consistente en: a) Fotocopia de contrato de trabajo celebrado entre las partes el 2 de enero de 2000, de fojas 4, ya detallado en la letra a) del motivo anterior; b) Carta de despido de 18 de abril de 2000, de fojas 7, ya individualizada en la letra e) del considerando anterior; c) Fotocopia de informe enviado por Essel al Comité demandado con fecha 19 de noviembre de 1991, de fojas 8; d) Informe Revisión Comité de 14 de abril de 2000, de fojas 13; e) Carta en que se comunica el hecho del despido a la Inspección del Trabajo, de fojas 14; f) Carta de 12 de febrero de 1998, de fojas 15, dirigida por Essel a la Directiva del Comité demandado; g) Certificado de imposiciones de un trabajador, Juan Mellado Miranda, de fojas 44 y 45, para acreditar que no le fueron pagadas en años de 1991, 1992, 1993, 1995 y 1996, obligación que debía cumplir el actor, por el cargo que ostentaba; h) Auditoría efectuada al Comité demandado por el Contador Auditor Hugo Yantén Mallea, fechada el 16 de junio de 2000, de fojas 46 a 63.

Confesional: Que a fojas 68, consta que el demandante compareció a absolver posiciones, declarando que efectivamente se desempeñaba como Secretario Administrativo a contar de septiembre de 1985 y que su remuneración era de \$ 264.500 siendo sus atribuciones las que se señalan en el contrato de trabajo de fojas 4, a saber, atención de público en oficina para recaudaciones y recepción de reclamos y consultas relativas al Servicio de Agua Potable; realizar el procedimiento Administrativo de cobranzas y recaudaciones y registro de tarifas, el que se traducía en las siguientes tareas: revisión de datos de consumo de agua mensual, confección de visos de cobranza, recaudación de tarifas, registros de pagos en planilla de consumo, archivo de comprobante de ingresos y egresos, rendición de contable y de caja mensual; verificar en terreno situaciones especiales; recaudación de ingresos por aportes y otros con sus correspondientes registros en el libro de caja; cancelación de los pagos mensuales que debe efectuar el Servicio de

Agua Potable; recepción, despacho y archivo de correspondencia; confección y envío al Departamento de Agua Potable Rural de las cuentas bimestrales contables; envío de citación a reuniones del Directorio y de Asambleas Generales; Confección y envío de notificaciones de corte de suministro por cuentas impagas; efectuar trámites en servicios públicos; asistir a jornadas de capacitación convocadas por el Departamento de Agua Potable Rural de Essel S.A.; realizar pagos en oficinas públicas y depósitos en bancos, como pagar imposiciones de todos los trabajadores y, por último, debía atender público en el sector Rincón de Abra. Agrega que nunca tuvo conocimiento de las cartas de fojas 8 y 15, dirigidas por Essel al Comité y que dan cuenta de falencias en el manejo de la oficina, ya que de haberlas conocido se habría tomado las medidas del caso.

Hace presente que en dichas notas se hace alusión a una donación, pero eso es de exclusiva responsabilidad del Directorio, en donde no tiene nada que ver el Secretario. Estos documentos los desconocía, por cuanto esas notas llegan directamente al Directorio y no a él. En relación a que se hace mención a que tenía a una hija trabajando en una de las oficinas señala que es efectivo, por cuanto él atendía dos oficinas y esto estaba previamente autorizado por el presidente del Directorio y, además, ella es una profesional y él no. En cuanto a las cartas de despido, la que rola a fojas 7 la recibió del correo y anteriormente recibió una en la Inspección del Trabajo de manos del presidente, que viene firmada por tres personas. La carta de fojas 13 en donde se da cuenta de las falencias existentes en su oficina nunca la recibió.

Expresa que no podría incumplir las obligaciones establecidas en su contrato, por cuanto la oficina sufrió un robo con anterioridad y no podía exhibir a la Directiva la documentación requerida. Es efectivo que la oficina la atendían diversas personas, tales como su cónyuge, hijos y otras personas a su cargo. Incluso el presidente también reemplazó en diversas oportunidades y en feria-

dos administrativos. Cuando él salía de vacaciones ponía a su hija que es profesional, porque en su cargo tenía que dejar a alguien de su confianza y esto estaba autorizado por el Directorio, además, todos los viernes cuando iba a la oficina del sector de Rincón de Abra le correspondía hacer los cobros en dicha localidad. Es efectivo que se hizo una auditoría del Comité que arrojó un resultado de faltante de \$53.009.911; esa auditoría estaba fijada antes del robo y se hizo físicamente con posterioridad a éste con documentación faltante.

Testimonial: Consistente en la declaraciones de Nelson Marín Caroca, Marcia Carolina Landeros Carrizo y María Teresa Avelina Bustos Cabello, de fojas 71 a 77 vuelta. El primero señala que según el contrato del actor, el cual vio, la remuneración de éste era de \$264.500. Desconoce cuánto recibía de verdad, ya que al preguntar al Comité decía que el actor ganaba doscientos y tantos y un poquito más. En cuanto a la liquidación de sueldo de fojas 38 y acta de fojas 39 nunca las vio, ya que el presidente y el actor manejaba esos papeles; los demás miembros del Directorio no tenían conocimiento de ellos, conforme a lo que se les informaba a los de la comisión de finanzas. Agrega que por el contrato vigente hasta el 31 de diciembre de 1999, que no está por escrito, el actor percibía una remuneración de \$ 210.000, según dichos del propio presidente del Comité. La demandada comunicó al demandante la causal de término y los hechos constitutivos de la misma; ello acaeció luego de una votación de los directivos de Comité, remitiéndose a su domicilio una carta que contenía los hechos y la causal, indicándosele como hecho el mal manejo de sus gestiones en el Comité, lo cual le consta, porque la leyó y acompañó al presidente a dejar la carta al Correo y a la Inspección del Trabajo. Las cartas de fojas 7 y 14 son las despachadas al domicilio del demandante y a la Inspección. Hubo un acuerdo del Comité, siendo encomendado al presidente comunicar la decisión de poner término al contrato, antes de la remisión de la carta de despido.

El motivo por el cual la carta de fojas 42 se encuentra firmada por otras personas que los miembros del Directorio, en su caso es por haber estado presente en la reunión como miembro del comité de finanzas, las demás personas que firman la carta eran miembros del Directorio a la fecha de suscripción de la misma. Desconoce si esa carta se la entregó al actor, pero se la exigió al presidente que la entregara. *La segunda testigo* declara que ella es la persona que ocupa el puesto del demandante desde el 15 de mayo de 2000 y le consta que no había archivo de ninguna especie, esto es, no había archivo de Banco, correspondencia recibida y despachada, de las lecturas de medidores de agua, a fin de confeccionar las boletas de cobro de suministro, no había carpeta de personal, no había archivo de remuneraciones, ni de imposiciones, no estaban los contratos de trabajo de los trabajadores de la empresa, no había archivo de facturas de proveedores. Existía registro de deudores morosos, pero de los cortes de agua no, ascendiendo la deuda aproximadamente a siete millones de pesos. No podría decir si existía faltante de dinero, pero señala que es bien extraño que desde que ella está en el servicio, hace aproximadamente dos meses y medio, aparte de todos los gastos mensuales operacionales, que ascendían como a tres millones, tienen un saldo de seis millones de pesos y cuando recibió el cargo en la cuenta del Comité había como unos \$ 300.000.

Se realizó una auditoría por los dineros faltantes antes de que ella ingresara y arrojó un faltante de sesenta y dos millones de pesos, existiendo un margen de error de diez millones quedando en cincuenta y dos millones. Hay personas que dicen haber pagado deudas al Comité en aserrín y madera (lampazo) y que se les debió disminuir de su cuenta de agua, sin existir documentación al respecto, es decir, es tan solo la palabra de los socios. Otros dicen que han pagado con dinero, pero no hay registro, por lo tanto, no se puede disminuir de su deuda. Todos indican que los pagos tanto en especie como en dinero los hicieron al demandante. Le consta

que la falta de documentación se debe a responsabilidades del actor, por cuanto él era el secretario administrativo y si ella tiene dicha documentación no ve por qué no la podía tener él. Las labores de secretario administrativo importan conocimientos de administración, gestión, aunque sea a nivel básico. El señor Zamorano no tiene calificación técnica ni profesional alguna, sin embargo trabajó quince años para el Comité y es efectivo que la auditoría concluye que la mayoría de las irregularidades tanto en las labores administrativas, como directivas son de responsabilidades directa de los personeros de las directivas presentes y pasadas.

Finalmente, al preguntársele si recibe instrucciones precisas de cómo desarrollar su labor, responde que "nada más lo que aparece en el contrato". La tercera testigo señala que la remuneración del actor era de doscientos sesenta y cuatro y tanto, más un bono de escolaridad mensual de \$ 50.000, \$ 30.000 de aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad, lo que le consta, porque vio el contrato del demandante de enero de 2000. Todo se establece en el contrato, salvo lo del bono de escolaridad que lo leyó en actas del Directorio. Nunca supo del valor que se indicaba en la liquidación de marzo de 2000, de fojas 38, y es primera vez que lo ve. Desde su punto de vista, el actor incurrió en incumplimiento de las obligaciones impuestas en su contrato, ya que le consta que había desorden en los archivos, mala atención de público, incluso una vez la insultó, asistía a reuniones de Directorio, siendo que él era un empleador administrativo, se tomaba atribuciones que no le correspondían como, por ejemplo, hacer donaciones, no pagaba la cuenta del teléfono lo que impedía comunicarse con la oficina, no cumplía el horario, porque cuando salía dejaba a un familiar, ya sea su señora, su hija e incluso a un sordomudo, asistía a cursos impartidos por Essel de administración, sin aplicarlos en su trabajo y otros detalles más. Todo lo anterior lo sabe, porque ha visto las cartas que llegaron de Essel al Comité y la Auditoría que los mismos socios le solicitaron al Comité. Ella

es miembro del Comité desde abril de 1999. Le consta que no cumplía el horario, ya que pudo constatar personalmente que llegaba después de las 14:00 horas y se retiraba antes de las 19:00 horas, siendo que su horario era de 13:00 a 19:00 horas. Tenía un desorden caótico en la oficina, no existía la documentación respecto de los deudores morosos, no llevaba al día cuentas, lo que sabe, porque en el caso específico de su familia existían varios arranques, produciéndose en algunas oportunidades cobros indebidos, por lo que se concurría a la oficina y el señor Zamorano se limitaba a anular la boleta, emitiendo otra, lo que ocurrió más o menos en 1998; también emitía mal las facturas y no las declaraba mientras el Comité pagaba IVA. Al eliminarse este impuesto no era necesario emitir facturas. El actor eliminaba información sin ningún respaldo y a raíz de esto se logró que se hiciera una auditoría. Cuando se iba a hacer la primera, se robaron la documentación de la oficina. Además, cuando se pagaba con cheque, éstos no eran cobrados en las fechas respectivas, sino casi a su vencimiento. Hay cartas de Essel y la última debe ser del 14 de abril de 2000 y rola a fojas 13, donde se hace una revisión contable y en donde aparecen los incumplimientos del funcionario, no está al día el libro de caja, las cuentas bancarias, errores manifiestos de una mala administración. En cuanto a los días que llegó atrasado y se retiró antes no los sabe con exactitud, ya que no los anotó, pero fue a menudo.

Entiende que para cumplir sus labores, el demandante no tenía que salir en el horario de trabajo, porque los trámites bancarios tenía que hacerlos él o su familia en la mañana. El Directorio estaba en conocimiento de todo lo que ella declara, sin embargo, no amonestó al actor, porque todos son amigos y por lo mismo, supone que el Directorio estaba conforme con la labor desarrollada por él. Ella, como miembro del Directorio, en una reunión en junio o julio de 1999, le pidió que se retirara, porque era un empleado administrativo y no miembro de la Directiva, pero éste no salió y el resto de la Directiva no le llamó

la atención al señor Zamorano. No sabía de la existencia del libro con las firmas de socios que acompañó la parte demandante y si se pidió una auditoría por los malos manejos administrativos el resto de la gente tiene que estar en desacuerdo con dicho libro.

Quinto: Que, como medida para mejor resolver, se allegaron al proceso los siguientes documentos: a) Liquidaciones de remuneraciones del actor, correspondientes a noviembre y diciembre de 1999 y enero de 2000, de fojas 92 a 94; b) Oficio remitido por Essel mediante el cual cumple con informar acerca de las observaciones que se hicieron a la demandada por dicho organismo, según carta de fojas 13, señalando lo siguiente: 1) El desorden administrativo corresponde a que no existe un sistema de archivo para documentación de entrada y salida, ya que al revisar los contratos, éstos no se encontraron y tampoco otros documentos solicitados. 2) El Libro de Caja debe llevarse al día para registro de ingresos y gastos, sin embargo, se encontraban atrasado en varios meses a la fecha de revisión. 3) Los cortes de suministros de agua potable deben realizarse al menos con 30 días de atraso en el pago. Cabe hacer notar que éstos no se efectuaban con algunos socios que mantenían deuda de varios meses, además, eran montos altos, ya que corresponden a fondos existentes en el sector. 4) Los deudores morosos corresponden a deudas contraídas por los socios que se dan a conocer en el punto anterior y, además, otros que se mantenían con sistema de abonos, los cuales son permitidos a lo menos, pagando el 50% de la deuda para tener nuevamente el suministro de agua potable. Por otra parte debiera firmarse un Convenio de pago para cancelar lo adeudado, lo que no se realizaba. 5) Las facturas emitidas deben ser registradas en el sistema computacional una vez que éstas sean canceladas para mantener una recaudación real y no ficticia como se encontraba a la fecha de revisión.

Sexto: Que para poder dilucidar si se está frente a un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, se debe

establecer en primer lugar cuáles son esas obligaciones y, luego, si el empleador logra probar que éstas fueron incumplidas, hay que determinar si tal incumplimiento es grave. En el caso de autos, en la cláusula número 2 del contrato de trabajo constan las funciones que debía desempeñar el actor, a saber, atención de público, recaudar dinero, llevar registros y archivos, rendir cuentas, efectuar trámites en servicios públicos, etc. Aun cuando el contrato no lo señale expresamente, es obvio para poder realizar en forma adecuada estas tareas el señor Zamorano tenía que llevar al día libros y en general toda la documentación que reflejara su gestión, siendo ésta una obligación primordial e inherente a la naturaleza del cargo de Secretario Administrativo.

Ahora bien, al demandante se le imputan una serie de incumplimientos, según carta de despidos de fojas 7. En lo que dice relación con no cumplir con el horario de trabajo, tomarse atribuciones que no correspondían y asistir a reuniones de Directorio con derecho a opinar, las declaraciones de los absolventes y testigos son vagas, careciendo, por ende de la fuerza necesaria para tener por aprobado de una manera indubitada que tales conductas constituyan incumplimientos, pues no señalan con precisión fecha, períodos, circunstancias ni frecuencias con que se produjeron tales hechos. Que, en cambio, las demás faltas que se le imputan al actor, a saber, no mantener en orden la documentación y no llevar al día libros y otros antecedentes, se encuentran plenamente acreditadas con el mérito de los informes emitidos por Essel, auditoría que rola a fojas 46 y demás pruebas aportadas por la demandada. En consecuencia, ha quedado demostrado en el proceso que existía un gran desorden respecto de la documentación que el señor Zamorano debía manejar, cuestión que dificultó enormemente la tarea de determinar la real situación financiera y administrativa del Comité al momento de las visitas por Essel y cuando se le encargó al contador efectuar la auditoría. El hecho de que el demandante llevara en forma desordenada los libros y documentos, faltando, incluso,

algunos de ellos, sin duda constituyen una negligencia y, por lo tanto un incumplimiento a una de las obligaciones como Secretario Administrativo.

Séptimo: Que encontrándose acreditado que el actor incurrió en incumplimiento de sus obligaciones, tal como se ha expuesto en el considerando anterior, corresponde analizar si dicho incumplimiento reviste la gravedad de la demandada le atribuye. En la especie, nos encontramos con un trabajador con más de catorce años de servicio, cuya labor debía ser controlada y supervisada no sólo por Essel sino que principalmente por la Directiva del Comité, cuyos miembros, además, eran los llamados a darle las instrucciones relativas a la forma de llevar a cabo sus tareas. No obstante lo anterior y a pesar de que existían informes de Essel, formulando observaciones a la gestión administrativa, la Directiva no cumplió a cabalidad con su deber, pues permitió que continuara este desorden sin tomar medidas ya que no hay pruebas de que se hubiese llamado la atención al actor o que se le hubiese amonestado en forma seria, ya sea por escrito o verbalmente.

El demandado al absolver posiciones lo único que señala al respecto es que sólo a raíz del informe de Essel de 1998 "se atrincó" al señor Zamorano, sin embargo, nada más se hizo y la mejor prueba de ello es que pasaron dos años en que el actor continuó trabajando sin reproches y sin que ni siquiera el Tesorero revisará su gestión, para finalmente despedirlo cuando se recibió el último informe de Essel. Así las cosas y apreciando las pruebas en conformidad a las reglas de la sana crítica, esta sentenciadora estima que la actitud permisiva de la propia Directiva quita en buena parte a la falta en que incurrió el demandante la calidad de grave que exige la ley laboral, ya que si tal infracción hubiese revestido la gravedad que se aduce no habría sido tolerada por tanto tiempo. Queda claro, entonces, que no toda la personalidad de lo ocurrido es de el señor Zamorano, pues la Directiva tuvo una gran cuota de culpa al

tolerar el desorden y no tener una actitud más pronta y enérgica para remediar la situación. La convicción de que el comportamiento del actor no tiene la gravedad que se le asigna se ve reforzada, en primer lugar, por el hecho de que no hay antecedentes en el proceso que permitan presumir que el demandante actuó de mala fe o que obtuvo algún provecho personal con la conducta que se le censura y en segundo lugar, porque, en definitiva, el demandante se vio obligado a tomar decisiones solo y a asumir sus funciones de la manera que creyó más correcta, atendido que al interior de la Directiva existían divisiones y falta de comunicación.

Octavo: Que atendido lo razonado en los motivos precedentes, deberá acogerse la demanda, declarando injustificado el despido y ordenando que la demandada pague la indemnización por años de servicio reclamada, la cual se calculará teniendo en cuenta el límite máximo que establece el inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo, esto es, trescientos treinta días de remuneración. Cabe hacer presente, que no se ordenará el pago de indemnizaciones sustitutiva del aviso previo según lo dispuesto por el artículo 168 del Código ya mencionado, toda vez que se entiende que la parte demandante no lo solicitó, en atención a que en la Inspección del Trabajo le fue pagada, tal como se consigna en acta de fojas 41.

Noveno: Que para los efectos de determinar el monto de la indemnización por años de servicio y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, se tendrá como base de cálculo la suma de \$ 396.648, toda vez que, con el mérito de las liquidaciones de sueldo allegadas al proceso y lo declarado por el presidente del Comité demandado, ante la Inspección del Trabajo y al absolver posiciones en el Tribunal, ha quedado demostrado que a esa cantidad ascendía la remuneración del actor, la que se componía de sueldo base (\$ 302.324), asignación de movilización (\$ 19.112), asignación de colación (\$ 35.212) y bono de escolaridad (\$ 40.000).

Décimo: Que, a fin de cautelar el valor real de la indemnización que la sentencia ordene pagar, ésta se reajustará y devengará interés, según lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1º, 7º, 41, 42, 160 Nº 7, 162, 163, 168, 172, 173, 425 y siguientes del Código del Trabajo; 1698 del Código Civil y 303 Nº 4 del Código de Procedimiento Civil en relación con el artículo 439 Nºs. 4 y 5 del Código del Trabajo, se resuelve:

- I. Que se rechaza la excepción de ineptitud del libelo opuesta por la parte demandada.
- II. Que ha lugar a la demanda, en cuanto se declara injustificado el despido de que fue objeto el actor el 18 de abril de 2000 y, como consecuencia de ello, se condena a la parte demandada, Comité de Agua Potable Olivar Bajo, representada por don Orlando Pérez Astudillo, a pagar a don Raúl Zamorano Gárate \$ 5.235.754 por concepto de indemnización por años de servicio incluido el 20% de recargo. A esta suma deberán aplicarse el reajuste e interés legal.
- III. Que se condena en costas a la parte demandada.

Regístrese, notifíquese y archívese, en su oportunidad.

Dictada por María Carolina Olea Bascuñan, Juez Subrogante del Primer Juzgado del Trabajo de Rancagua.

Rol Nº 59.135.

Sentencia de segundo grado.

Rancagua, 11 de octubre de 2002.

Vistos:

Se reproduce la sentenciaalzada de fecha nueve de julio del presente año, escrita desde fs. 102 a 112.

Y teniendo, además, presente:

Primero: Que el argumento central para decidir esta cuestión, antes que los señalados por el fallo de primer grado, que deben mantenerse sólo a mayor abundamiento, es el hecho de que el despido se produjo al momento de entregarse la primera carta al trabajador, que es la que rola a fs. 42, la cual no expresó causal alguna ni mencionó siquiera un presunto incumplimiento de obligaciones, de suerte que en ese minuto el empleador decidió la razón de su despido, y ella no fue otra que un simple desahucio, que le obligaba a pagar las indemnizaciones de rigor, sin que le fuera lícito modificar posteriormente esa razón, en su beneficio, como de hecho pretendió hacerlo, puesto que el despido es un acto que produce efectos jurídicos en forma inmediata y se completa con el aviso, que no puede ser sino el primero que se entregue.

Segundo: Que, por otro lado, corresponde eximir del pago de las costas a la parte demandada, porque ha quedado probado que tuvo motivo plausible para litigar.

Por lo razonado y lo dispuesto en los artículos 144, 160, 169 y 170 del Código de Procedimiento Civil y artículos 463, 465 y 466 del Código del Trabajo, se declara:

- a) Que se revoca la sentencia antes singularizada en la parte que condena en costas a la demandada; y en su lugar se decide que se le absuelve de ello.
- b) Que se confirma, en lo demás, apelado, el referido fallo.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciado por la Segunda Sala de esta Corte de Apelaciones, integrada por los Ministros señores Raúl Mera Muñoz, señorita Jacqueline Rencoret Méndez y Abogado Integrante señor Mario Márquez Maldonado.

Rol N° 3.915.

Sentencia de la Corte Suprema que declara desierto recurso de casación en el fondo.

Santiago, 9 de enero de 2003.

Vistos y teniendo presente:

Que el abogado de la parte demandada don Samuel Arce Mazúa, a fojas 125 de estos antecedentes, interpone recurso de casación en el fondo, el que ingresó a esta Corte el día veintinueve de noviembre del año dos mil dos, compareciendo a esta instancia el día doce de diciembre del mismo año, tal como da cuenta el timbre estampado en el escrito agregado a fojas 131, de lo que se puede deducir, que no ha comparecido oportunamente a este tribunal para continuar con la tramitación del recurso deducido.

Que, en tales circunstancias, y en conformidad con lo dispuesto en los artículos 779, 200, 201 del Código de Procedimiento Civil, se declara desierto el recurso de casación en el fondo deducido en la citada fojas 125, contra la sentencia de once de octubre de dos mil dos, que se lee a fojas 120 y siguientes.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciado por los Ministros señores Marcos Libedinsky T., Urbano Marín V., y Jorge Medina C. y los Abogados Integrantes señores Patricio Novoa F. y Juan Infante P.

Rol N° 4.711-02.

Sentencia de la Corte Suprema rechaza recurso de casación en el fondo.

Santiago, 30 de abril de 2003.

Vistos y teniendo presente:

Primero: Que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 782 del Código de Procedimiento Civil, se ordenó dar cuenta del

recurso de casación en el fondo deducido por el demandante a fojas 88.

Segundo: Que el recurrente denuncia infracción del artículo 162 del Código del Trabajo y 19 del Código Civil, sosteniendo, en síntesis, que se habría interpretado erróneamente el artículo 162 del Código Laboral en lo relativo a la determinación del momento a partir del cual se entendería producida la separación del trabajador despedido y, por ende, se extendería la obligación del empleador de enterar las cotizaciones previsionales del trabajador, así como de acreditar el pago de las mismas. Señala que el despido se habría producido con fecha 5 de diciembre de 2001, por las razones que indica en su recurso, motivo por el cual el último día del mes anterior al despido habría sido el 30 de noviembre de 2001 y, en tal caso, estando acreditado que el demandado sólo pagó las cotizaciones previsionales del actor hasta el 28 de noviembre de 2001 el despido sería nulo, pues faltaría pagar las cotizaciones correspondientes a los días 29 y 30 de noviembre de 2001. Indica también que la nulidad de despido se habría fundado en la omisión en que habría incurrido el empleador al no acompañar los comprobantes que acreditaban el pago de las cotizaciones previsionales del actor.

Tercero: Que en la sentencia impugnada se establecieron como hechos, en lo pertinente: a) que entre las partes existió relación laboral entre el 1° de agosto de 1980 hasta el 30 de noviembre de 2001; b) que el actor se desempeñó como Agente del Banco demandado, sucursal Antofagasta; c) que de acuerdo a la carta de despido de 28 de noviembre de 2001, se comunicó al trabajador que a partir de esa fecha se ponía término a su contrato de trabajo en virtud de la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, fundado en el incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, carta en que se informó que las cotizaciones pertinentes habrían sido enteradas debidamente y las restantes serían integradas dentro del plazo legal; d) que se pagaron las cotizaciones previsionales correspondientes.

Cuarto: Que sobre la base de los hechos reseñados precedentemente y examinando la totalidad de los antecedentes del proceso, los sentenciadores del grado concluyeron que no era procedente acoger la demanda interpuesta por el actor relativa a la nulidad de su despido por falta de pago de sus cotizaciones, por cuanto éstas habrían sido enteradas debidamente y de acuerdo a su fecha de despido, esto es, el 28 de noviembre de 2001 y rechazaron la demanda.

Quinto: Que de lo expresado fluye que el recurrente impugna los hechos establecidos en el fallo atacado, desde que alega que el despido no se habría producido el 28 de noviembre de 2001 sino en una fecha diversa, encontrándose el empleador en mora en el pago de cotizaciones al momento de la separación e insta por la alteración de tales conclusiones –sin denunciar quebramiento alguno a las normas reguladoras de la prueba–, modificación que no es posible por esta vía, pues como reiteradamente lo ha decidido esta Corte, el establecimiento de los hechos, sobre la base de la apreciación de las probanzas allegadas al proceso, mediante las reglas de la sana crítica, queda, en general, agotada en las instancias respectivas.

Sexto. Que los hechos establecidos en la sentencia no pueden ser modificados por el Tribunal de Casación, a menos que los sentenciadores del mérito, al determinar aquellos presupuestos, hayan desatendido las razones simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud ha correspondido asignar valor o desestimar la eficacia de las pruebas, cuestión que no se ha denunciado en la especie.

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

Por estas consideraciones y normas legales citadas, se rechaza el recurso de ca-

sación en el fondo deducido por el demandante a fojas 88, contra la sentencia de treinta de enero de dos mil tres, que se lee a fojas 85.

Regístrese y devuélvase

Pronunciado por los Ministros señores Marcos Libedinsky T., José Benquis C., Orlando Alvarez H., Urbano Marín V. y Jorge Medina C.

Rol N° 851-03.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

DESPIDO INJUSTIFICADO.
FALTA DE PROBIDAD E INCUMPLIMIENTO GRAVE NO ACREDITADAS**Doctrina**

Si no se acredita la falta de probidad y el incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, señalando expresamente las consideraciones de hecho y de derecho que sirvan de fundamento al fallo, como lo dispone el N° 5 del artículo 458 del Código del Trabajo, el despido por tales causales, es injustificado y no se ajusta a derecho.

Sentencia de primera instancia.

Santiago, 28 de febrero de 2002.

Vistos:

A fojas 1 comparecen doña Debbie Eliana Bustamante Vallejos, decoradora, domiciliada en calle 1 Sur N° 1375, Villa Primero de Mayo, Maipú; doña Julia del Carmen Robles Farías, decoradora, domiciliada en calle Costa Rica N° 2427, Villa Los Presidentes, Cerrillos, doña Carolina Alejandra Bravo Robles, decoradora, domiciliada en calle Costa Rica N° 2427, Villa Los Presidentes, Cerrillos y doña Rosa del Pilar Vergara Vásquez, decoradora, domiciliada en Pasaje 8, Block 5302, tercer piso, departamento C, San Miguel, quienes vienen en interponer demanda en juicio ordinario de trabajo en contra de Porcelanas Florencia S.A., legalmente representada por don León Codriansky Sussely, ambos domiciliados en Av. Los Cerrillos N° 1111, comuna de Maipú, fundado en que prestaron servicios para la demandada desde las siguientes fechas: Doña Debbie Bustamante desde el 11 de agosto de 1997, con una remuneración mensual ascendente a \$ 165.164; Julia Robles desde el 1° de enero de 1997, con una remuneración mensual de \$ 166.422; Carolina Bravo desde 1° de julio de 1998 percibiendo remuneración de \$ 128.453 y Rosa Vergara desde el 10 de diciembre de

1996 con una remuneración mensual de \$ 166.422, hasta que fueron despedidas injustificadamente el 17 de agosto de 1999 por las causales del artículo 160 N°s. 1 y 7 del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, fundamentadas, por parte de la empresa, en que supuestamente el día 14 de agosto de 1999 las demandantes de autos, habrían realizado maniobras inadecuadas respecto a ciertas mercaderías para posteriormente intentar retirarlas desde las dependencias de la empresa, lo que, a juicio de las trabajadoras, es falso de falsedad absoluta. Por lo anterior, reclaman el pago de las siguientes prestaciones para cada uno de los actores, más reajustes, intereses y costas; indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicio con el aumento legal de 50% y la declaración de ser injustificado el despido, con costas.

A fojas 10 la demandada contesta, solicitando el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas, fundado en que la demandada tiene una fábrica ubicada en Avenida Los Cerrillos N° 1111, en la que además existe una sala de ventas, donde se pone a disposición del público y de los propios trabajadores productos que se encuentran discontinuados o bien juegos de porcelana incompletos. Los trabajadores pueden com-

prar directamente, dichos productos, pagando en efectivo o por un pase de compra que posteriormente se descuenta por planilla, operación que debe realizarse a través de la sala de ventas, no pudiendo ser sacadas directamente desde las bodegas o de cualquier otro lugar. Con fecha 14 de agosto de 1999 los vigilantes de la fábrica impidieron la salida de varias cajas con vajillas de porcelana, productos que supuestamente habían sido comprados por parte de seis trabajadores en la sala de ventas, entre ellas las demandantes, y que se encontraban respaldadas por boletas procedentes de los talonarios usados por la sala de ventas y con timbre de cancelados. Las cajas retenidas por los vigilantes permanecieron bajo llave en una bodega hasta el lunes 16 de agosto de 1999, oportunidad que fueron abiertas ante una comisión y se constataron diversas irregularidades, razón por lo cual puso término a la relación laboral, la que fue comunicada a las trabajadoras con fecha 17 de agosto. Invocando las causales contempladas en los números 1 y 7 del artículo 160 de Código del Trabajo, esto es falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que imponía el contrato, constituida por el hecho de intentar retirar mercaderías en una cantidad mayor que las que constaban en las respectivas boletas, intento de retirar las mercaderías respecto de la cual existió instrucción precisa de no vender y el valor insignificante que se estampó en las boletas.

A fojas 17 se recibe la causa a prueba y se cita a las partes a la audiencia de conciliación y prueba.

A fojas 98 se realiza la audiencia de conciliación y prueba, conciliación que no prospera y se rindió la prueba que rola en autos, suspendiéndose la audiencia por lo avanzado de la hora.

A fojas 113 se realiza audiencia de exhibición de documentos.

A fojas 121 se lleva a cabo la continuación de la audiencia decretada en autos.

A fojas 143 se cita a las partes a oír sentencia.

Considerando:

En cuanto a la objeción de documentos de fojas 76.

1°. Que los documentos acompañados de fojas 21 a 45, sólo pueden ser objetadas por causales legales de impugnación, que son la falsedad o falta de integridad, las que no fueron invocadas ni probadas por la demandante, no constando, además, la concurrencia de dichas circunstancias no procede dudar de su autenticidad, razón por lo cual se rechazara en definitiva la objeción de documentos formulada a fojas 76, sin perjuicio del valor probatorio que les asigne este tribunal en cuanto al fondo de la acción definitiva.

En cuanto a la tacha de fojas 130.

2°. Que el artículo 357 número 4 del Código de Procedimiento Civil, establece como inhabilidad absoluta para declarar a aquel testigo que crezca del sentido necesario, esto es que falte, al testigo, capacidad para percibir los hechos, lo que a juicio de esta sentenciadora no concurre respecto del testigo, ya que el hecho de haber estado presente al momento de ocurrir los sucesos de materia de autos, no importa una falta de capacidad que lo inhabilite, sino que su contacto con los hechos es indirecto, situación que lo constituye en un testigo de oídas con el valor probatorio que le asignará este tribunal según dicha clasificación, razón por la cual se rechazará, en definitiva, la tacha opuesta.

En cuanto al fondo.

3°. Que las demandantes solicitan se declare injustificado el despido de que fueron objeto, y se condene a la demandada el pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, esta última con su aumento del 50% legal, para cada una de ellas, más reajustes, intereses y costas, todo

ello en base a lo señalado en lo expositivo de este fallo.

4°. Que al contestar, la demandada solicita el total rechazo de la demanda fundado en que el despido de que fueron objeto los actores se ajustó a derecho, al haber incurrido en las causales del Art. 160 N°s. 1 y 7 del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

5°. Que la demandante aportó los siguientes elementos de convicción: Documental: Acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo, de fojas 49, 50 y 51; Copias de liquidaciones de remuneraciones de las demandantes, de fojas 52 a 63; Lista de precios barata de artículos elaborados y vendidos por la demandada, de fojas 64; Copias de solicitudes de pase de compra de porcelana de fecha 14 de agosto de 1999 a nombre de Carolina Bravo, Rosa Vergara y Julia Robles, de fojas 65 a 67; Copia de planilla de detalle por cobrar, a fojas 68 y Copias de declaraciones, de fojas 69 y 70.

Confesional: Compareció el representante legal de la demandada quien a fojas 98 a 102, absolvió posiciones al tenor del pliego acompañado a fojas 88 y 89.

Exhibición de Documentos: Consistentes a boletas exhibidas en audiencia que rola a fojas 113 y 114.

6°. Que la demandada rindió las siguientes probanzas:

Documental: Copias de las boletas de ventas, fojas 21 a 33; Copia de Acta de revisión realizada el 16 de agosto de 1999, de fojas 34 a 40; Copia de un cuadro de precios, de fojas 41 a 44 y copia de una página de Informe de auditores, de fojas 45.

Confesional: Comparecieron las demandantes quienes absolvieron posiciones al tenor de los pliegos rolantes de fojas 90 a 97.

Testimonial: Consistentes en las declaraciones de doña Eliana Sylvy Jara Acosta, de fojas 121 y siguientes y don Enrique Caupolicán Montalva Massman, de fojas 129 y siguientes, quienes expusieron al tenor de la interlocutoria de prueba agregado a fojas 17 y 18.

7°. Que según lo expuesto por las partes y lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil, el peso de la prueba ha recaído en la demandada, quien debe probar los hechos en que funda el despido de las actoras.

8°. Que la demandada señala en su contestación que los hechos constitutivos de la falta de probidad y el incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato, son los siguientes: a) haber intentado retirar más mercadería que las que constaban en las boletas de ventas; b) comprar mercadería a un precio irrisorio inferior al valor comercial, y c) intentar retirar mercadería respecto de la cual existió instrucción precisa de no vender.

9°. Que los hechos mencionados por la demandada ocurrieron el día 14 de agosto de 1999, en circunstancias que las demandantes retiraban mercaderías, por las que había cancelado su valor, y que fueron retenidas por un guardia de portería, atendidas sus propias sospechas, quien sin embargo, carece de conocimientos, aún mínimos, en cuanto a precios, calidad, clasificación y cantidad de mercadería. Por lo que, las irregularidades que dijo detectar se encontraban fuera de sus posibilidades técnicas para apreciarlas, tanto por el hecho de pertenecer a una empresa externa y la lógica consecuencia de un total desconocimiento de la producción de porcelanas, rubro de la demandada, como también porque la revisión practicada a las empleadas, sólo se efectuó sobre una ínfima parte de la mercadería adquirida, aún más, respecto de una sola de las trabajadoras, lo que no permite suponer irregularidades respecto a la totalidad.

10°. Que se encuentra acreditado que las mercaderías permanecieron guardadas en

dependencias de la misma empresa demandada, bajo su custodia y que no se permitió el acceso de las trabajadoras al procedimiento de apertura de cajas, realizada el lunes 16 de agosto de 1999, por lo que resulta imposible tener la certeza de que las cajas revisadas y las que efectivamente pretendieron ser sacadas por las actoras el sábado anterior, sean las mismas.

11°. Que los documentos acompañados por la demandada sólo hace plena prueba respecto de la veracidad de las declaraciones o contenidos que en ellos aparecen en contra de quien los presenta, y que en mérito de los mismos se desprende que cuatro de las boletas acompañadas no corresponden a la demandante, que otras dos no consignan el nombre a quien fueron expedidas y que respecto de boletas otorgadas a una de las demandantes aparecen tarjadas las cifras que consigna y con la palabra "nula". Por otro lado, la única hoja acompañada del Informe de los Auditores da cuenta de una discusión entre personal de la empresa y los guardias, aclarando que el personal contaba con las boletas de ventas respectivas, pero respecto de lo demás afirmado sólo reitera los dichos de la demandada.

12°. Que, a mayor abundamiento, la demandada en el Comparendo ante la Inspección del Trabajo, realizado con fecha 13 de septiembre de 1999, señaló que: "las reclamantes fueron despedidas por el artículo 160 número 7 (Código del Trabajo), por estar involucradas en los hechos ocurridos en la planta de la empresa. El día 14.08.99, relacionadas con el retiro irregular de mercadería", donde la falta de probidad es mencionada y no alegada propiamente tal, como causal del despido, situación que da cuenta de una completa falta de claridad en la empresa demandada respecto de la causal en que habrían incurrido las actoras, cuestión que respecto de ellas provoca una gran indefensión.

13°. Que a mayor abundamiento, de conformidad al principio fundamental que rige las relaciones contractuales en nuestro or-

denamiento jurídico, consagrado en el artículo 1546 del Código Civil, no cabe sino presumir que las actoras han obrado de buena fe en su conducta laboral, cuestión que es perfectamente compatible con las circunstancias de haber cometido un error de buena fe, presunción que conforme a las reglas generales del Derecho corresponde desvirtuar a la demandada, lo que atendido el mérito de autos no ha acontecido.

14°. Que todos los antecedentes reseñados en los considerandos precedentes, ponderados de conformidad con las reglas de la sana crítica, llevan a esta sentenciadora a la convicción que no se encuentra acreditada en autos que las actoras hayan incurrido en los hechos que se les imputa, y que fundamenta la causal de despido invocada por la demandada, razón por la cual se declarará que el despido de las demandantes es injustificado y no se ajustó a derecho, razón por la cual se dará lugar a la demanda en cuanto se reclaman las indemnizaciones sustitutivas del aviso previo y por años de servicio para cada una de las actoras, esta última con un aumento legal del 20%.

15°. Que para el cálculo de las prestaciones ordenadas pagar, deberá estarse a la documental de autos, según la cual la actora Debbie Bustamante inició su prestación de servicios para la demandada el 11 de agosto de 1997 y su última remuneración mensual ascendió a la suma de \$ 165.164; la actora Julia Robles inició su prestación de servicios para la demandada el 1° de enero de 1997 y su última remuneración mensual ascendió a la suma de \$ 166.422; la actora Carolina Bravo inicio su prestación de servicios para la demandada el 1° de julio de 1998 y su última remuneración mensual ascendió a la suma de \$ 128.453.; la actora Rosa Vergara inició su presentación de servicios para la demandada el 10 de diciembre de 1996 y su última remuneración ascendió a la suma de \$ 166.422.

Y vistos:

Además, lo dispuesto en los artículos 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10, 11, 12, 13, 63, 73, 415, 420, 439, 455, 456, 457, 458 y siguientes del Código del Trabajo; 138, 160, 170, 254 y siguientes del Código de Procedimiento Civil; 1546 y 1698 del Código Civil, y demás disposiciones legales vigentes, se declara:

- I. Que se rechaza la objeción de documentos de fojas 76.
- II. Que se rechaza la tacha interpuesta por la demandante a fojas 130.
- III. Que ha lugar a la demanda de fojas 1 en todas sus partes, se declara injustificados el despido de las actoras, y se ordena el pago de las siguientes sumas:
 1. A doña Debbie Eliana Bustamante Vallejos: \$ 165.164, por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo: \$ 330.328, por concepto de indemnización por años de servicio, y \$66.065 por el aumento del 20% legal.
 2. A doña Julia del Carmen Robles Farías: \$ 166.422 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo: \$ 499.266, por concepto de indemnización por años de servicio y \$ 99.853 por concepto de aumento de 20% legal.
 3. A doña Carolina Alejandra Bravo Robles: \$ 128.453 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo: \$ 128.453, por concepto de indemnización por años de servicios y \$ 25.690 por el aumento legal del 20%.
 4. A doña Rosa del Pilar Vergara Vásquez: \$ 166.422 por concepto de indemnización sustituta del aviso previo: \$ 499.266 por concepto de indemnización por años de servicio: \$ 99.853 por el aumento legal del 20%.

IV. Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo más los reajustes e intereses legales.

V. Que se condene en costas a la demandada por haber sido totalmente vencida.

Notifíquese, archívese copia autorizada.

Dictada por Isolda Rosas Villarroel, Juez Titular del Octavo Juzgado de Trabajo de Santiago.

Rol N° L-5.746-1999.

Sentencia de segunda instancia de la Corte de Apelaciones.

Santiago, 31 de octubre de 2002.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada, con excepción en su fundamento 10º de la oración que se inicia con los vocablos "por lo que resulta imposible"...hasta finalizar el párrafo, sustituyéndose la coma que la precede por un punto aparte, en el 12º la frase que empieza con las palabras "situación que da cuenta"... hasta finalizar el considerando reemplazado de igual forma, la coma por un punto aparte, y los considerandos 13º, 14º y 15º, que se eliminan.

Y, se tiene en su lugar presente:

1. Que, de los antecedentes que obran en autos, analizados y ponderados de acuerdo a las normas de la sana crítica, a juicio de esta Corte, contrariamente a lo sostenido por las actoras, es dable inferir que en la especie se encuentran configurado plenamente que el despido de las trabajadoras fue justificado, bastando al efecto la concurrencia de la causal invocada formalmente por la empresa empleadora, esto es, la prevista en el N° 7 del artículo 160 del Código del

Trabajo, pues el incumplimiento de las obligaciones contraactuales que se imputan tienen gravedad y entidad suficiente para configurar plenamente los presupuestos legales de la causal en comento.

2. Que, a mayor abundamiento, cabe tener presente que de acuerdo a nuestro ordenamiento legal, el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le pone término invocando una o más de las causales contempladas en los numerales del artículo 160 del Código Laboral.
3. Que, en atención de lo antes expuesto cabe concluir que los fundamentos del recurso de apelación en estudio se ajusta a los antecedentes probatorios aparejados al proceso.

Por estas consideraciones y de conformidad además con lo previsto en el artículo 463 y siguientes del Código del Trabajo, se revoca en lo apelado la sentencia de veintiocho de febrero de dos mil dos, escrita a fojas 144 y siguientes, y en su lugar se declara que el despido de las demandantes fue justificado y, consecuentemente, se rechaza la demanda contenida en lo principal del libelo de fojas 1.

No se condena en costas, por estimar esta Corte que las actoras tuvieron motivos plausibles para litigar.

Regístrese y devuélvase.

Redacción del Ministro señor Raúl Héctor Rocha Pérez.

Dictada por los Ministros de la Décima Sala de esta Ittma. Corte de Apelaciones, señores Lamberto Cisternas Rocha, Raúl Héctor Rocha Pérez y el Abogado Integrante señor Claudio Díaz Uribe.

Rol N° 1.506-2002.

Sentencia de la Corte Suprema que rechaza recurso de casación en el fondo.

Santiago, 14 de octubre de 2003.

Vistos:

Ante el Octavo Juzgado del Trabajo de Santiago, en autos Rol N° 5.746-99, doña Debbie Bustamante Vallejos y otras deducen demanda en contra de Porcelanas Florencia S.A., representada por don León Codriansky Sussely, a fin que se declare que sus despidos han sido injustificados y se condene a la demandada a pagar las prestaciones que indiquen más reajustes, intereses y costas.

En la contestación a la demanda, se solicita el rechazo de la acción, con costas, argumentando que el despido se ajustó a las causales establecidas en el artículo 160 N°s. 1 y 7 del Código del Trabajo, por las razones que explica.

En sentencia de veintiocho de febrero de dos mil dos escrita a fojas 144, el tribunal de primer grado, acogió la demanda en la forma que indica.

Una de las salas de la Corte de Apelaciones de Santiago, conociendo del referido fallo, por la vía de la apelación interpuesta por la demandada, en sentencia de treinta y uno de octubre del año pasado, que se lee a fojas 178, lo revoca y en su lugar, declarando justificados los despidos, rechaza la demanda, sin costas.

En contra de esta última sentencia las demandantes deducen recurso de casación en el fondo, a fin de que se la invalide y se dicte la de reemplazo que reponga la de primer grado.

Se trajeron estos autos en relación y se invitó a los abogados que comparecieron a estrados a alegar sobre un posible vicio de casación en la forma.

Considerando:

Primero: Que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 775 del Código de Procedimiento Civil, pueden los tribunales, conociendo por vía de apelación, consulta o casación o en alguna incidencia, invalidar de oficio las sentencias cuando los antecedentes del recurso manifiesten que ellas adolecen de vicios que dan lugar a la casación en la forma, debiendo oír sobre este punto a los abogados que concurran a alegar en la vista de la causa.

Segundo: Que de acuerdo a lo previsto en el artículo 768 N° 5 del Código referido, es causal de nulidad formal la circunstancia que la sentencia haya sido pronunciada con omisión de cualquiera de los requisitos enumerados en el artículo 170 del Código de Procedimiento Civil, en la especie, artículo 458 del Código del Trabajo, cuyo N° 5 exige que la decisión contenga las consideraciones de hecho y de derecho que se sirven de fundamento.

Tercero: Que de la lectura del fallo de que se trata con las modificaciones introducidas por el de segunda instancia, aparece que se considera que el despido de las trabajadoras, fue justificado, declaración que se basa en que el incumplimiento de las obligaciones contraactuales que se les imputa tiene gravedad y entidad suficiente para configurar plenamente los presupuestos legales de la causal contemplada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, invocada por la demandada.

Cuarto: Que, la argumentación citada en el motivo anterior carece del sustento necesario, desde que no se han establecidos los hechos que configurarían la causal de caducidad que se tiene por concurrente, siendo insuficiente sostener que los incumplimientos que se les imputan a las trabajadoras son de la entidad necesaria al efecto.

Quinto: Que, en atención a lo expuesto en el fundamento que precede, resulta evi-

dente que la sentencia de que se trata carece de las consideraciones que deben servirle de necesario apoyo, por lo que es dable concluir que ella ha sido pronunciada sin darse cumplimiento a los requisitos contemplados en el artículo 458 del Código del Trabajo, especialmente a su N° 5.

Sexto: Que lo razonable conduce a la invalidación de oficio del fallo recurrido, puesto que el vicio advertido ha influido sustancialmente en lo dispositivo del mismo.

Por estas consideraciones y normas legales citadas actuando de oficio esta Corte, se anula la sentencia de treinta y uno de octubre del año pasado, que se lee a fojas 178, la que se reemplaza por la que se dicta a continuación, en forma separada, sin nueva vista.

Atendido lo resuelto omite pronunciamiento sobre el recurso de casación en el fondo deducido por las demandantes a fojas 180.

Regístrese.

Pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señores Marcos Libedinsky T., Orlando Alvarez H., Urbano Marín V. y Jorge Medina C. y el Abogado Integrante señor Juan Infante P. No firma el Ministro señor Medina, no obstante haber estado en la vista de la causa y acuerdo del fallo por encontrarse en comisión de servicios.

Rol N° 6-03.

Sentencia de reemplazo de la Corte Suprema.

Santiago, 14 de octubre de 2003.

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 786 del Código de Procedimiento Civil, se dicta la sentencia de reemplazo que sigue.

Vistos:

Atendido el mérito de los antecedentes y en conformidad, además a lo dispuesto en los artículos 463 y siguientes del Código del Trabajo, se confirma la sentencia apelada de veintiocho de febrero de dos mil dos, escrita a fojas 144 y siguientes.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros

señores Marcos Libedinsky T., Orlando Álvarez H., Urbano Marín V. y Jorge Medina C. y el abogado integrante señor Juan Infante P. No firma el Ministro señor Medina, no obstante haber estado en la vista de la causa y acuerdo del fallo por encontrarse en comisión de servicios.

BUSTAMANTE VALLEJOS, Debbie.

CASACION FONDO - LABORAL.

Rol N° 6-03 Santiago.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asociación de funcionarios. Atención primaria de salud. Actividad Gremial	2.460/111	11.06.04	127
Asociación de funcionarios. Atención primaria de salud. Directores. Permisos	2.460/111	11.06.04	127
Contrato individual. Contrato por obra o faena transitoria. Concepto	2.389/100	8.06.04	91
Contrato individual. Contrato por obra o faena. Calificación	2.389/100	8.06.04	91
Contrato individual. Contrato por obra o faena. Concepto ..	2.389/100	8.06.04	91
Contrato individual. Contrato por obra o faena. Contrataciones sucesivas. Procedencia	2.389/100	8.06.04	91
Contrato individual. Contrato por obra o faena. Renovación. Procedencia	2.389/100	8.06.04	91
Contrato individual. Empleador	2.093/88	18.05.04	62
Contrato individual. Relación laboral única	2.390/101	8.06.04	97
Cotizaciones previsionales. Declaración y pago electrónico. Procedencia	2.346/98	8.06.04	87
Descanso compensatorio. Días domingo. Otorgamiento	2.397/108	8.06.04	117
Descanso compensatorio. Días domingo. Procedencia. Personal de vigilancia	2.397/108	8.06.04	117
Dirección del Trabajo. Competencia	2.388/99	8.06.04	89
Documentación laboral. Planilla de cotizaciones. Declaración y pago electrónico	2.231/96	28.05.04	80
Estatuto de Salud. Asignación de Desarrollo y estímulo al desempeño colectivo. Procedencia	2.393/104	8.06.04	108
Estatuto de Salud. Capacitación	2.155/92	25.05.04	73
Estatuto de Salud. Capacitación	2.173/95	26.05.04	79
Estatuto de Salud. Capacitación	2.459/110	11.06.04	123
Estatuto de Salud. Comisión de Salud. Duración	2.393/104	8.06.04	108
Estatuto de Salud. Concurso público. Director	2.459/110	11.06.04	123
Estatuto de Salud. Concursos. Procedencia. Funcionarios contratados ante vigencia Ley N° 19.378	2.396/107	8.06.04	115

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Estatuto de Salud. Contrato a plazo fijo. Beneficios	2.393/104	8.06.04	108
Estatuto de Salud. Contrato a plazo fijo. Renovación. Efectos	2.460/111	11.06.04	127
Estatuto de Salud. Directores. Nombramiento.....	2.459/110	11.06.04	123
Estatuto de Salud. Feriado. Años de servicio. Cómputo	2.160/93	25.05.04	75
Estatuto de Salud. Jornada de trabajo	2.460/111	11.06.04	127
Estatuto de Salud. Personal. Naturaleza jurídica	2.164/94	25.05.04	77
Estatuto de Salud. Remuneraciones. Descuentos	2.460/111	11.06.04	127
Estatuto de Salud. Viáticos	2.460/111	11.06.04	127
Estatuto Docente. Bonificación proporcional. Ley N° 19.933. Procedimiento de cálculo	2.094/89	18.05.04	66
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Titulares. Cambio de funciones. Efectos	2.458/109	11.06.04	121
Feriado. Oportunidad	2.093/88	18.05.04	62
Gratificación legal. Base de cálculo	2.093/88	18.05.04	62
Gratificación legal. Procedencia. Congregaciones religio- sas.....	2.394/105	8.06.04	110
Naves mercantes. Jornada de trabajo	2.092/87	18.05.04	60
Negociación colectiva. Contrato colectivo. Distintas con- diciones de trabajo y remuneración. Procedencia	2.392/103	8.06.04	103
Negociación Colectiva. Derecho a Negociar. Contrato por obra o faena transitoria	2.389/100	8.06.04	91
Negociación colectiva. Fuero	2.392/103	8.06.04	103
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpre- tación	2.097/91	19.05.04	70
Negociación colectiva. Presentación proyecto. Notifica- ción. Inspecciones del Trabajo	2.391/102	8.06.04	100
Negociación colectiva. Reintegro individual. Reintegro de más de la mitad de los trabajadores. Contrato colectivo. Suscripción	2.392/103	8.06.04	103
Negociación colectiva. Respuesta del empleador. Notifi- cación. Inspecciones del Trabajo	2.391/102	8.06.04	100
Remuneraciones. Reajustes. I.P.C. negativo	2.395/106	8.06.04	112
Servicio de Cooperación Técnica. Normativa aplicable. Horas extraordinarias	2.095/90	18.05.04	68
Técnicos extranjeros. Exención previsional	2.164/94	25.05.04	77
Terminación contrato individual. Causales. Calificación	2.093/88	18.05.04	62
Terminación contrato individual. Cotizaciones previ- sionales.....	2.231/96	28.05.04	80
Trabajadores portuarios. Concepto	2.345/97	4.06.04	85

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

NAVES MERCANTES. JORNADA DE TRABAJO.

2.092/87, 18.05.04.

El hecho de considerar a los Oficiales que se desempeñan a bordo de naves de la Marina Mercante, destinadas a la salmonicultura en la Regiones X, XI, XII y remolcadores, en los cuadros reguladores de trabajo a bordo no implica que éstos se encuentren afectos a jornada de trabajo de 56 horas semanales, salvo que las partes así lo hubieren convenido.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 106; 108 y 115. D.S. N° 26, de 1987, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 86.

Mediante la presentación del antecedente... Ud. solicita un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si el hecho de considerar a los Oficiales que se desempeñan a bordo de naves de la Marina Mercante, destinadas a la salmonicultura en la Regiones X, XI, XII y remolcadores, en los cuadros reguladores de trabajo a bordo implica que éstos se encontrarían afectos a jornada de trabajo y, de consiguiente, tendrían derecho al pago de horas extraordinarias.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 106 del Código del Trabajo, dispone:

"La jornada semanal de la gente de mar será de cincuenta y seis horas distribuidas en ocho horas diarias.

Las partes podrán pactar horas extraordinarias sin sujeción al máximo establecido en el artículo 31.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero y sólo para los efectos del cálculo y

pago de las remuneraciones, el exceso de cuarenta y cinco horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32".

Por su parte el artículo 108, previene:

"La disposición del artículo 106 no es aplicable al capitán, o a quien lo reemplazare, debiendo considerarse sus funciones como de labor continua y sostenida mientras permanezca a bordo.

Tampoco se aplicará dicha disposición al ingeniero jefe, al comisario, al médico, al telegrafista a cargo de la estación de radio y a cualquier otro oficial que, de acuerdo con el reglamento de trabajo a bordo, se desempeñe como jefe de un departamento o servicio de la nave y que, en tal carácter, deba fiscalizar los trabajos ordinarios y extraordinarios de sus subordinados".

De las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que la gente de mar se encuentra afecta a una jornada de trabajo de 56 horas semanales distribuidas en 8 horas diarias, sin perjuicio de lo cual sólo para los efectos del cálculo y pago de sus remuneraciones el exceso de 48 horas se pagará siempre con el recargo establecido para las horas extraordinarias. Lo expresado no se aplica a los Oficiales a que se refiere el

artículo 108, esto es, al capitán o a quien lo reemplazare, al ingeniero jefe, al comisario, al médico, al telegrafista y a cualquier otro oficial que se desempeñe como jefe de departamento o servicio de la nave.

De los antecedentes que obran en poder de esta Dirección consta que a los Oficiales de que se trata, a quienes no se les aplica la jornada de trabajo prevista en el artículo 106, según ya se expresó, se les habría fijado una jornada de trabajo en el cuadro regulador de trabajo a bordo, documento que, de conformidad con los artículos 115 del Código del Trabajo y 86 del D.S. N° 26, de 1987, Reglamento de Trabajo a Bordo de Naves de la Marina Mercante Nacional, dentro de los límites de la jornada legal, es preparado y firmado por el capitán, visado por la autoridad marítima para establecer su concordancia con el reglamento del trabajo a bordo, y fijado en un lugar de la nave, de libre y fácil acceso.

Ahora bien, considerando que el referido cuadro regulador tiene por objeto normar el régimen de trabajo de los miembros de la dotación de la nave, fijando los turnos, las guardias, etc., dentro de los límites de la jornada semanal y teniendo presente, además, que dicho documento debe subordinarse al Decreto N° 26 y a los contratos de trabajo, en opinión de esta Dirección, la circunstancia que a los citados Oficiales se les

considere en el cuadro regulador respectivo no implica, necesariamente, que se les afecte a la jornada semanal de 56 horas. Ello, toda vez que, como se expresara, si bien es cierto el cuadro regulador de trabajo debe ajustarse a la jornada máxima legal, no lo es menos que éste sólo refleja el régimen o distribución de labores a bordo y no significa una modificación a la situación jurídico laboral de los referidos Oficiales en materia de jornada.

Lo anterior, a menos que, en la especie, se haya convenido la modificación de los contratos de trabajo en cuanto a hacer aplicable a los Oficiales de que se trata la jornada de trabajo contemplada en el ya citado artículo 106, caso en el cual el personal en cuestión quedaría afecto a ella, pudiendo generar derecho al pago de horas extraordinarias.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que el hecho de considerar a los Oficiales que se desempeñan a bordo de naves de la Marina Mercante, destinadas a la salmonicultura en la Regiones X, XI, XII y remolcadores, en los cuadros reguladores de trabajo a bordo no implica que éstos se encuentren afectados a jornada de trabajo de 56 horas semanales, salvo que las partes así lo hubieren convenido.

CONTRATO INDIVIDUAL. EMPLEADOR. FERIADO. OPORTUNIDAD. GRATIFICACION LEGAL. BASE DE CALCULO. TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. CAUSALES. CALIFICACION.

2.093/88, 18.05.04.

1. **Nada impide, en los casos que exista evidencia al respecto, que se considere empleador, en conformidad al artículo 3° del Código del Trabajo, no a la persona que ha suscrito el contrato de trabajo respectivo, sino a aquel que en el plano de la realidad ejerce la potestad de mando dentro de una relación de subordinación o dependencia.**
2. **La determinación de la oportunidad para hacer uso del feriado legal corresponde única y exclusivamente al trabajador, no siendo válida la cláusula que otorgue dicha potestad al empleador.**
3. **Las partes no pueden modificar el contenido imperativo de la norma legal prevista en el artículo 50 del Código del Trabajo, que señala claramente la base sobre la cual se calculará la gratificación legal respectiva, que estará constituida por las remuneraciones mensuales del trabajador, y no el sueldo base como señala la cláusula cuarta del contrato de trabajo revisado.**
4. **Las cláusulas séptima, octava y novena contenidas en el contrato de trabajo acompañado no representan, en principio, ninguna infracción a normas legales vigentes, aun cuando la eficacia de la mención de que el incumplimiento de algunos de los deberes que en ellas se establecen serán causales suficientes de despido, corresponde única y exclusivamente a los Tribunales de Justicia, y no a las partes en el contrato de trabajo.**
5. **La eficacia de la cláusula del contrato de trabajo que señala que el mismo se extingue por las causales 5 y 6 del artículo 159 del Código del Trabajo en caso de que la empresa ... termine su relación comercial con el Banco ..., como se acaba de señalar en el punto anterior, corresponde única y exclusivamente a los Tribunales de Justicia, y no a las partes del respectivo contrato.**

Fuentes: Artículos 3° y 50 del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación de la Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Turismo Comercio y Servicios, un pronunciamiento referido a diversos aspectos de los contratos de trabajo suscritos entre la empresa ... y sus trabajadores.

Dicha empresa, que prestaba servicios al Banco ..., había suscrito diversos contra-

tos de trabajo respecto de los cuales se plantean las siguientes interrogantes:

- a) ¿Se puede determinar jurídicamente que por dichos trabajadores son dependientes del Banco ... y no de la empresa ...?
- b) ¿Puede pactarse que la fecha de utilización del feriado anual será determinada de modo unilateral por el empleador?
- c) ¿Se puede pactar que el cálculo de las gratificaciones legales se verificara en relación al sueldo base y no a las remun-

neraciones como señala el artículo 50 del Código del Trabajo?

- d) ¿Son legales diversas disposiciones contenidas en las cláusulas séptima, octava y novena de los contratos de trabajo referidas a la conducta laboral del trabajador?
- e) ¿Es legal establecer que terminado el contrato de servicios entre el Banco ... y la empresa ..., se extinguirán los respectivos contratos de trabajo por las causas numeros 5 y 6 del artículo 159 del Código del Trabajo?

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1. Respecto de la posibilidad jurídica de declarar que determinados trabajadores, contratados formalmente por una empresa, puedan ser considerados trabajadores de otra para efectos laborales, cabe señalar que nada impide tal posibilidad, en cuanto más allá de quienes hayan suscrito el documento respectivo denominado contrato de trabajo, la determinación de quien es el empleador corresponde a una cuestión de hecho referida a quien ejerce el mando y control de la relación laboral de la que se trate.

De este modo, si apreciada una determinada circunstancia de hecho, se determina que la subordinación jurídica de un grupo de trabajadores corresponde a una empresa distinta de la que ha suscrito los contratos, corresponde considerar como empleador a esta última, cualquiera sea el vínculo jurídico que la una con la primera.

Lo anterior, porque tal como señala el artículo 3° del Código del Trabajo debe considerarse empleador no a quien suscribe el contrato como tal, sino a *"la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo"*.

De este modo, nada impide que de concurrir los elementos de un contrato de trabajo, en particular la subordinación jurídica, deba ser considerado como empleador para todos los efectos laborales la empresa donde el trabajador se desempeña efectivamente, y no la que concurrió formalmente a suscribir los contratos de trabajo.

2. La cláusula tercera del contrato de trabajo referida al acuerdo de las partes de que el empleador determinará el momento o época del año en que el trabajador podrá hacer uso del derecho de feriado legal, dispone textualmente que *"la jornada de trabajo se determinará según el caso, de conformidad con los requerimientos que del trabajador haga el Banco..., por intermedio de Se conviene que será facultad exclusiva del empleador fijar la época del año en que el trabajador hará uso de su feriado legal anual"*.

Al respecto cabe señalar que la misma no se ajusta a derecho, en razón de que, como ha sostenido este Servicio, en Dictamen N° 5.382-324, del 5.10.1993, la decisión sobre la oportunidad del feriado le corresponde al trabajador.

En efecto, el citado dictamen dispone claramente que *"lo anterior lleva a sostener que el trabajador, en su calidad de titular del beneficio del feriado, es quien determina la fecha en que lo hará efectivo, con la sola excepción del caso del feriado colectivo contemplado en el artículo 75, inciso 1° del citado Código"*.

3. En lo referido a si las partes pueden pactar que la gratificación legal del artículo 50 del Código del Trabajo se calculará no sobre la base señalada en dicho precepto sino en relación al sueldo base, cabe señalar lo siguiente:

La cláusula cuarta, inciso segundo, del contrato de trabajo acompañado dispo-

ne que *"la empresa gratificará anualmente al trabajador con una suma equivalente al 25 % de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de sueldo base, con un tope máximo de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales vigentes a la fecha de pago. Mensualmente se anticipará y liquidará la proporción devengada de este beneficio, entendiéndose que la empresa se acoge y cumple así con la obligación de gratificar establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo"*.

A su turno, el artículo 50 del Código del Trabajo dispone expresamente que:

"El empleador que abone o pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo".

Las partes, en consecuencia, no pueden modificar el contenido imperativo de la norma recién citada, que señala claramente que la base sobre la cual se calculará la gratificación legal respectiva serán las remuneraciones mensuales del trabajador, y no el sueldo base como señala la cláusula citada del contrato, siendo la misma contraria a la legislación laboral vigente, no debiendo, por tanto, producir efecto jurídico alguno.

4. Respecto de las cláusulas N°s. séptima, octava y novena del contrato que establecen diversos deberes sobre la con-

ducta del trabajador y que según el recurrente podrían estimarse ilegales, cabe señalar que no existe, en principio, y al tenor de lo redactado en el documento acompañado, ninguna infracción abierta a la ley laboral vigente en lo acordado por las partes.

Cosa distinta es, sin embargo, que las eventuales conductas que el empleador adopte en razón de dichas cláusulas, especialmente el poner término del contrato de trabajo, puedan ser consideradas jurídicamente válidas o eficaces.

En efecto, cabe señalar que la calificación que a priori se efectúa en el contrato de trabajo de ciertos hechos, considerándolos por sí mismos como causales suficientes de término de los contratos de trabajo en las cláusulas citadas, corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia, y en caso alguno a las partes.

De este modo lo han señalado los Tribunales de Justicia, declarando que *"corresponde a la judicatura determinar si los hechos que constituyen una causal legal de despido, se encuentran revestidos de la gravedad que amerite el término de la relación laboral, no pudiendo las partes en forma anticipada hacer dicha calificación"* (Corte Suprema, Rol N° 1.844-98, 23.06.98).

En consecuencia, la calificación contractual de la gravedad de ciertos hechos efectuada en las cláusulas octava y novena del contrato de trabajo acompañado carece de eficacia jurídica, en cuanto dicha cuestión es de competencia exclusiva y excluyente de los Tribunales de Justicia.

5. Respecto de la cláusula N° decimoprimero, que establece que condiciona la vigencia del contrato de los trabajadores con ...al hecho de permanecer vigente

el vínculo jurídico con la empresa Banco..., debiendo entenderse, en caso contrario, que los contratos de trabajo se extinguen por las causales 5 y 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, cabe señalar, como se acaba de sostener en el punto anterior, que la determinación de la procedencia o no de una determinada causal y las responsabilidades asociadas a las mismas, corresponde única y exclusivamente a los Tribunales de Justicia, y no a las partes del respectivo contrato.

Ahora de la terminología utilizada en el propio contrato podría estimarse que se está ante un caso de suministro de trabajadores, que por sus características, podría corresponder a un caso de fraude por vía de simulación laboral de la que sanciona el artículo 478, inciso primero del Código del Trabajo, estimándose necesario, además de emitir el presente pronunciamiento, enviar los antecedentes respectivos al Departamento de Inspección de este Servicio, a objeto de que se efectúen los procedimientos de fiscalización respectivos, y se cursen, en caso de corresponder, las multas establecidas en la ley.

En consecuencia, de las consideraciones de hecho y derecho, es posible concluir lo siguiente:

1. Nada impide, en los casos que exista evidencia al respecto, que se considere empleador, en conformidad al artículo 3° del Código del Trabajo, no a la persona que ha suscrito el contrato de trabajo respectivo, sino a aquel que en el plano de la realidad ejerce la potestad de man-

do dentro de una relación de subordinación o dependencia.

2. La determinación de la oportunidad para hacer uso del feriado legal corresponde única y exclusivamente al trabajador, no siendo válida la cláusula que otorguen dicha potestad al empleador.
3. Las partes no pueden modificar el contenido imperativo de la norma legal prevista en el artículo 50 del Código del Trabajo que señala claramente la base sobre la cual se calculará la gratificación legal respectiva, que estará constituida por las remuneraciones mensuales del trabajador, y no el sueldo base como señala la cláusula cuarta del contrato de trabajo revisado.
4. Las cláusulas séptima, octava y novena contenidas en el contrato de trabajo acompañado no representan, en principio, ninguna infracción a normas legales vigentes, aun cuando la eficacia de la mención de que el incumplimiento de algunos de los deberes que en ellas se establecen serán causales suficientes de despido, corresponde única y exclusivamente a los Tribunales de Justicia, y no a las partes en el contrato de trabajo.
5. La eficacia jurídica de la declaración de la cláusula decimoprimeras del contrato de trabajo en el sentido que el mismo se extingue por las causales 5 y 6 del artículo 159 del Código del Trabajo en caso de que la empresa ... termine su relación comercial con el Banco ..., corresponde ser determinada única y exclusivamente a los Tribunales de Justicia, y no a las partes a través del respectivo contrato de trabajo.

ESTATUTO DOCENTE. BONIFICACION PROPORCIONAL. LEY N° 19.933. PROCEDIMIENTO DE CALCULO.

2.094/89, 18.05.94.

La bonificación proporcional de los profesionales de la educación del sector particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación se financia con cargo a los recursos dispuestos por la Ley N° 19.410, más el incremento de subvención de la Ley N° 19.933, y su monto se determina distribuyendo entre los profesionales de la educación, en proporción a su carga horaria el 80% del total de los recursos que corresponda percibir para tales fines en los meses de febrero de los años 2004, 2005 y 2006, deducido el aumento del valor hora vigente al 31 de enero de los años 2004, 2005 y 2006, como, asimismo, el aumento del valor hora vigente al 31 de enero de 2001.

Mediante ordinario del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la forma de cálculo y pago de la bonificación proporcional respecto de los profesionales de la educación del sector particular subvencionado.

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

El artículo 1° de la Ley N° 19.933, publicada en el Diario Oficial de 12 de febrero de 2004, dispone:

"Sustitúyese, a partir del 1° de febrero de 2004, para los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales del sector particular subvencionado la bonificación proporcional establecida en el artículo 8° de la Ley N° 19.410, que fue reemplazada de acuerdo al artículo 1° de la Ley N° 19.715, vigente al 31 de enero de 2004, por la que resulte de aplicar los recursos dispuestos por dichas leyes y los que dispone esta ley, en todo lo que sea concerniente, y en la misma forma, condiciones y procedimientos señalados en los artículos 8° al 11 de la Ley N° 19.410. En todo caso, con los mayores recursos que se entregarán a los sostenedores de estos establecimientos por aplicación de esta ley, y antes de la determinación de la

bonificación aquí señalada, los sostenedores de establecimientos educacionales particulares subvencionados deberán dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 83 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070.

"En ningún caso, el nuevo monto de la bonificación proporcional resultante podrá ser inferior al que perciben actualmente.

"Los montos de la bonificación proporcional vigente al 31 de enero de 2005 y al 31 de enero de 2006, serán sustituidos, a partir del 1° de febrero de 2005 y del 1° de febrero de 2006, respectivamente, conforme al procedimiento que se establece en el inciso primero de este artículo".

Por su parte el artículo 9° de la Ley N° 19.933, establece:

"Los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, del sector particular subvencionado y del regido por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, en razón de esta ley, por concepto de aumento de subvención o de aporte en su caso, serán destinados ex-

clusivamente al pago de remuneraciones docentes.

"Los recursos que reciban los sostenedores de los establecimientos particulares subvencionados derivados de esta ley, por concepto de aumento de subvención, serán destinados exclusivamente al pago de los siguientes beneficios: incremento del valor hora vigente al 31 de enero de 2004; así como de los incrementos del valor hora para los años 2005 y 2006 dispuestos en el artículo 10 de esta ley y nuevo valor de la bonificación proporcional, del bono extraordinario y, cuando corresponda, planilla complementaria, establecidos en los artículos 83 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, y artículos 8°, 9° y 10 de la Ley N° 19.410.

"El incumplimiento de lo dispuesto en los incisos anteriores será considerado infracción grave, para los efectos de lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación".

De las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que los docentes que laboran en establecimientos particulares subvencionados tienen derecho a percibir mensualmente, a contar del 1° de febrero de 2004, una bonificación proporcional a su carga horaria, conforme al procedimiento previsto en los artículos 8° a 11 de la Ley N° 19.410, actuales artículos 63 a 66 de la Ley N° 19.070.

Se deduce, asimismo, que la citada Ley N° 19.933, incrementó la subvención destinada al pago del beneficio en análisis a partir del 1° de febrero de 2004, financiándose su monto, a contar de igual fecha con cargo a los recursos dispuestos por la Ley N° 19.410, más el incremento de subvención de la Ley N° 19.933, deducido el incremento del valor hora vigente al 31 de enero de 2004.

A su vez, se infiere que para el cálculo del beneficio en cuestión se debe aplicar el mismo procedimiento señalado en el artículo

65 de la Ley N° 19.070, acorde con el cual su monto se determina distribuyendo entre los profesionales de la educación, en proporción a su carga horaria, el 80% del total de los recursos que se perciba, para tales fines, en el mes de febrero de 2004, previa deducción de las diferencias del valor hora de enero a febrero de 2001 y de enero a febrero de 2004.

Señala la ley que en ningún caso el nuevo monto de la bonificación proporcional resultante puede ser inferior al que percibía el docente al mes de enero de 2004.

Igual procedimiento de cálculo resulta aplicable a partir del 1° de febrero de 2005 y 1° de febrero de 2006, debiendo descontarse en dichas oportunidades, además, de la Ley N° 19.933, la diferencia del valor hora de enero a febrero de 2005 y enero a febrero de 2006.

Lo anterior, sin perjuicio, además, de deducir de los recursos proporcionados por la Ley N° 19.933, el incremento del valor hora vigente al 31 de enero de 2001, dispuesto por la Ley N° 19.715 y financiado con cargo a la misma, atendido que la primera de las leyes citadas reemplazó la subvención otorgada a los sostenedores a través del último cuerpo legal, incrementando su monto.

Precisado lo anterior y para los efectos del cálculo del beneficio en cuestión, cabe recurrir a lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley N° 19.070, acorde con el cual su monto se determina distribuyendo entre los profesionales de la educación, en proporción a su carga horaria el 80% del total de los recursos que corresponda percibir para tales fines los meses de febrero de los años 2004, 2005 y 2006, según corresponda.

Finalmente, cabe hacer el alcance que el bono extraordinario previsto y regulado en el artículo 65, letra c), de la Ley N° 19.070, procede ser percibido por los profesionales de la educación, en la medida que existan

excedentes de los recursos de la Leyes N°s. 19.410 y 19.933, deducidos los incrementos de los valores horas antes referidos y los montos efectivamente pagados por bonificación proporcional y planilla complementaria, sin que se encuentre condicionado su pago a la circunstancia de que el profesional de la educación reciba una remuneración total mínima de monto inferior a la legal requisito éste al que se condiciona el pago de la planilla complementaria.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. que la bonificación proporcional de los profesio-

sionales de la educación del sector particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación se financia con cargo a los recursos dispuestos por la Ley N° 19.410, más el incremento de subvención de la Ley N° 19.933, y su monto se determina distribuyendo entre los profesionales de la educación, en proporción a su carga horaria el 80% del total de los recursos que corresponda percibir para tales fines en los meses de febrero de los años 2004, 2005 y 2006, deducido el aumento del valor hora vigente al 31 de enero de los años 2004, 2005 y 2006, como, asimismo, el aumento del valor hora vigente al 31 de enero de 2001.

SERVICIO DE COOPERACION TECNICA. NORMATIVA APLICABLE. HORAS EXTRAORDINARIAS.

2.095/90, 18.05.04.

Precisa Dictamen N° 1.121/28, de 27.03.03, en el sentido que indica.

Fuentes: D.L. N° 249, artículos 1° y 5°, D.L. N° 1.608, artículos 10, inciso 1°, 19, inciso 1° y 21, inciso 1°. D.F.L. N° 1.046, artículos 7°, inciso 1° y 10, incisos 1°, 2°, 3° y 4°.

Concordancias: Dictamen N° 1.121/28, de 27.03.03.

Mediante Of. Ord. citado en el antecedente ...ha solicitado la complementación del Dictamen N° 1.121/28, de 27.03.03, de este Servicio que establece el régimen jurídico de horas extraordinarias aplicable al personal de Sercotec, en el sentido de precisar que sólo rigen la materia las normas del D.L. N° 1.046, de 1977, modificado por el D.L. N° 3.001, de 1979, relativas a las asignaciones adicionales que deben considerarse en la base de cálculo para obtener el valor de la hora diaria

de trabajo, pero no así, las que establecen la obligación de contar con la autorización del Ministro del ramo, del Ministerio de Hacienda y de la Contraloría General de la República para la ejecución de trabajo extraordinario.

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

Cabe hacer presente, en primer término, que esta Dirección se hace el deber de manifestar que si bien comparte las conclusiones contenidas en los Dictámenes N°s. 31.726, de 1989, y 27.662, de 1990, de la Contraloría General de la República, cuya vigencia fue ratificada por ese Organismo por Oficio N° 58.328, citado en el antecedente 3), en orden a que el D.L. N° 1.046, de 1977, que regula el régimen de trabajos extraordinarios, sólo se encuentra vigente en lo que respecta

a las asignaciones adicionales que deben considerarse en la base de cálculo para obtener el valor de la hora diaria de trabajo del personal afecto al D.L. N° 249, de 1974, sobre Escala Unica de Sueldos, en opinión de este Servicio ella sólo resulta aplicable al personal de las instituciones indicadas en los artículos 1° y 2° del citado decreto ley, que se rige también por el Estatuto Administrativo, cuyo no es el caso del Servicio de Cooperación Técnica Sercotec.

En efecto, la doctrina antes enunciada se fundamenta en que a partir de la vigencia de la Ley N° 18.834, de 1989, nuevo Estatuto Administrativo, el D.F.L. N° 1.046/77, de Hacienda, reglamentario de los regímenes de trabajos extraordinarios, dictado conforme a la facultad otorgada por el D.L. N° 1.068 de 1976, ya no se encuentra vigente, salvo en los aspectos antes indicados y regulados en los artículos 8° y 10 del citado decreto con fuerza de ley, por ser estas disposiciones las únicas que armonizan y complementan las normas contenidas en los artículos 62 y 63 de la Ley N° 18.834, que rigen la materia.

Sobre dicha base el mencionado organismo Contralor concluye que actualmente se encuentra derogado respecto de los trabajadores afectos al D.L. N° 249, antes citado, el límite máximo extraordinario mensual, como también las diversas restricciones impuestas por el D.L. N° 1.046, por no estar contempladas en la referida Ley N° 18.834.

Ahora bien, aun cuando los trabajadores del Servicio de Cooperación Técnica, Sercotec,

se encuentran regidos en materia remuneracional por el mencionado D.L. N° 249, no lo es menos que de acuerdo a los estatutos de dicho Organismo, su personal permanente no se rige por el Estatuto Administrativo, de suerte tal la incompatibilidad de las normas de este cuerpo legal con las establecidas en el D.L. N° 1.046, en comento, fundamento en que se basa la doctrina sustentada por la Contraloría General de la República en orden a que la normativa en él contemplada, a excepción de las disposiciones que se contienen en sus artículos 8° y 10 no se encuentran vigentes, carece de incidencia a su respecto.

Atendido lo antes expuesto, resulta dable afirmar, ratificando la doctrina contenida en el Dictamen N° 1.121/28, de 27.03.03, que la realización de trabajos extraordinarios a continuación de la jornada por parte del personal de esa entidad deberá ser autorizada por el Jefe Superior del Servicio, dando cumplimiento a los requisitos que para tal efecto prevé el artículo 6° del D.L. N° 1.046, esto es, resolución fundada, previamente visada por el Ministro del ramo y el de Hacienda y tramitada por la Contraloría General de la República.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas, cúpleme informar a Ud. que el Director del Servicio de Cooperación Técnica Sercotec, se encuentra facultado para autorizar la ejecución de trabajos extraordinarios a continuación de la jornada, en los términos previstos en el artículo 6° del D.L. N° 1.046.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**2.097/91, 19.05.04.**

La Empresa ... no puede alterar las condiciones de otorgamiento y forma de pago de los permisos sindicales a que aluden las respectivas cláusulas de los contratos colectivos de trabajo celebrados entre ella y los Sindicatos de Trabajadores de la misma, por cuanto ello implica modificar unilateralmente la forma como las partes han entendido y aplicado las estipulaciones contenidas en las citadas cláusulas convencionales.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 249, incisos 1º, 4º y final, y 274 inciso final. Código Civil, artículo 1564, inciso final.

Concordancias: Ordinario N° 1.568/70, de 15.04.04.

Mediante presentación del antecedente ...se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si Minera ...se encuentra obligada a pagar los permisos sindicales a los dirigentes de la Federación consultante cuando éstos dejan de tener la calidad de dirigentes de sindicato base, en atención a que dichos permisos habrían sido pagados por la empresa desde que se constituyó la referida organización, según lo manifiestan los recurrentes, y habría sido suprimido dicho pago en junio de 2002. Agregan, que incluso a aquellos trabajadores que reúnen tanto la calidad de dirigentes de sindicato base como la de federación, a quienes se les pagaban sus permisos sin distinguir entre uno y otro, se les estarían pagando los permisos solamente cuando hacen uso de ellos para trámites de la primera de las organizaciones citadas.

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

El artículo 249 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

"Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los per-

misos 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".

A su vez, los incisos 4º y final de este mismo artículo, señalan:

"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 infiere que el empleador se encuentra legalmente obligado a otorgar permisos a los dirigentes sindicales con el objeto que éstos puedan cumplir las funciones propias de sus cargos fuera del lugar de trabajo, por el período señalado en la misma norma.

De igual forma, se desprende que el tiempo que abarquen los permisos otorgados a los directores con el fin de realizar labores

sindicales, se entiende trabajado para todos los efectos, consignándose, a su vez, el derecho de éstos al pago de la remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales correspondientes a dichos permisos, el que es de cargo del respectivo sindicato, sin perjuicio de lo que acuerden las partes sobre el particular.

De lo expuesto anteriormente aparece que el legislador impuso a la organización sindical respectiva la obligación de pagar a los directores o delegados las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales que correspondan, durante las horas de permiso previstas en el inciso primero del citado artículo 249, estableciendo, asimismo, en forma expresa que dicha materia podía ser objeto de negociación o acuerdo entre las partes, en virtud del cual el empleador se obligara al pago de todas o algunas de tales prestaciones.

Asimismo, el artículo 274 del referido cuerpo legal, al consignar los permisos a que tienen derecho los directores de las federaciones o confederaciones, en su inciso final, estipula:

"El tiempo que abarquen los permisos antes señalados se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador por tales períodos serán de cuenta de la federación o confederación, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes".

De la disposición transcrita es posible inferir que las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador, pasan a ser de cuenta de la federación o confederación durante el tiempo que abarquen los permisos de los directores de dichas organizaciones, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes sobre esta materia.

Por su parte, los contratos colectivos celebrados por los Sindicatos N°s. 2, 3 y 4

de Minera ..., OO. Planta, EE. Planta y EE. Mina, respectivamente, vigentes entre el 1°.12.2001 y el 30.11.2003, al referirse a los permisos sindicales, consignan en cada uno de ellos:

"La empresa aplicará las normas del Art. 249 y siguientes del D.F.L. N° 1 de 1994 sobre esta materia, pagándose los días con remuneración completa".

De la cláusula contractual precedentemente transcrita se colige que los permisos sindicales acordados por las partes son aquellos consagrados en el Código del Trabajo y los días que abarcan los mismos, son pagados por la empresa con remuneración completa.

En similares términos a los señalados precedentemente se encuentran convenidos dichos permisos en los contratos colectivos en actual vigencia en la empresa.

Distinto es el caso del Sindicato N° 1 en que las partes tienen pactado un total de 10 días de permiso al mes, igualmente pagados por la empresa.

Ahora bien, para resolver la consulta planteada se hace necesario determinar previamente el sentido y alcance de dicha estipulación, para lo cual cabe recurrir a los preceptos que sobre interpretación de contratos contemplan los artículos 1560 y siguientes del Código Civil y, específicamente, a las normas contenidas en los incisos 2° 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 éstos 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.

Ahora bien, analizados los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, en especial los informes de los fiscalizadores actuantes, Sr. A. B. y J.R.R., se ha constatado que la Federación de Sindicatos Minera ... fue constituida con fecha 16 de junio de 1997 y que tiene actualmente como presidente al señor..., como secretario al señor ... y tesorero Asimismo, que los señores ... y ... actualmente son dirigentes también de los Sindicatos N°s. 4 y 3 de la Compañía Minera ..., respectivamente.

De los mismos informes aparece que al señor ...que perteneció hasta el día 19 de mayo de 2002, a la directiva del Sindicato N° 3 existente en la empresa, mientras tuvo ambas calidades, vale decir, la de dirigente de sindicato base y de Federación, se le pagaba su remuneración completa, sin distinguir si había hecho uso de permiso por una u otra organización, hasta que cesó en su cargo de dirigente de la primera de las organizaciones citadas, oportunidad a contar

de la cual, mes de junio de ese año, la empresa no le ha pagado los permisos de que hace uso como director de Federación.

De los citados antecedentes consta, también, que Minera ... en el mes de julio de 2002, en respuesta a una carta del sindicato, precisó el número de horas de permiso a que tienen derecho sus dirigentes, dependiendo del sindicato a que pertenecen, señalando en lo que respecta al pago del beneficio de que se trata, que los permisos que correspondían a sindicatos de base, de acuerdo a los contratos colectivos suscritos con cada organización, eran de cargo de la empresa, pero no así los permisos correspondientes a la federación. Añade, que si en algún caso aislado se había otorgado y pagado permisos más allá de lo expuesto, se había debido a un error de operación que en nada cambiaba la situación legal y contractual señalada en dicha respuesta.

De los mismos informes de fiscalización aludidos, puede constatarse, a la vez, que hasta el mes de junio del año 2002, bajo la vigencia de diversos contratos colectivos, la empresa siempre pagó los permisos sindicales, sin hacer diferencia si eran utilizados para hacer trámites por el sindicato base o eran para realizar trámites para la federación, lo que puede comprobarse también en los formularios que cada dependiente debe llenar y presentar, para ser visado por el encargado de personal de la empresa. En todos estos casos, por ende, el trabajador respectivo recibía su remuneración completa, sin atender a si había hecho uso de seis o diez horas de permiso en el mes.

Lo expuesto precedentemente cambió a contar de dicho mes, en que el empleador a aquellos dirigentes que ostentan la calidad de dirigentes de sindicato base y de federación, sólo les paga los permisos sindicales usados para efectuar trámites relacionados con la primera de las organizaciones nombradas y no los permisos federativos y al trabajador que dejó de tener la calidad de dirigente de sindicato base manteniendo sólo la co-

rrespondiente a la federación, le suprimió los pagos de dichos permisos. Esta situación fue inmediatamente reclamada y puesta en conocimiento de este Servicio.

Como es dable apreciar, en la especie, las partes reiteradamente en el tiempo, bajo la vigencia de instrumentos colectivos por ellas suscritos con anterioridad al último, han entendido y ejecutado las cláusulas que contemplan el otorgamiento de los permisos sindicales, en forma tal que su concesión y pago, según se indicara, de cargo del empleador, siempre se realizó sin restricción alguna, esto es, sin distinguir entre permisos sindicales o federativos y sin efectuar descuento alguno al respecto, lo cual a la luz de lo expresado precedentemente permite concluir que la empresa no puede, sin el acuerdo de los trabajadores involucrados, dejar de dar cumplimiento a las estipulaciones consignadas en los respectivos contratos colectivos de trabajo en análisis, en la forma señalada.

Asimismo, sobre la base de las consideraciones señaladas anteriormente, resulta posible afirmar, a la vez, que la empresa se encuentra obligada a seguir pagando los permisos sindicales a los dirigentes de la federación consultante cuando éstos dejan de tener la calidad de dirigentes de sindicato base.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, documentos acompañados y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la empresa ..., no puede alterar las condiciones de otorgamiento y forma de pago de los permisos sindicales a que aluden las respectivas cláusulas de los contratos colectivos de trabajo celebrados entre ella y los Sindicatos de Trabajadores de la misma, por cuanto ello implica modificar en forma unilateral la forma como las partes han entendido y aplicado las estipulaciones contenidas en las citadas cláusulas convencionales.

ESTATUTO DE SALUD. CAPACITACION.

2.155/92, 25.05.04.

No corresponde reconocer como actividad de capacitación, para los efectos de la carrera funcionaria regida por la Ley N° 19.378, las asignaturas aprobadas por una funcionaria en la carrera de Técnico de Nivel Superior, impartida por la Universidad Arturo Prat, por no estar incluidas aquellas en el Programa de Capacitación Municipal.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 42, inciso 1° Decreto N° 1.889, artículo 45.

Concordancias: Dictamen N° 3.361/163, de 5.09.2001.

Mediante presentación del antecedente ..., se solicita pronunciamiento en orden a determinar si procede reconocer como actividad de capacitación de los funcionarios regi-

dos por la Ley N° 19.378, las asignaturas aprobadas en una carrera de nivel superior, por funcionaria auxiliar paramédico de enfermería, específicamente en la carrera Técnico de Nivel Superior en Enfermería, impartida por la Universidad Arturo Prat, para cuyos efectos la trabajadora ha presentado y se adjunta certificado emitido por esa casa de estudios superiores, donde se mencionan las asignaturas, la duración en horas pedagógi-

cas y la evaluación de éstas, perfeccionamiento que la corporación ocurrente señala que no se encuentra en el Programa de Capacitación Municipal.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 3.361/163, de 5.09.2001, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"1) No corresponde reconocer como actividad de capacitación el curso "EPI INFO 6.0" dictado por el Servicio de Salud de Magallanes, por no haber estado incluido en el Programa de Capacitación Municipal, según lo exige el artículo 45 del Reglamento de la Ley N° 19.378"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 42, incisos primero y segundo, de la Ley N° 19.378 y 45 del Decreto N° 1.889, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley N° 19.378, por una parte, en la carrera funcionaria reconoce como actividades de capacitación los cursos y estadías destinados al perfeccionamiento de los funcionarios que tengan su origen en un programa de formación de recursos humanos reconocidos por el Ministerio de Salud.

Por otra, la norma reglamentaria precisa la materia al exigir que para el debido reconocimiento, sólo pueden reconocerse aquellos cursos y estadías que cumplen copulativamente los tres requisitos establecidos en dicha norma, esto es, que los cursos y estadías estén incluidos en el Programa de Capacitación Municipal, cumplir con la asistencia mínima requerida para su aprobación, y haber aprobado la evaluación final.

En la consulta se plantea si procede reconocer como actividad de capacitación, las asignaturas aprobadas por la trabajadora en la carrera de Técnico de Nivel Superior de Enfermería, impartida por la Universidad Arturo Prat y, según certificado que se adjunta, se mencionan las asignaturas cursadas, su duración en horas pedagógicas y la evaluación de éstas, estudios de perfeccionamiento que la corporación municipal ocurrente precisa que no se encuentran en el Programa de Capacitación Municipal.

Atendido el preciso tenor del artículo 45 del Decreto N° 1.889, por expresa disposición de la ley sólo pueden considerarse para los efectos del reconocimiento de las actividades de capacitación, los cursos y estadías que hayan cumplido con los tres requisitos copulativos exigidos por la citada disposición reglamentaria, de manera que si la carrera universitaria realizada por la trabajadora no forma parte ni ha sido incluida en el Programa de Capacitación Municipal, dicho perfeccionamiento no procede reconocerse como actividad de capacitación para los efectos de la carrera funcionaria.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmpleme informar que no corresponde reconocer como actividad de capacitación, para los efectos de la carrera funcionaria, las asignaturas aprobadas por funcionaria en la carrera de Técnico de Nivel Superior de Enfermería, impartida por la Universidad Arturo Prat, por no estar incluidas aquellas en el Programa de Capacitación Municipal.

ESTATUTO DE SALUD. FERIADO. AÑOS DE SERVICIO. COMPUTO.**2.160/93, 25.05.04.**

Para considerar en el cómputo del feriado regido por la Ley N° 19.378, los 17 años de imposiciones que refiere la funcionaria de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín, deberá acreditar ante su empleador que durante ese período, los servicios fueron prestados en el sector público en cualquiera calidad jurídica, en establecimientos municipales, corporaciones privadas de atención primaria de salud, o en los Programas de Empleo Mínimo, de Obras para Jefes de Hogar y de Expansión de Recursos Humanos, en el sector salud.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 18.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.193/179, de 2.06.97 y 3.156/155, de 20.08.2001.

A través de la presentación del antecedente ..., se solicita pronunciamiento para que se determine si corresponde aumentar en 5 días hábiles, el feriado legal establecido por la Ley N°19.378, en el caso de funcionaria de la salud primaria municipal que con 17 años de imposiciones que no serían reconocidos por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

En el numeral 1) del Dictamen N° 3.193/179, de 2.06.97, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"1) El personal afecto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, puede hacer uso de su feriado legal, una vez cumplido un año de servicio, tiempo que deberá contabilizarse computando las funciones prestadas tanto en el sector público en general como en el sector salud en particular, no siendo necesario haberse desempeñado todo el año en un solo establecimiento"*.

Lo anterior, porque de acuerdo con lo dispuesto por los incisos primero y segundo del artículo 18 de la Ley N° 19.378, los

funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, que cuenten con un año o más de servicios, tienen derecho a feriado con goce de sus remuneraciones, según el número de años de servicio prestados, en cualquier calidad jurídica, en el sector público en general, o específicamente en algún establecimiento, corporación o programa del sector salud.

En la especie, se requiere saber si corresponde incrementar en cinco días hábiles, el feriado legal de funcionaria que tendría 17 años de imposiciones y que la corporación empleadora no le reconoce para los efectos del cómputo de su feriado.

De acuerdo con la norma legal citada, específicamente en los incisos segundo y tercero del artículo 18 de la Ley N° 19.378, se establece:

"El feriado corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para el personal con menos de quince años de servicios; de veinte días hábiles para el personal con quince o más años de servicios; y de veinticinco días hábiles para el personal que tenga veinte o más años de servicios."

"Para estos efectos, no se considerarán como días hábiles los días sábado y se computarán los años trabajados en el sector público en cualquier calidad jurídica, en estable-

cimientos municipales, corporaciones privadas de atención primaria de salud y en los Programas de Empleo Mínimo, Programas de Obras para Jefes de Hogar y Programa de Extensión de Recursos Humanos, desempeñados en el sector salud y debidamente acreditados en la forma que determine el Reglamento".

Del precepto transcrito, se desprende que el feriado legal del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, exige dos requisitos copulativos para su ejercicio, a saber: a) Tener más de un año de servicio correspondiente a cada año calendario, y b) cumplir con el número de años de servicio requerido, que hayan sido prestados en el sector público en cualquier calidad jurídica y en los demás establecimientos y programas que la misma disposición se encarga de precisar.

En ese contexto normativo, es posible derivar que la funcionaria que señala tener 17 años de imposiciones y, por ende, haber trabajado durante dicho período, podrá conseguir que ese tiempo sea considerado para

el cómputo de su feriado en los términos solicitados, si logra acreditar ante la corporación empleadora que esos servicios fueron prestados en el sector público en cualquiera calidad jurídica, o en los establecimientos municipales, corporaciones privadas de atención primaria de salud o en los Programas de Empleo Mínimo, de Obras de Jefes de Hogar o de Expansión de Recursos Humanos, desempeñados en el sector salud.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar que para considerar en el cómputo del feriado regido por el artículo 18 de la Ley N° 19.378, los 17 años de imposiciones que refiere la funcionaria de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín, deberá acreditar ante su empleador que durante ese período los servicios fueron prestados en el sector público en cualquiera calidad jurídica, o en establecimientos municipales, corporaciones privadas de atención primaria de salud, o en los Programas de Empleo Mínimo, de Obras para Jefes de Hogar o de Expansión de Recursos Humanos, desempeñados en el sector salud.

TECNICOS EXTRANJEROS. EXENCION PREVISIONAL. ESTATUTO DE SALUD. PERSONAL. NATURALEZA JURIDICA.

2.164/94, 25.05.04.

- 1) La Ley N° 18.156 es aplicable a los profesionales extranjeros que laboran en las corporaciones de derecho privado sin fines de lucro, que administran y operan la atención primaria de salud municipal.**
- 2) No tienen la calidad de funcionarios públicos, los trabajadores regidos por la Ley N° 19.378, que se desempeñan en las corporaciones municipales de derecho privado sin fines de lucro, constituidas según el artículo 12 del D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior.**

Fuentes: D.F.L. N° 2, de 1967, artículo 1°, inciso 2°. Ley N° 18.156, artículo 1°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.382/154, de 13.06.94; 6.598/298, de 28.11.96 y 188/11, de 11.01.2001.

Mediante presentación del antecedente ..., se solicita pronunciamiento acerca de la aplicabilidad de la Ley N° 18.156, a los profesionales extranjeros que prestan servicios en corporaciones municipales cuyos contratos de trabajo están regulados por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal contenido en la Ley N° 19.378, pronunciamiento que se requiere a raíz de que se ha solicitado la reconsideración de un dictamen de la misma Superintendencia que concluyó que esos funcionarios de corporaciones municipales de salud primaria tienen la condición de funcionarios públicos no obstante de prestar servicios con contrato de trabajo.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

La Dirección del Trabajo, a través del Dictamen N° 3.382/154, de 13.06.94, ha resuelto que *"Resulta procedente que un trabajador extranjero se acoja a la franquicia previsional prevista en la Ley N° 18.156, en el evento que se reúnan a su respecto, todas las condiciones establecidas en dicha ley"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 18.156 y la Orden de Servicio N° 13, de 15.09.88 de la misma Dirección del Trabajo, para que proceda la exención en ella señalada, aplicable a los técnicos extranjeros y a las empresas que contraten a dicho personal, es menester que se reúnan los siguientes requisitos:

- a) Que las empresas celebren contratos con personal técnico extranjero;
- b) Que el técnico extranjero se encuentre afiliado a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica;
- c) Que el contrato de trabajo contenga una cláusula relativa a la mantención de la afiliación, por parte del trabajador a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile.

Para tales efectos, el mismo pronunciamiento señala que debe entenderse por "técnico", todo trabajador que posea los conocimientos de una ciencia o arte, circunstancia que debe acreditarse por la empresa mediante certificados u otros documentos que comprueben esos conocimientos debidamente legalizados de conformidad con el artículo 345 del Código de Procedimiento Civil, y que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen

de previsión cuyo sistema le otorgue, a lo menos, prestaciones por enfermedad, invalidez, vejez y muerte.

Por último, el contrato de trabajo que celebre el técnico extranjero debe contener, además de las estipulaciones exigidas por el artículo 10 del Código del Trabajo, una que exprese claramente la voluntad de dicho trabajador para mantener su afiliación al régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile.

En la especie, se solicita pronunciamiento sobre la aplicabilidad de la Ley N° 18.156, a los profesionales extranjeros que se desempeñan en corporaciones municipales de atención primaria de salud, regidos por la Ley N° 19.378, pronunciamiento que ha sido requerido por la Superintendencia recurrente, a raíz de la solicitud de reconsideración de un dictamen de esa misma repartición, que concluyó que los aludidos profesionales tienen la condición de funcionarios públicos, razón por la cual se estableció la improcedencia de aplicar las normas de la citada Ley N° 18.156 a dicho personal.

De acuerdo con la norma especial en estudio, el trabajador extranjero quedará comprendido en la exención previsional a que se refiere la Ley N° 18.156, si en su caso concurren los requisitos copulativos exigidos para ello por esa normativa, beneficio que en tales circunstancias pueden gozar igualmente los profesionales extranjeros que laboran en las corporaciones municipales de derecho privado sin fines de lucro, que operan y administran la atención primaria de salud municipal, a quienes por consiguiente, también les es aplicable la citada Ley N° 18.156.

Sin perjuicio de lo anterior, en todo caso cabe consignar que en Dictamen N° 6.598/298, de 28.11.96, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"La naturaleza de funcionarios públicos que se reconoce al personal que labora en las Corporaciones de Derecho Privado, que administran y operan la atención primaria de salud municipal, no tiene el*

alcance propio de los servidores de organismos públicos".

Dicho pronunciamiento se funda en el Dictamen N° 29.730, de 21.09.95, de la Contraloría General de la República, mediante el cual dicho organismo contralor resuelve que las Corporaciones constituidas por las municipalidades *"para administrar establecimientos de salud en los términos que prevé el artículo 12 del D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, como las instituciones privadas sin fines de lucro a las que se haya entregado dicha administración de acuerdo con el mismo precepto, son entidades de derecho privado"*, por lo que *"no puede atribuirse a dicho personal el carácter de funcionario público propiamente tal, puesto que esa condición sólo es atribuible al trabajador que preste sus servicios para un organismo público"*.

En el mismo pronunciamiento, se agrega que esa conclusión no puede verse alterada por el hecho de que el personal de que se trata, disponga de una carrera funcionaria, pueda organizarse de acuerdo con las normas del sector público y se apliquen supletoriamente las normas del Estatuto de los Funcionarios Municipales, por cuanto *"todas esas circunstancias no tienen la virtud de cambiar la calidad jurídica de derecho privado que caracteriza a las Corporaciones constituidas por las Municipalidades y las instituciones que administran y operan establecimientos de salud"*, en los términos que prevé el citado artículo 12 del D.F.L. 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior.

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

- 1) La Ley N° 18.156 es aplicable a los profesionales extranjeros que se desempeñan en las corporaciones municipales de derecho privado sin fines de lucro, que administran y operan la atención primaria de salud municipal.

- 2) No tienen la calidad de funcionarios públicos, los trabajadores regidos por la Ley N° 19.378 que se desempeñan en corporaciones municipales de derecho privado sin fines de lucro, constituidas al amparo del artículo 12 del D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior.

ESTATUTO DE SALUD. CAPACITACION.

2.173/95, 26.05.04.

Las entidades administradoras de salud primaria municipal, pueden autorizar a su personal para realizar cursos de formación, capacitación y perfeccionamiento, con goce de remuneraciones, por períodos superiores a cinco días, si las disponibilidades presupuestarias de aquella se lo permiten.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 43, inciso final Decreto N° 1.889, artículo 37, inciso 1°

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado pronunciamiento en orden a establecer si, de acuerdo con lo dispuesto por el inciso final del artículo 43 de la Ley N° 19.378, puede una corporación municipal de atención primaria de salud, autorizar cursos de capacitación de su personal –con acuerdo de éstos– por períodos superiores a 5 días en el año y, de ser posible, mantienen su remuneración o, por el contrario, deben solicitar permiso sin goce de remuneraciones.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El inciso final del artículo 43 de la Ley N° 19.378, dispone:

"Los funcionarios del Sistema tendrán derecho a participar, hasta por cinco días en el año, con goce de sus remuneraciones, en actividades de formación, capacitación o perfeccionamiento, reguladas por el reglamento".

Del precepto transcrito, que aparece reiterado en el inciso primero del artículo 37 del

Decreto N° 1.889, de 1995, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, es posible desprender que la ley del ramo reconoce a los trabajadores del sistema, el derecho a participar en actividades de capacitación o perfeccionamiento, hasta por cinco días en el año.

En la especie, se solicita que se determine si la entidad administradora puede autorizar cursos de capacitación, con el acuerdo de los trabajadores, por períodos superiores a cinco días establecidos en la norma citada y, de ser posible, el personal mantiene su remuneración o, por el contrario, debe solicitar permiso sin goce de remuneraciones.

De acuerdo con la norma en estudio, la ley ha otorgado a los trabajadores del sistema, el derecho para alcanzar el mayor desarrollo profesional y su promoción en la carrera funcionaria, para cuyos efectos ha concebido un sistema de cursos de formación, capacitación, perfeccionamiento y estadías, especialmente, el derecho a participar en esas actividades hasta por 5 días con el goce de remuneraciones.

En este último caso, la ley y su reglamento han explicitado el tiempo de duración

de las actividades de capacitación del personal, con goce de remuneraciones, disponiendo al efecto un límite de cinco días, de lo cual se deriva que los trabajadores no pueden exigir legalmente a las entidades administradoras, cumplir sus actividades de capacitación con goce de remuneraciones más allá del límite indicado.

Sin embargo, de la misma normativa se desprende que la ley en ninguna de sus partes, prohíbe o impide que las entidades administradoras voluntariamente puedan mejorar el otorgamiento del beneficio en cuestión, como por ejemplo, mantener la remunera-

ción del personal que cumple actividades de capacitación por más de cinco días en el año, si las disponibilidades presupuestarias así lo permiten.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúmpleme informar que las entidades administradoras de salud primaria municipal, pueden autorizar a su personal para realizar cursos de formación, capacitación y perfeccionamiento, con goce de remuneraciones, por períodos superiores a cinco días, si las disponibilidades presupuestarias de aquella se lo permiten.

DOCUMENTACION LABORAL. PLANILLA DE COTIZACIONES. DECLARACION Y PAGO ELECTRONICO. TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. COTIZACIONES PREVISIONALES.

2.231/96, 28.05.04.

- 1) Las certificaciones que sobre integro de cotizaciones previsionales otorga la Caja de Compensación de Asignación Familiar Los Andes, entidad con la cual la Empresa de Transportes ... mantiene un convenio de pago electrónico de las mismas, resultan válidas para acreditar el cumplimiento de la obligación prevista en el artículo 31, inciso 2° del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en la medida que el respectivo sistema cumpla con los requisitos básicos analizados en el punto 1° del presente informe.**
- 2) Las Cajas de Compensación de Asignación Familiar no constituyen "organismos competentes" para los efectos previstos en el inciso 3° del artículo 177 del Código del Trabajo, salvo en lo que respecta a la cotización del 0.6% de salud, tratándose de trabajadores afiliados a FONASA que además estuvieren adheridos a dichos Organismos. Por lo tanto, a excepción de esta última situación, las certificaciones que sobre el integro de cotizaciones previsionales emiten dichos organismos no constituyen documentos idóneos para acreditar al ministro de fe, ante quien se ratifica un finiquito de un trabajador despedido por alguna de las causales de término de contrato indicados en el cuerpo del presente informe, el pago de aquellas que dicha disposición indica y por el período allí señalado.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 177, inciso 3°, 162, incisos, 3°, 4°, 5° y 6°. D.F.L. N° 2, de 1967, artículo 31, inciso 2°.

Concordancias: Dictamen N° 3.673/181, de 4.10.01 y Ord. N° 2.460, de 27.06.03, Departamento de Inspección.

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

- 1) Si el certificado de pago de cotizaciones previsionales emitido por la Caja de Compensación los Héroes, entidad con quien la empresa de Transportes ... mantiene un convenio para el pago electrónico de las mismas, resulta válido frente a un requerimiento de fiscalizadores de este Servicio en orden a acreditar el integro de las mismas, y
- 2) Si el mencionado documento cumple con los requisitos previstos en el artículo 177 del Código del Trabajo, vale decir, si dicho certificado resulta válido para acreditar ante el respectivo ministro de fe, el pago de las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo del respectivo trabajador.

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

- 1) En relación con la consulta signada con este número, cabe precisar que la doctrina vigente de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 3.673/181, de 4.10.02, y 1.537/88, de 17.05.02, ha resuelto que el sistema de declaración y pago electrónico de planillas de cotizaciones previsionales que en ellos se analiza y que cumplan con las condiciones de seguridad y operación allí indicados constituye un sistema válido en los términos del inciso 2° del artículo 31 del D.F.L. N° 1, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

El inciso 2° del citado artículo 31, establece:

"Toda aquella documentación que deriva de las relaciones de trabajo deberá mantenerse en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones".

Conforme a la señalada jurisprudencia, a través de tales sistemas se puede considerar cumplida la exigencia establecida en el precepto legal antes transcrito, en la medida que éstos cumplan, a lo menos, los siguientes requisitos:

- a) ermitir al fiscalizador la consulta directa a la página Web de la respectiva empresa, desde cualquier computador de la Dirección del Trabajo conectado a Internet, a partir del RUT de la misma y una medida de seguridad a establecer conjuntamente con aquélla.
- b) Permitir igual consulta y forma de acceso desde computadores del empleador fiscalizado, en el lugar de trabajo.
- c) Permitir la impresión, tanto de planillas de cotizaciones previsionales como de la certificación que otorga la empresa de que se trate con certificado digital.
- d) Permitir la ratificación del certificado y planillas por parte de la empresa, con la sola identificación del fiscalizador.

Al tenor de lo expuesto preciso es convenir que la certificación sobre cotizaciones previsionales que otorgue la Caja de Compensación Los Andes, entidad con la cual esa empresa suscribió un convenio de pago electrónico de cotizaciones previsionales de su personal, resultará válido para cumplir con la obligación impuesta al empleador por el inciso 2° del artículo 31 del D.F.L. N° 2, antes citado, en la medida que el respectivo sistema cumpla con los requisitos básicos antes enunciados.

- 2) En lo que respecta a la segunda consulta planteada, cabe hacer presente que el artículo 177 del Código del Trabajo, modificado por La ley N° 19.844, publicada

en el Diario Oficial de 11 de enero de 2003, en sus incisos 3º, 4º, 5º y 6º, dispone:

"En el despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162, los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, deberán requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al del despido. Con todo, deberán dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales".

"Los organismos a que se refiere el inciso precedente, a requerimiento del empleador o de quien lo represente, deberán emitir un documento denominado "Certificado de Cotizaciones Previsionales Pagadas" que deberá contener las cotizaciones que hubieren sido pagadas por el respectivo empleador durante la relación laboral con el trabajador afectado, certificado que se deberá poner a disposición del empleador de inmediato, o, a más tardar, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la fecha de recepción de la solicitud. No obstante, en el caso de las cotizaciones de salud, si la relación laboral se hubiere extendido por más de un año, el certificado se limitará a los doce meses anteriores al despido.

"Si existen cotizaciones adeudadas, el organismo requerido no emitirá el certificado solicitado, debiendo informar al empleador acerca del período a que corresponden las obligaciones impagas e indicar el monto actual de las mismas,

considerando los reajustes, intereses y multas que correspondan.

"Si los certificados emitidos por los organismos previsionales no consideraran el mes inmediatamente anterior al del despido, estas cotizaciones podrán acreditarse con las copias de las respectivas planillas de pago".

Por su parte, el artículo 162 del Código del Trabajo, en sus cinco primeros incisos, prescribe:

"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 a la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.

"Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

"Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador una indem-

nización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

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

Del análisis conjunto de los preceptos legales antes transcritos se infiere, en lo pertinente, que si la relación laboral termina por aplicación de las causales consignadas en los N°s. 4, 5, ó 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, vale decir, vencimiento del plazo convenido, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato y caso fortuito o fuerza mayor, respectivamente; por cualquiera de las previstas en el artículo 160 o las establecidas en el artículo 161 del mismo Código, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, en su caso, los respectivos ministros de fe, en forma previa a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, se encuentran obligados a exigir que el empleador acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo, si correspondiera, se encuentran debidamente pagadas, hasta el último día del mes anterior al del despido.

Se infiere, asimismo, que sin perjuicio de tal requerimiento, en todos los casos anteriores dichos ministros de fe deberán dejar constancia en el respectivo finiquito, que éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiere efectuado el pago de las señaladas cotizaciones previsionales.

Al respecto es necesario aclarar que la alusión que en el inciso 5° del señalado artículo 162 se hace a las causales previstas en el artículo anterior, debe entenderse hecha al artículo 161 del Código del Trabajo que regula las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, atendido que la Ley N° 19.759, que modificó diversos preceptos del Código del Trabajo y que entró en vigencia el 1°.12.01 introdujo un artículo 161 bis nuevo, no efectuándose en el texto del inciso quinto del señalado artículo 162, la adecuación correspondiente.

Ahora bien, con el objeto de resolver fundadamente la consulta que nos ocupa, este Servicio, a través del Oficio N° 1.159, de 17.03.04, solicitó un pronunciamiento a la Superintendencia de Seguridad Social, en orden a precisar lo que debe entenderse por la expresión "organismos competentes" para los efectos del inciso 3° del artículo 177 del Código del Trabajo, la cual tuvo a bien emitirlo a través del Of. Ord. N° 15.052, de 19.04.04, que, en lo pertinente, señala:

"Mediante el oficio citado en concordancias, a requerimiento de ese Servicio, se concluyó que el nuevo texto del artículo 177 citado, requiere que se acredite el pago de las cotizaciones previsionales que indica y en que el no pago compromete gravemente las perspectivas del trabajador.

"Conforme a lo anterior, las cotizaciones previsionales cuyo pago debe acreditarse

son aquellas destinadas a los fondos de pensiones, la cotización para salud común y la del seguro de desempleo.

"Desde ese punto de vista, los organismos competentes para certificar el pago de las cotizaciones previsionales respecto de los fondos de pensiones son las Administradoras de Fondos de Pensiones y el Instituto de Normalización Previsional; en cuanto a la cotización para salud, las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES) respecto de sus afiliados y para los afiliados a FONASA, el Instituto de Normalización Previsional. Si la empresa de los trabajadores afiliados a FONASA estuvieren adheridos a una CCAF, deberá contarse con la certificación del 6,4% en el INP y del 0,6% a la respectiva CCAF".

"La cotización para el seguro de desempleo deberá emitirla la Administradora de Fondos de Cesantía Chile S.A. (AFC Chile).

De esta suerte, analizada la presente consulta a la luz de la disposición legal citada y de lo informado por la Superintendencia de Seguridad Social en el oficio precitado, preciso es convenir que las Cajas de Compensación de Asignación Familiar no constituyen organismos competentes para los efectos previstos en el inciso 3° del artículo 177, salvo en cuanto a la cotización del 0,6% de salud de los trabajadores afiliados a FONASA y adheridos a alguna de dichas entidades y, por lo tanto, a excepción de esta última situación, las certificaciones que sobre el integro de cotizaciones previsionales emiten dichos organismos no constituyen documentos idóneos para acreditar al ministro de fe, ante quien se ratifica un finiquito de un trabajador despedido por alguna de las causales de

término de contrato indicados en párrafos precedentes, el pago de aquellas que dicha disposición indica y por el período allí señalado.

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

- 1) Las certificaciones que sobre integro de cotizaciones previsionales otorga la Caja de Compensación de Asignación Familiar Los Andes, entidad con la cual la Empresa de Transportes ... mantiene un convenio de pago electrónico de las mismas, resultan válidas para acreditar el cumplimiento de la obligación prevista en el artículo 31, inciso 2° del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en la medida que el respectivo sistema cumpla con los requisitos básicos analizados en el punto 1° del presente informe.
- 2) Las Cajas de Compensación de Asignación Familiar no constituyen "organismos competentes" para los efectos previstos en el inciso 3° del artículo 177 del Código del Trabajo, salvo en lo que respecta a la cotización del 0.6% de salud, tratándose de trabajadores afiliados a FONASA que además estuvieren adheridos a dichos Organismos. Por lo tanto, a excepción de esta última situación, las certificaciones que sobre el integro de cotizaciones previsionales emiten dichos organismos no constituyen documentos idóneos para acreditar al ministro de fe, ante quien se ratifica un finiquito de un trabajador despedido por alguna de las causales de término de contrato indicados en el cuerpo del presente informe, el pago de aquellas que dicha disposición indica y por el período allí señalado.

TRABAJADORES PORTUARIOS. CONCEPTO.**2.345/97, 4.06.04.**

La descarga de un buque pesquero no constituye trabajo portuario ni demás faenas propias de la actividad portuaria sea que se realice en puertos públicos o privados del territorio nacional, por medios mecánicos o de succión directa o manuales y, por tanto, quienes la efectúen no tienen la calidad de trabajadores portuarios. Deja sin efecto el Dictamen N° 1.756/43, de 5.05.03.

Concordancias: Dictamen N° 4.300/163, de 15.10.03.

Mediante presentación del antecedente... esa Federación solicita que esta Dirección determine si la conclusión contenida en el Dictamen N° 4.300/163, de 15.10.03, resulta aplicable a las labores de descarga de las naves pesqueras efectuada en los puertos públicos del territorio nacional.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El dictamen aludido precedentemente concluye que *"La labor de descarga de las naves pesqueras efectuada en recintos concesionados, pontones o muelles de atraque por medios mecánicos o de succión directa no constituye actividad portuaria o demás faenas propias de la actividad portuaria y, por tanto, quienes la realizan, no tienen la calidad de trabajadores portuarios"*.

Cabe hacer presente que el referido dictamen discurre sobre la base de que la descarga de un buque pesquero proveniente de la captura que ha efectuado no constituye trabajo portuario en sí misma, al margen del lugar en que se realice. En otros términos, la circunstancia que la descarga se realice en un puerto público o privado no es un elemento que determine la naturaleza del citado trabajo.

Ahora bien, a raíz de la dictación del Oficio Ord. N° 12.000/155 de la Capitanía

de Puerto de Talcahuano, basado en el Dictamen N° 4.300/163, de 15.10.03, que ordenó que todas las faenas de carga y descarga de los pesqueros y demás faenas propias de la actividad portuaria que se realizan al interior de la Empresa Portuaria de Talcahuano-San Vicente y Molo 500, sean realizadas por empresas de muellaje debidamente acreditadas, la recurrente solicita un pronunciamiento de esta Dirección relativo a la aplicabilidad de la conclusión contenida en el referido dictamen a los puertos públicos nombrados.

Sobre el particular, cabe hacer presente que la descarga de un buque pesquero guarda sustanciales diferencias con la de un buque mercante. Así, en el caso del primero, se encuentra ausente la faena portuaria de carga puesto que no le antecede una faena de naturaleza portuaria, que haya introducido en el buque la mercancía que tras trasladarse de un lugar a otro deba descargarse. La descarga de un buque pesquero no consiste en sacar del buque la mercancía que previamente y en otro puerto se ha cargado con la finalidad de transportarla, sino en sacar del mismo el producto de una faena de captura.

El buque pesquero, calificado legalmente como nave especial, no tiene por objeto el transporte sino la pesca, la captura de especies que tienen en el mar su medio natural de vida. El hecho que un buque pesquero, tras terminar las faenas de pesca, deba necesariamente arribar a un puerto a fin de descargar el producto de la captura, no lo transforma, por la circunstancia de transportar el

producto de aquella, en un buque mercante. El buque sigue siendo pesquero ya que conforme lo dispone el D.S. N° 214, de 1965, sobre trabajo a bordo de naves pesqueras, el transporte de la captura constituye parte de la faena de pesca.

Por otra parte, la descarga de un buque pesquero tiene características especiales relativas a la higiene y seguridad pública, dado que por tratarse de una especie de rápida descomposición aquella no puede dilatarse en el tiempo, razón por la cual las empresas pesqueras disponen de sitios privados de descarga y cuando no existe disponibilidad en ellos, recurren al puerto público.

Por el contrario, si se trata de la descarga de un buque mercante, éste, para ser descargado debe, necesariamente, haber sido cargado con mercancía llegada al puerto para tales efectos, interviniendo en ambos procesos trabajadores portuarios. La referida faena tiene consecuencias meramente económicas para el fletador y el destinatario, pero no incide en la higiene y seguridad pública, como la descarga de un buque pesquero, según ya se señaló.

Asimismo, es posible constatar que desde un punto de vista normativo existe, también, importantes diferencias entre la descarga de un buque pesquero y la de un buque mercante. En efecto, tratándose de la primera cabe hacer presente que no es posible que exista el conocimiento de embarque a que se refieren los artículos 977 y 1015 del Código de Comercio, toda vez que no hay ni cargador, ni transportador, ni tampoco puerto de carga ni recepción de mercancías.

Cabe hacer presente, por otra parte, que el artículo 927 del Código de Comercio, inserto en el Título V del Libro Tercero, De los contratos para la explotación comercial de las naves, refiriéndose a las naves destinadas al transporte, esto es, a las naves mercantes, reconoce dos tipos de contrato, a saber, el de fletamento y el de transporte de mercancías por mar o contrato de transporte

marítimo, ambos ajenos a la faena de descarga de un buque pesquero, dado que en ésta no existen cargador ni transportador ni puerto de carga y recepción de mercancías, de acuerdo a lo expresado precedentemente.

Asimismo, los artículos 974, 982, 985 y 986 del Código de Comercio, entre otros, aluden a mercancía que se carga o descarga, mediando un contrato relativo al comercio o transporte marítimo, situación que no acaece si se trata de pescado transportado por la propia nave que lo ha capturado, caso en el cual no existe un transportador ni contrato de transporte de mercancías por mar, en los términos del Código de Comercio.

A su vez, las normas sobre trabajo portuario contenidas en el Código del Trabajo, al referirse a éste, lo hacen en relación directa con el transporte marítimo. En efecto, sólo es posible entender la actividad portuaria si ésta se encuentra ligada al tráfico marítimo, vale decir, al transporte de mercancías de un lugar (puerto) a otro. De allí que el Código de Comercio regule dicho transporte en el referido Título V que trata de los contratos para la explotación comercial de las naves, esto es, los buques mercantes, ya que éstos son los únicos que legalmente pueden realizar dicho tráfico.

Lo manifestado en los párrafos que anteceden permite concluir, en opinión de este Servicio, que en tanto las normas legales indicadas como propias de la carga y descarga de un buque mercante son inherentes al trabajo portuario, la descarga de pescado desde un buque pesquero que ha realizado la faena de pesca no constituye trabajo portuario en los términos que consigna el artículo 133 del Código del Trabajo.

En estas circunstancias, es preciso señalar que la labor de descarga de un buque pesquero no requiere ser ejecutada por trabajadores portuarios habilitados contratados por una empresa de muellaje, sea que dicha labor se ejecute por medios mecánicos o de succión directa o manuales.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que se ratifica la doctrina contenida en el Dictamen N° 4.300/163, de 15.10.03, en el sentido que la descarga de un buque pesquero no constituye trabajo portuario ni demás faenas propias de la actividad portuaria y, por tanto, quienes la efectúen no tienen la calidad de trabajadores portuarios.

Cabe señalar que la doctrina precedentemente enunciada es valedera sea que la descarga del buque pesquero se realice mediante la utilización de medios mecánicos o de succión directa o manuales, en puertos públicos o privados del territorio nacional.

Se deja sin efecto el Dictamen N° 1.756/43, de 5.05.03.

COTIZACIONES PREVISIONALES. DECLARACION Y PAGO ELECTRONICO. PROCEDENCIA.

2.346/98, 8.06.04.

El sistema de declaración y pago electrónico de planillas de cotizaciones de previsión propuesto por la Caja de Compensación La Araucana, en la medida que cumpla con los requisitos y condiciones de seguridad y operación indicados en el cuerpo del presente informe, constituye un sistema válido en los términos del inciso 2° del artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

Fuentes: D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, artículo 31, inciso 2°.

Concordancias: Dictamen N° 1.537/88, de 17.05.02.

Mediante presentación citada en el antecedente... solicita de esta Dirección un pronunciamiento respecto a si el sistema de planillas electrónicas de pago de cotizaciones previsionales propuesto resulta jurídicamente procedente para los efectos de considerar cumplida la exigencia contenida en el inciso 2° del artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de esta Dirección.

Sobre el particular cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 2° del artículo 31 del referido texto legal expresa "*Toda aquella documen-*

tación que deriva de las relaciones de trabajo deberá mantenerse en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones".

La norma legal preinserta que obliga al empleador a mantener en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones toda la documentación derivada de las relaciones de trabajo tiene, en opinión de la suscrita, además del objetivo de proteger a las partes que concurren a dicha relación, a partir de la expresión formal de sus derechos y obligaciones, el de facilitar la labor de fiscalización de este Servicio.

Ahora bien, cabe señalar que el desarrollo informático contempla en la actualidad una gran parte de las transacciones comerciales por vía electrónica, incluidas aquellas que se originan en el pago de las cotizaciones de previsión, situación debidamente

aprobada y regulada por los organismos supervisores del área social, tales sistemas si bien se ubican en una adecuada línea de modernidad deben también permitir el cabal cumplimiento de las disposiciones legales y facilitar la labor de fiscalización de los organismos competentes, existiendo así la debida armonía entre modernidad y eficiencia.

En la especie, el sistema propuesto por la empresa recurrente, funciona, básicamente, permitiendo a las empresas cotizantes efectuar pago único en la Caja para la totalidad de las entidades del sistema previsional, el cual es distribuido por La Araucana. La aplicación está desarrollada para cotizar a través de Internet. El envío de información de cotizaciones previsionales es para cada proceso, es decir, remuneraciones, gratificaciones o depósitos convenidos.

Una vez concluido el proceso de transmisión y validación de los archivos, se generan automáticamente los comprobantes de pago o reportes con errores que pueda tener la información contenida en los archivos. Permitiendo su modificación en forma on-line por parte del cliente. El sistema permite, asimismo, la cotización previsional por trabajos pesados y la cotización por pagos especiales que benefician a las zonas extremas del país.

Conforme a lo señalado por la empresa, el sistema de cotización electrónica de La Araucana cuenta con modernos estándares de seguridad requeridos para garantizar que la información declarada por las empresas no pueda ser alterada. Asimismo, que, para los efectos de la fiscalización por parte de los Servicios del Trabajo, se permitirá, a través de un usuario autorizado y contraseña particular, la conexión desde cualquier terminal de esta Dirección, conectado a Internet, a los servidores de la Caja.

Analizado el sistema propuesto y partiendo del supuesto de la efectividad de las

características del sistema en cuanto a su seguridad y forma de operación, y con el objeto de armonizar, como se expresara, los objetivos de modernidad y eficiencia, esta Dirección estima necesario, para considerar que el mismo constituye un sistema válido en los términos del inciso 2° del artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, precitado, que aquél debe cumplir, a lo menos, los siguientes requisitos básicos:

- a) Permitir consulta directa al sitio web de la Caja de Compensación La Araucana, desde cualquier computador de la Dirección del Trabajo conectado a Internet, a partir del RUT del empleador y una medida de seguridad a establecer conjuntamente con la recurrente.
- b) Permitir igual consulta y forma de acceso anterior desde computadores del empleador fiscalizado, en el lugar de trabajo.
- c) Permitir la impresión tanto de planillas de cotizaciones previsionales como de la certificación que otorga CCAF La Araucana con firma digital y,
- d) Permitir directamente ante CCAF La Araucana y con la sola identificación del fiscalizador, la ratificación del certificado y planillas.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que, en la medida que el sistema propuesto por la Caja de Compensación La Araucana cumpla con los requisitos y condiciones de seguridad y operación precedentemente indicados, esta Dirección considera que el mismo constituye un sistema válido en los términos exigidos por el inciso 2° del artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de este Servicio.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA.**2.388/99, 8.06.04.**

La Dirección del Trabajo se encuentra legalmente impedida de interpretar las cláusulas contenidas en el Contrato de Transacción celebrado entre la empresa ... y sus trabajadores, en virtud del cual se acordó la reincorporación a sus funciones de alguno de ellos, no pudiendo, por ende, calificar como remuneraciones las sumas pagadas a éstos por el tiempo que estuvieron separados de sus funciones y requerir el pago de las cotizaciones previsionales que pudieran corresponder por dicho período.

Fuentes: Código Civil, artículo 2446 inciso 1° D.F.L. N° 2, de 1967, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 1°, 5° letra b). Constitución Política de la República artículo 7°.

Mediante Ordinario del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento tendiente a determinar si la Dirección del Trabajo tiene facultades para requerir el pago de cotizaciones previsionales o para aplicar multa por no declaración oportuna de las mismas, en un caso en que los trabajadores despedidos por una empresa, que reclamaron judicialmente su despido, suscribieron un Contrato de Transacción con la empresa mediante el cual se acordó su reincorporación al trabajo, con el pago de una suma determinada para cada uno de ellos, para compensar el tiempo que estuvieron separados de sus funciones, según consta en un Anexo del señalado contrato.

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

En primer término, es necesario hacer presente que de los antecedentes tenidos a la vista se ha podido determinar que los trabajadores de que se trata, fueron despedidos por su empleador, Supermercados ..., algunos en el año 2001 y otros en el 2002, despido respecto del cual reclamaron ante tribunal competente. Posteriormente, con fecha 4.04.2003 entre la citada empresa y el

representante de los trabajadores, se suscribió un Contrato de Transacción, mediante escritura pública otorgada en la Notaría de don José Musalem Saffie, por intermedio del cual pusieron término a los juicios interpuestos por cada uno de ellos, que se tramitaban tanto en Juzgados del Trabajo de Valparaíso como de Santiago. Respecto de alguno de ellos, se acordó que el término de los contratos se había producido por mutuo acuerdo de las partes y se les pagó una indemnización y de otros, se acordó su reincorporación a la empresa, con fecha 7.04.03, considerando el tiempo de separación como trabajado para todos los efectos legales y el pago de una suma determinada.

Ahora bien, no obstante que la transacción aludida hace mención al pago de la "remuneración" por el tiempo de separación, en el Anexo al Contrato de Transacción, se deja constancia en su cláusula primera, del monto que percibirá cada uno de los trabajadores que se reincorporan a sus funciones, agregando la expresión "para compensar el tiempo que estuvieron despedidos".

De los mismos antecedentes recabados en torno al caso, se ha podido establecer, que en cada juicio se acompañó al Tribunal respectivo la escritura de transacción, teniéndose por aprobado el avenimiento, otorgándose a éste el carácter de sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales, decretándose el archivo de los antecedentes.

Precisado lo anterior, cabe manifestar que para los efectos de determinar si la suma pagada a los trabajadores por los cuales se consulta, tiene el carácter de remuneración o de indemnización y, por ende, si la misma está sujeta o no a cotizaciones previsionales, sería necesario interpretar las cláusulas de la transacción celebrada entre las partes, para lo cual, en opinión de la suscrita, esta Dirección carece de facultades.

En efecto, de acuerdo al inciso 1° del artículo 2446 del Código Civil, "la *transacción* es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual".

De la norma legal transcrita precedentemente es posible inferir que la transacción es un contrato civil en que las partes ponen término extrajudicialmente a un litigio pendiente entre ellas o precaven un litigio o juicio eventual.

Ahora bien, siendo el contrato en comentario de naturaleza civil este Servicio se encuentra legalmente impedido de interpretar sus cláusulas, correspondiendo esta facultad en forma exclusiva a los Tribunales Ordinarios de Justicia.

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

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

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

Por otra parte, el mismo cuerpo legal, en su artículo 5°, letra b), establece:

"Al Director le corresponderá especialmente: b) Fijar la interpretación de la legisla-

ción 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 las normas legales transcritas se desprende claramente que la facultad de fiscalizar e interpretar concedida a la Dirección del Trabajo se encuentra restringida en cuanto a su materia, correspondiendo que este Servicio se pronuncie únicamente respecto de los asuntos relacionados con la legislación laboral y la reglamentación social, sin que sea jurídicamente procedente que extienda estas facultades al ámbito de la Ley Civil, siendo éste un asunto de competencia exclusiva de los Tribunales Ordinarios de Justicia. En nada altera esta conclusión el hecho de que las cláusulas contenidas en el contrato de que se trata, estén relacionadas con materias de carácter laboral.

A mayor abundamiento es necesario consignar que la Constitución Política de la República, en su artículo 7°, sanciona con la nulidad las actuaciones de los órganos del Estado efectuadas fuera de su competencia legal, en los siguientes términos:

"Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescribe la ley. Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aún a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o 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, en virtud de las disposiciones legales y constitucionales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo se

encuentra legalmente impedida de interpretar las cláusulas contenidas en el contrato de transacción celebrado entre la empresa y sus trabajadores, en virtud del cual se acordó la reincorporación a sus funciones de alguno de ellos, no pudiendo, por ende,

calificar como remuneraciones las sumas pagadas a éstos por el tiempo que estuvieron separados de sus funciones y requerir el pago de las cotizaciones previsionales que pudieran corresponder por dicho período.

CONTRATO INDIVIDUAL. CONTRATO POR OBRA O FAENA. CONCEPTO. CONTRATO POR OBRA O FAENA TRANSITORIA. NEGOCIACION COLECTIVA. DERECHO A NEGOCIAR. CALIFICACION. CONTRATACIONES SUCESIVAS. PROCEDENCIA. RENOVACION.

2.389/100, 8.06.04.

- 1) Contrato por obra o faena es aquella convención en virtud de la cual el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquélla.**
- 2) Constituyen contratos por obra o faena transitoria, aquellos que se celebran para la ejecución de una obra o trabajo que por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea o temporal, circunstancia ésta que deberá ser determinada en cada caso particular, debiendo entenderse así reconsiderada la doctrina contenida en Ord. N° 881/42, de 9.02.94.**
- 3) Sólo se encuentran impedidos de negociar colectivamente, los trabajadores afectos a contratos por obra o faena transitoria, entendiéndose por tales para estos efectos de acuerdo a lo señalado en el punto 2), aquellos que se celebran para la ejecución de una obra o trabajo que por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea o temporal, circunstancia ésta que deberá ser determinada en cada caso particular.**
- 4) No revestirían el carácter de contratos por obra o faena aquellos que implican la realización de labores de carácter permanente, las que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, requisito, que, como ya se expresara, resulta esencial para configurar contratos de este tipo.**
- 5) No resulta jurídicamente procedente la contratación sucesiva por obra o faena, si la labor convenida por el trabajador no ha finalizado y continúa siendo desarrollada por la empresa hasta su total finalización, sucedería, por ejemplo, si éste hubiere sido contratado primeramente para la construcción de 10 kms. de un camino que abarca un total de 100 kms., siendo finiquitado y recontratado posteriormente para la construcción de otros 10 y así, sucesivamente.**
- 6) Atendido que el término de la obra o faena precisa para la cual fue contratado el dependiente debe importar el término de la respectiva relación laboral, no resulta posible la renovación de un contrato de tal naturaleza, sin perjuicio de que una vez que aquélla haya finalizado y finiquitado, éste pueda ser recontratado para una faena distinta a la primitiva.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 159 N° 5.

Concordancias: Dictámenes N°s. 881/42, de 9.02.94, 5.379/321, de 5.10.93, 5.115/235, de 4.09.92, 4.617, de 22.09.83 y 4.360, de 23.12.81.

Por necesidades del Servicio se ha estimado necesario fijar el concepto de contrato por obra o faena y la incidencia de la calificación como tal en los aspectos de la relación laboral que más adelante se indican.

A manera de introducción puede señalarse que así como lo ha sostenido en forma reiterada la doctrina de este Servicio, nuestra legislación no define lo que debe entenderse por contratos por obra o faena, no obstante reconocer su existencia en algunos preceptos de dicha normativa como ocurre, por ejemplo, con la disposición contenida en el inciso 2° del artículo 9° del Código del Trabajo que establece que el empleador deberá hacer constar por escrito el contrato dentro 5 días de incorporado el trabajador, tratándose de contratos por obra, trabajo o servicio determinado y en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, conforme a la cual, el contrato de trabajo termina, entre otras circunstancias, "por la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato".

No obstante, las características y naturaleza del mencionado contrato permiten diferenciarlo claramente de otros tipos de contratos que recoge nuestro ordenamiento laboral común, como son los de duración indefinida y de plazo fijo.

Los primeros constituyen la regla general y son aquellos en que su término no se encuentra determinado o precisado de antemano por las partes de la relación laboral.

Por el contrario, los segundos, vale decir, los de plazo fijo, son aquellos cuyo período de vigencia ha sido previamente fijado por los contratantes, conociendo por tanto éstos, de antemano la oportunidad en que su

producirá la extinción de la respectiva relación laboral.

En lo que respecta a los contratos por obra o faena debe precisarse, en primer término, que éstos constituyen también contratos sujetos a plazo, diferenciándose de los anteriores en que éste es indeterminado, esto es, no se encuentra prefijada su fecha de término, sino que ésta dependerá de la duración de la obra específica para la cual fue contratado el dependiente. Ello implica que las partes no tienen certeza respecto de la fecha cierta de término del contrato que han celebrado, toda vez que éste estará supeditado o circunscrito a la duración de aquéllas.

En forma previa a la definición de tales contratos es necesario precisar el alcance de la expresión "obra" empleada por el legislador, para cuyo efecto cabe recurrir a los preceptos que sobre interpretación de la ley se contienen en los artículos 19 y 20 del Código Civil, el primero de los cuales establece que "Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu" agregando el segundo que "Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras".

Ahora bien, de acuerdo a la doctrina el sentido natural y obvio es aquel que da a las palabras el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua el cual define la palabra "obra" como "*la cosa hecha o producida por un agente*".

Sobre el particular, la jurisprudencia administrativa de este Servicio ha sostenido, entre otros, en Dictamen N° 5.115/235, de 4.09.92, que el legislador al emplear el término "obra" para determinar ciertos servicios o trabajos, se ha referido a aquellos que tienen por objeto una cosa hecha o producida por un agente o trabajador".

En relación con la materia, la jurisprudencia judicial contenida en sentencia de 16.05.03, de la Excma. Corte Suprema, se

ñala: *"La causal invocada, esto es, la conclusión de los trabajos o servicios que dieron origen al contrato, conforme ha sido reiteradamente resuelto por la jurisprudencia nacional, solamente se puede referir a la situación en que se encuentra un trabajador contratado para realizar una obra material o intelectual finable, lo que significa que debe existir una relación directa y específica entre el trabajo o servicio contratado y su terminación natural, sin iniciativa ni intervención del empleador, y que por lo tanto, escapa a la voluntad de las partes contratantes, puesto que el objeto del contrato ha sido la ejecución de una labor específica o de un servicio determinado, produciéndose su término automáticamente"*.

Sobre la base de todo lo expuesto podemos definir el contrato por obra o faena como aquella convención en virtud de la cual el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquélla.

Como es dable apreciar, en los contratos de tal naturaleza las partes, al momento de celebrarlo, convienen de antemano una duración circunscrita al tiempo de ejecución de las respectivas obras o faenas, no teniendo sin embargo certeza respecto del día preciso de conclusión o término de las mismas y, por ende, de la fecha cierta del término del contrato que las une, el que se producirá naturalmente cuando acaezca tal evento, sin que sea necesario para ello la iniciativa del empleador o la manifestación de voluntad de los contratantes en tal sentido.

En otros términos, el contrato por obra o faena si bien tiene una subsistencia limitada en el tiempo, la duración exacta de éste no es conocida por las partes al tiempo de la contratación.

Ahora bien, una modalidad de dichos contratos es aquel que se celebra por una obra o faena transitoria, reconocido por nues-

tra legislación laboral en el artículo 305, inciso 1º, N° 1 del Código del Trabajo:

La citada disposición legal prescribe:

"No podrán negociar colectivamente:

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

De la disposición legal preinserta se infiere que quedan excluidos de la facultad de negociar colectivamente aquellos trabajadores que se desempeñan en una obra transitoria o de temporada.

Sobre la materia cabe señalar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, sustentada, entre otros, en Dictámenes N°s. 4.360, de 23.12.81 y 4.617, de 22.09.83, fijó el sentido y alcance de la expresión "faena transitoria" señalando que debe entenderse por tal "aquella obra o trabajo, que por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea, temporal o fugaz".

La misma jurisprudencia ha sostenido que la contratación por obra o faena transitoria sólo resultaría viable concurriendo indistintamente cualquiera de los siguientes requisitos:

- a) que se trate de trabajadores que ocasionalmente se desempeñen para un mismo empleador, y
- b) que la naturaleza de los servicios desarrollados u otras circunstancias especiales y calificadas permitan la contratación en las condiciones señaladas.

En mérito de lo anteriormente expuesto posible es sostener que para los efectos de que se trata reviste el carácter de faena transitoria aquella obra o trabajo que por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea o temporal, temporalidad cuya du-

ración sólo puede ser determinada en cada caso particular atendiendo a las características especiales del trabajo u obra de que se trate.

Atendido lo expuesto se reconsidera doctrina contenida en el Ord. N° 882/42, de 9.02.94, de este Servicio.

Precisado lo anterior se hace necesario precisar los efectos que la calificación de un vínculo contractual como contrato por obra o faena produce en los siguientes aspectos de la relación laboral:

1) *En materia de negociación colectiva:*

Como ya se ha indicado anteriormente, sólo se encuentran impedidos de negociar colectivamente, los trabajadores afectos a contratos por obra o faena transitoria, entendiéndose por tales para estos efectos de acuerdo a lo ya señalado, aquellos que se celebran para la ejecución de una obra o trabajo que por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea o temporal, circunstancia ésta que deberá ser determinada en cada caso particular.

Por el contrario, no estarían afectos a la mencionada prohibición, los trabajadores que si bien han sido contratados para una obra, faena o servicio determinado, éstos no poseen las características antes anotadas.

2) *Terminación de la relación laboral:*

Un segundo aspecto en que incide la calificación como contrato por obra o faena de una determinada relación contractual, es la forma de terminación de dicho vínculo.

Como ya se expresara en párrafos que anteceden, un contrato de tal naturaleza tiene como causa natural de término la conclusión de la obra o servicio determinado para el cual fue contratado el de-

pendiente. Ello determina entonces que la causal de término específica que en tal caso puede invocar el empleador, es la prevista en el artículo 159, N° 5 del Código del Trabajo, esto es, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, sin perjuicio de las demás causales imputables al trabajador consignadas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

La importancia de establecer la procedencia de aplicar la causal de término prevista en el N° 5 del artículo 159, antes mencionado, radica en que en tal caso la empresa no estaría obligada a pagar indemnización alguna por años de servicio, supuesto, obviamente la efectividad de la misma y siempre que convencionalmente no se haya obligado a pagar un beneficio indemnizatorio a todo evento, esto es, cualquiera que sea la causal de término de contrato invocada.

Al respecto, puede señalarse que la jurisprudencia de nuestros Tribunales ha sido uniforme en el sentido de resolver que *la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato es una causal fundada en un hecho objetivo, cual es, la conclusión de aquellos convenidos y determinados en el contrato*, dando así lugar a las reclamaciones interpuestas por trabajadores a quienes se aplicó dicha causal sin darse los supuestos necesarios para ello, esto es, que efectivamente hubieren sido contratados para una obra o servicio determinado que se extinguió.

Asimismo, la referida jurisprudencia ha señalado que *"por conclusión de los trabajos o servicios que dieron origen al contrato, el legislador sólo se puede referir a la situación en que se encuentra un trabajador contratado para realizar una obra –material o intelectual– finable" –que tiene fin–*, agregando que ello no se aviene con la contratación indefinida, cuya intemporalidad se opone a lo que necesariamente ha de terminar, concluir

o acabar según una objetiva previsión del tiempo.

3) *Contratación sucesiva:*

En lo que respecta a la procedencia de suscribir contratos sucesivos por obra o faena y efectos que de ello se derivan se hace necesario efectuar las siguientes precisiones:

- a) Acorde al concepto de contrato por obra o faena fijado en párrafos precedentes, la respectiva contratación sólo puede tener por objeto la realización por parte del trabajador de una obra o servicio finable, determinado en el respectivo instrumento, cuya duración está supeditada a la conclusión de la obra o servicio específico convenido y que, por lo tanto, no es posible su repetición.

Lo anterior determina que no revestirían dicho carácter aquellos que implican la realización de labores de índole permanente, las que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, requisito, que, como ya se expresara, resulta esencial para configurar contratos de este tipo.

Conforme a lo anterior, y a vía ejemplar, no procedería la celebración de contratos por obra o faena entre empresas dedicadas a la limpieza y faenamiento de pescados proveídos por un tercero y los trabajadores que ejecutan dicha función, puesto que tales labores no son finables, sino de carácter permanente, situación que no se aviene con las características de temporalidad y otras propias de este contrato, según ya se ha analizado.

- b) Sobre la base del mismo concepto, no resultaría tampoco jurídica-

mente procedente la contratación sucesiva por obra o faena, si la labor ejecutada primitivamente por el trabajador no ha finalizado y continúa siendo desarrollada por la empresa hasta su total finalización, como sucedería, por ejemplo, si éste hubiere sido contratado primeramente para la construcción de 10 kms. de un camino que abarca un total de 100 kms., siendo finiquitado y recontratado posteriormente para la construcción de otros 10 y así, sucesivamente.

Ello, por cuanto si bien, existe en tal caso una obra de duración temporal, como es la construcción de un camino, la circunstancia de que el mismo trabajador vaya siendo recontratado para la ejecución de tramos determinados del mismo, implica el desconocimiento de uno de los principios básicos del Derecho laboral, cual es el de la continuidad de la relación laboral, e importa para el trabajador una vulneración de derechos propios de una relación de carácter indefinido, tales como el feriado o descanso anual, indemnización por años de servicio, etc. los cuales tienen el carácter de irrenunciables acorde a lo prevenido por el inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo.

Configurándose una situación como la señalada, se estima que se estaría en presencia de una relación laboral única y continua que permitirá al trabajador impetrar todos los derechos propios de un vínculo contractual de carácter indefinido.

Distinta es la situación si una vez finalizada la obra para la cual fue contratado el dependiente y finiquitada la relación laboral respectiva, éste es nuevamente contrata-

do por el mismo empleador para una faena distinta dentro de aquella en que se desempeñó o en otra obra que éste ejecute.

En relación a la materia, cabe precisar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en Dictamen N° 5.379/321, de 5.10.93, ha sostenido que *"La circunstancia de que un trabajador sea contratado para una faena determinada y al término de ésta continúe prestando servicios en una faena distinta dentro de la misma obra, no produce el efecto de transformar dicho contrato en indefinido"*.

- c) Finalmente y en cuanto a la procedencia jurídica de renovar un contrato por obra o faena, este Servicio se ha pronunciado en el sentido de que el término de la obra o faena precisa para la cual fue contratado debe importar el término de la relación laboral por lo cual no resulta posible su renovación, sin perjuicio de que una vez que aquélla haya finalizado y finiquitado, el dependiente sea recontratado para una faena distinta en los términos ya señalados.

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

- 1) Contrato por obra o faena es aquella convención en virtud de la cual el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella.
- 2) Constituyen contratos por obra o faena transitoria, aquellos que se celebran para la ejecución de una obra o trabajo que

por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea o temporal, circunstancia ésta que deberá ser determinada en cada caso particular.

- 3) Sólo se encuentran impedidos de negociar colectivamente, los trabajadores afectos a contratos por obra o faena transitoria, entendiéndose por tales para estos efectos de acuerdo a lo señalado en el punto 2), aquellos que se celebran para la ejecución de una obra o trabajo que por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea o temporal, circunstancia ésta que deberá ser determinada en cada caso particular.
- 4) No revestirían el carácter de contratos por obra o faena, aquellos que implican la realización de labores de carácter permanente, las que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, requisito, que, como ya se expresara, resulta esencial para configurar contratos de este tipo.
- 5) No resulta jurídicamente procedente la contratación sucesiva por obra o faena, si la labor convenida por el trabajador, no ha finalizado y continúa siendo desarrollada por la empresa hasta su total finalización, sucedería, por ejemplo, si éste hubiere sido contratado primeramente para la construcción de 10 kms. de un camino que abarca un total de 100 kms., siendo finiquitado y recontratado posteriormente para la construcción de otros 10 y así, sucesivamente.
- 6) Atendido que el término de la obra o faena precisa para la cual fue contratado el dependiente debe importar el término de la respectiva relación laboral, no resulta posible la renovación de un contrato de tal naturaleza, sin perjuicio de que una vez que aquella haya finalizado y finiquitado, éste pueda ser recontratado para una faena distinta a la primitiva.

CONTRATO INDIVIDUAL. RELACION LABORAL UNICA.**2.390/101, 8.06.04.**

La suscripción de contratos sucesivos a plazo fijo, mediando finiquito entre uno y otro, práctica que emplean la Corporación Municipal de Educación y Desarrollo Social de Villa Alemana y sus trabajadores no docentes, no resulta ajustada a Derecho, razón por la cual, en dicho evento se configura, respecto de cada trabajador, una relación laboral única, continua y de duración indefinida, cuya fecha de inicio es la de celebración del primer contrato.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 5°, inciso 2°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.688/151, de 19.08.2002; 484/43 de 1°.02.2000; 110/11, de 9.01.98 y 2.197, de 23.04.85 y Oficio N° 4.108, de 5.12.2002.

Mediante la presentación del antecedente ... usted solicita un pronunciamiento de esta Dirección respecto a si la suscripción de contratos sucesivos a plazo fijo, mediando finiquito entre uno y otro, práctica empleada por la Corporación Municipal de Educación y Desarrollo Social de Villa Alemana y sus trabajadores no docentes, habría significado su transformación en contratos de duración indefinida.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

De los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, particularmente el informe emitido por el fiscalizador actuante, señor H.L.C. y los contratos de trabajo y finiquitos acompañados, correspondientes a los trabajadores señores ..., consta que de acuerdo al procedimiento por el que se consulta, las partes reiteradamente han suscrito contratos a plazo fijo sucesivos que, por lo general se suceden uno a otro sin que exista un lapso de continuidad entre ellos, puesto que termina uno y al día siguiente comienza el otro.

Sobre este particular, la jurisprudencia administrativa emanada de este Servicio, pudiendo citarse al respecto los Dictámenes N°s. 2.688/151, de 19 de agosto de 2002 y 2.197, de 23 de abril de 1985, ha manifestado que la contratación sucesiva sólo resultaría jurídicamente viable concurriendo, indistintamente, cualquiera de los siguientes requisitos: a) que se trate de trabajadores que ocasionalmente se desempeñan para un mismo empleador, o b) que la naturaleza de los servicios desarrollados u otras circunstancias especiales y calificadas permitan la contratación en las condiciones señaladas.

Sostener lo contrario, implicaría vulnerar los derechos laborales de los dependientes contratados en tales circunstancias y respecto de los cuales no se da alguna de las exigencias señaladas precedentemente, pudiendo citarse a modo de ejemplo, entre otros, el derecho a indemnización por años de servicios, el cual, conforme lo dispone el artículo 5° del Código del Trabajo, reviste el carácter de irrenunciable.

En efecto, el artículo 5° citado, modificado por la Ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial de 5 de octubre de 2001, en su inciso 2°, dispone:

"Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo".

En estas circunstancias, sólo en el evento que concurra al menos uno de los requisi-

tos señalados en los párrafos que anteceden, las partes contratantes se encontrarían, a juicio de la suscrita, legalmente facultadas para suscribir o celebrar contratos a plazo fijo y en forma sucesiva.

Por lo tanto, si en la situación en consulta no se diere alguna de dichas exigencias, no obstante mediar finiquito entre las distintas contrataciones, resulta posible concluir que estaríamos en presencia de una relación laboral única, continua y de duración indefinida, cuya fecha de inicio sería, precisamente, la de la celebración del primero de los contratos a plazo fijo suscritos entre el trabajador y el empleador.

Cabe hacer presente que, en todo caso, correspondería someter la situación en análisis al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia, a objeto que estos resuelvan en cada caso particular si el finiquito suscrito por las partes responde efectivamente a la realidad laboral, o si, por el contrario, se estaría simulando una contratación sucesiva, tendiente a impedir los efectos jurídicos de una relación laboral única y continua.

En corroboración de la conclusión anotada precedentemente es posible citar lo expresado por el tratadista Américo Plá Rodríguez en su obra "Los principios del Derecho Laboral", de acuerdo a quien cuando estamos en presencia de una sucesión de contratos de duración determinada, podemos concluir, a la luz de uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo, cual es el de la continuidad de la relación laboral, que se trata de un solo contrato de duración indeterminada.

En efecto, mediante esa reiteración concatenada de contratos sucesivos se intenta presentar artificialmente deformada la realidad, que es diferente: se fracciona o desarticula una relación laboral única y continuada mediante una multiplicidad de fragmentos que no reflejan la auténtica realidad, sino que la disimulan y desfiguran.

El tratadista uruguayo cita jurisprudencia comparada de diversos países coincidente en considerar la contratación sucesiva una maniobra inadmisibles que reviste las características de un abuso de derecho o un fraude a la ley y termina afirmando que sin perjuicio de la aparición y proliferación de formas atípicas de prestaciones de servicios y contratos de corta duración para obras o servicios determinados, en las situaciones normales de los contratos de trabajo debe configurarse la estabilidad que es consubstancial al carácter indefinido de los contratos de trabajo y que responde al principio protector del Derecho del Trabajo.

El señor Plá Rodríguez afirma que otro de los principios que rigen en el Derecho Laboral, el de primacía de la realidad, apoya las conclusiones anteriores, toda vez que en conformidad a él en caso de discrepancia entre lo que sucede en la práctica y lo que surge de los documentos, debe darse preferencia a lo primero pues la realidad expresa necesariamente la verdad en tanto que la documentación puede reflejar la ficción dirigida a esconderla con el objeto de eludir el cumplimiento de obligaciones legales.

La conclusión y las argumentaciones reseñadas aparecen recogidas en sentencia de la Excelentísima Corte Suprema de 18 de 2002 dictada en autos Rol N° 1.570-00, seguidos ante el Segundo Juzgado de Letras de Valparaíso, caratulados Díaz Cruz, Erna con Fundación DUOC, que rechazó el recurso de casación en el fondo deducido por el demandado, Rol N° 854/2002.

Con el mérito de todo lo expresado en los párrafos que anteceden es posible concluir que la contratación sucesiva del personal no docente que presta servicios para la Corporación Municipal de Educación y Desarrollo Social de Villa Alemana, no resulta jurídicamente procedente, razón por la cual, en opinión de la suscrita, en dicho evento se configura, respecto de cada trabajador, una relación laboral única, continua y de duración indefinida, cuya fecha de inicio es la de la celebración del primer contrato.

En lo concerniente al efecto jurídico de los finiquitos suscritos entre un contrato y otro, cabe hacer presente, en primer término, que el finiquito es un acto jurídico bilateral por medio del cual las partes dan constancia de la terminación del contrato de trabajo y de las condiciones en que ella se produce. Al celebrar este acto jurídico puede haber o no pago de prestaciones pecuniarias adeudadas a alguna de las partes.

"El finiquito, por su acepción misma, significa concluir toda clase de relaciones y efectos entre dos partes, por lo que podríamos decir que el finiquito contemplado en el artículo 13 (actualmente artículo 177 del Código del Trabajo) –que es el único artículo que lo regula– es propio de la expiración del contrato". (Guido Macchiavello, Derecho del Trabajo, Tomo I, página 436).

La jurisprudencia reiterada y uniforme de esta Dirección ha sostenido que la oportunidad para el otorgamiento y pago del finiquito no es otra que el cese o término de la relación laboral, pudiendo citarse al efecto, los Dictámenes N°s. 484/43, de 1° de febrero de 2000; 110/11, de 9 de enero de 1998 y 3.251/191, de 1993, entre otros.

En estas circunstancias y toda vez que en la situación de que se trata no estamos en presencia de terminación de los contratos de

trabajo, sino por el contrario, de contratos sucesivos, no resulta jurídicamente procedente la suscripción de finiquitos, por lo que, en opinión de este Servicio, en caso de suscribirse éstos, ellos carecerán de eficacia jurídica y no producirán, los efectos que le son propios. Lo expresado se corrobora si se tiene presente que de los contratos de trabajo y finiquitos acompañados, correspondientes a los trabajadores señores ..., consta que de acuerdo a la práctica en consulta los referidos contratos se suceden sin lapso de continuidad entre ellos, pues termina uno y al día siguiente comienza el otro.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cumpíame informar que la suscripción de contratos sucesivos a plazo fijo, mediante finiquito entre uno y otro, práctica que emplean la Corporación Municipal de Educación y Desarrollo Social de Villa Alemana y sus trabajadores no docentes, no resulta ajustada a Derecho, razón por la cual, en dicho evento se configura, respecto de cada trabajador, una relación laboral única, continua y de duración indefinida, cuya fecha de inicio es la de celebración del primer contrato.

La conclusión anterior se encuentra en armonía con lo sostenido en Oficio N° 4.108, de 5 de diciembre de 2002.

NEGOCIACION COLECTIVA. PRESENTACION PROYECTO. NOTIFICACION. INSPECCIONES DEL TRABAJO. RESPUESTA DEL EMPLEADOR.

2.391/102, 8.06.04.

Las Inspecciones del Trabajo, deberán ceñirse, para efectuar las notificaciones a que se refieren los incisos 2° de los artículos 324 y 330 del Código del Trabajo, al procedimiento señalado en el cuerpo del presente ordinario.

Fuentes: Código del Trabajo: artículos 324, 330 y 478 bis.

Mediante Memorándum citado en el antecedente, se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la interpretación que debe darse a los incisos 2° de los artículos 324 y 330 del Código del Trabajo, en cuanto a la modalidad de notificación que debe emplear la Inspección del Trabajo al ser requerida por la comisión negociadora laboral o el empleador, en su caso.

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

El Código del Trabajo en su artículo 324, inciso 2°, dispone:

"Si el empleador se negare a firmar dicha copia, los trabajadores podrán requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior, para que le notifique el proyecto de contrato. Se entenderá para estos efectos por empleador a las personas a quienes se refiere el artículo 4° de este Código".

Por su parte, el artículo 330, inciso 2°, del mismo cuerpo legal, señala:

"En caso de negativa de los integrantes a suscribir dicha copia, se estará a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 324".

Del análisis de las normas transcritas precedentemente es posible concluir que el

legislador, aun cuando ha otorgado al proceso de negociación colectiva el carácter de bipartito, ha dejado entregada a la Inspección del Trabajo la obligación de notificar, a requerimiento de alguno de los involucrados, el proyecto de contrato colectivo o la respuesta cuando el empleador o la comisión negociadora laboral, respectivamente, se nieguen a recibirlos. De este modo, se intenta evitar que con su conducta alguna de las partes entorpezca el normal desarrollo del mismo.

Estas acciones que persiguen obstaculizar la negociación colectiva se encuentran también reguladas, entre otras, en el Título VIII, denominado De las Prácticas Desleales en la Negociación Colectiva y de su Sanción.

Efectivamente, el artículo 387 en su letra c), establece:

"Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.

Especialmente incurren en esta infracción:

c) El que ejecute durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma".

A su vez el artículo 388, letra a), del mismo Código, dispone:

"Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos.

Especialmente incurren en esta infracción:

a) Los que ejecuten durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma".

Del análisis conjunto de las normas citadas anteriormente, es posible colegir que nuestra legislación persigue que este importante mecanismo regulador de las relaciones laborales, que es la negociación colectiva, esté convenientemente protegido de cualquier conducta, ya sea, que provenga del empleador o de los trabajadores o de ambos, que pudiera atentar en su contra.

Ahora bien, en la especie, se consulta respecto de la modalidad que debe emplear la Dirección del Trabajo para dar cumplimiento a la normativa legal precedentemente transcrita y analizada.

Para resolver su consulta se debe tener en cuenta que el legislador se ha limitado a establecer en los incisos 2° de los artículos 324 y 330 del Código del Trabajo, la obligación de este Servicio de notificar, ya sea, el proyecto de contrato colectivo o la respuesta del mismo, cuando las partes se nieguen a recibirlos, sin establecer un procedimiento de notificación determinado. Lo anterior, permite concluir que la intención contenida en los citados preceptos ha sido otorgar amplias facultades a la Dirección del Trabajo para establecer la manera que, a su juicio, considere más idónea para este efecto.

De este modo, a la luz de los antecedentes entregados en su presentación es posible inferir que resulta común que alguna de las partes involucradas en el proceso de negociación colectiva, intente mediante algún arti-

lugio impedir que le sea notificado el proyecto de contrato colectivo o la respuesta respectiva del mismo, con lo cual se entorpece el normal desarrollo del citado proceso, ocasionando graves perjuicios para la contraparte.

Ante una conducta como la descrita en el párrafo precedente la Dirección del Trabajo, a través de sus unidades de Relaciones Laborales, debe velar porque este proceso se lleve a efecto dentro del marco legal establecido, en especial, con total apego al cumplimiento de los plazos, los que se ven directamente afectados con la negativa de alguna de las partes a cumplir con los trámites señalados en los incisos 1° de los artículos 324 y 330 del Código del Trabajo, que al efecto prescriben:

Artículo 324, inciso 1°:

"Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, firmado por el empleador para acreditar que ha sido recibido por éste, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo, respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación".

Artículo 330, inciso 1°:

"Copia de la respuesta del empleador, firmada por uno o más miembros de la comisión negociadora para acreditar que ha sido recibida por ésta, deberá acompañarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de entrega a dicha comisión".

De este modo, el cumplimiento de la función administrativa encomendada a este Servicio, cual es la notificación analizada, deberá cumplirse, preferentemente, de manera personal al empleador, en el domicilio designado por la comisión negociadora laboral en el proyecto de contrato colectivo. En el evento que la persona designada por los trabajadores como empleador no sea ubicada, será igualmente válida la notificación que se efectúe a alguna de los individuos que

cumplan, dentro de la empresa, alguna de las funciones señaladas en el inciso 1° del artículo 4° del Código del Trabajo, sobre los cuales existe una presunción de derecho respecto de su representación. En este acto, se entregará el texto íntegro del proyecto de contrato colectivo, incluida la nómina de trabajadores involucrados en el mismo y se dejará constancia de tal hecho.

Por su parte, la respuesta del empleador que no ha sido recibida por la comisión negociadora laboral deberá notificarse de la misma forma señalada en el párrafo anterior, en el domicilio señalado por el empleador, a uno o más de los miembros de la citada comisión.

Ahora bien, ante la imposibilidad de efectuar la notificación de manera personal el ministro de fe, dependiente de la Inspección del Trabajo respectiva, deberá notificar por escrito al empleador, mediante carta certificada dirigida al domicilio que la comisión negociadora laboral indique en el proyecto de contrato colectivo. Si lo que se solicitare notificar fuere la respuesta se actuará de la misma forma y ésta será remitida al domicilio que el empleador señale en su propio proyecto.

Para computar el plazo que las partes disponen, ya sea, para dar respuesta, artículo 329 del Código del Trabajo, o para realizar el trámite de objeción de legalidad, contenido en el artículo 331 del mismo texto legal, las notificaciones por carta certificada se entenderán practicadas al sexto día hábil contado desde la fecha de su recepción por la oficina de Correos que corresponda, de lo que deberá dejarse constancia por escrito.

Lo anterior encuentra su fundamento en la norma contenida en el artículo 478 bis del Código del Trabajo, que al efecto prescribe:

"Las notificaciones que realice la Dirección del Trabajo, se podrán efectuar por car-

ta certificada, dirigida al domicilio que las partes hayan fijado en el contrato de trabajo, en el instrumento colectivo o proyecto de instrumento cuando se trate de actuaciones relativas a la negociación colectiva, al que aparezca de los antecedentes propios de la actuación de que se trate o que conste en los registros propios de la mencionada Dirección. La notificación se entenderá practicada al sexto día hábil contado desde la fecha de su recepción por la oficina de Correos respectiva, de lo que deberá dejarse constancia por escrito".

Asimismo, las notificaciones que da cuenta el presente informe podrán hacerse en la oficina de la unidad de Relaciones Laborales de la Inspección del Trabajo respectiva, si el empleador o su representante legal, debidamente autorizado, o uno o más miembros de la comisión negociadora laboral, en su caso, se apersonare a recibirla, firmando en un registro la debida recepción. En este acto, se deberá entregar copia íntegra del documento que se notifica y se dejará constancia de este hecho.

Por último, aun cuando la notificación fuere viciada, por haber sido notificada a una persona distinta de las señaladas en los párrafos precedentes, se entenderá que tanto el proyecto de contrato colectivo o la respuesta de que se trate se encuentran debidamente notificadas, si el empleador respondiere el proyecto de contrato colectivo o la comisión negociadora laboral, hiciera uso de su derecho de objetar de legalidad la respuesta recibida.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud., que las Inspecciones del Trabajo, deberán ceñirse, para los efectos de efectuar las notificaciones a que se refieren los incisos 2° de los artículos 324 y 330 del Código del Trabajo, al procedimiento señalado en el cuerpo del presente ordinario.

NEGOCIACION COLECTIVA. FUERO. CONTRATO COLECTIVO. DISTINTAS CONDICIONES DE TRABAJO Y REMUNERACION. PROCEDENCIA. REINTEGRO INDIVIDUAL. REINTEGRO DE MAS DE LA MITAD DE LOS TRABAJADORES. SUSCRIPCION.

2.392/103, 8.06.04.

- 1. Los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado que ha concluido de acuerdo con las normas contenidas en los artículos 370, inciso 3°, 373, inciso 1° y 374, inciso 2°, del Código del Trabajo, gozan de fuero desde diez días antes de la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito al empleador su decisión de acogerse al inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo.
En la situación anterior, en el evento que la comisión negociadora laboral, deje transcurrir los plazos respectivos sin hacer uso del derecho contenido en el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, los trabajadores gozan de fuero desde diez días antes de la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después del último día en que dicha comisión debió ejercer el referido derecho y no lo hizo.**
- 2. En un proceso de negociación colectiva reglado es posible celebrar un contrato colectivo que contenga distintas condiciones de trabajo y de remuneraciones respecto de los involucrados, ya sea, que existan o no trabajadores reintegrados individualmente a sus labores, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos 381, 382 y 383 del Código del Trabajo, y la época o condiciones en que se hubieren reincorporado.**
- 3. El contrato colectivo que tenga su origen en la aplicación del artículo 383, inciso 2° del Código del Trabajo, se entenderá suscrito, para todos los efectos legales, en especial respecto del fuero e inicio del nuevo proceso de negociación colectiva, a contar del día siguiente en que se produzca el reintegro del total de los trabajadores involucrados en la huelga.**

Fuentes: Código del Trabajo: artículos 370, inciso 3°, 373, inciso 1°, 374, inciso 2°, 381, inciso 8°, 383, inciso 2°.

Mediante presentación del antecedente ..., se ha solicitado un pronunciamiento que determine el período durante el cual los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva que termina por aplicación de los artículos 370, inciso 3°, 373, inciso 1°, 374, inciso 2° y 381, inciso 8°, gozan del beneficio de fuero laboral que da cuenta el artículo 309 del Código del Trabajo.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que del análisis conjunto de las normas que regulan el proceso de la negociación colectiva reglada, contenido en el Libro IV del Código del Trabajo, es posible advertir que el legislador ha establecido cinco formas reguladas de poner término a un proceso de esta naturaleza. Efectivamente, se puede distinguir: a) el acuerdo directo entre las partes; b) la dictación del fallo arbitral y la notificación del mismo a las partes; c) la decisión de la comisión negociadora laboral de acogerse al inciso segundo del artículo 369, conocido como contrato colectivo forzado; d) las nor-

mas especiales contenidas en los artículos 370, inciso 3°, 373, inciso 1° y 374, inciso 2°, mediante las cuales el propio legislador dispone que los trabajadores involucrados, bajo ciertas circunstancias que se analizarán más adelante, quedarán sujetos a la última oferta o proposición del empleador, sin perjuicio del derecho que les asiste de acogerse al inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, dentro de los plazos indicados y e) el reintegro individual contenido en los artículos 381, inciso 8°, 382 y 383, del mismo texto legal.

Aclarado lo anterior, cabe abocarse al estudio de la consulta que dice relación con aquella forma de poner término, por el solo ministerio de la ley, al proceso de negociación colectiva, señalada en la letra d), del párrafo precedente. Al respecto cumpla con señalar que el artículo 370, inciso 3°, del Código del Trabajo, prescribe:

"Si la votación no se efectuare en la oportunidad en que corresponda, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el último día en que debió procederse a la votación".

A su vez, el artículo 373 del cuerpo legal citado, dispone:

"La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador".

Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días contados desde el día en que se efectuó la votación".

Por su parte, el inciso 2°, del artículo 374, del mismo texto legal, expresa:

"Si la huelga no se hiciera efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores de la empresa respectiva han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga".

Como es posible advertir, las normas transcritas precedentemente contienen un elemento común, cual es, el término del proceso de negociación colectiva reglado, por el solo ministerio de la ley, como consecuencia de ciertas acciones u omisiones en que incurra la comisión negociadora laboral.

Del análisis de las mismas, también es posible concluir que por el solo ministerio de la ley e independientemente de toda otra formalidad, por la única circunstancia de dejar transcurrir el plazo establecido por la ley, ya sea, para votar la huelga, hacerla efectiva o no contar con el quórum suficiente para aprobarla, se produce el efecto de originar un nuevo contrato de trabajo conforme en su contenido con la última oferta del empleador. Lo anterior, sin perjuicio de que puedan exigir al empleador la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones que las contenidas en el contrato vigente al momento de la presentación del proyecto por el plazo de dieciocho meses, facultad que debe ejercerse dentro del plazo de días establecido en cada uno de los preceptos analizados.

Ahora bien, respecto del concepto de "última oferta" es el propio legislador quien se encarga, en el inciso final del artículo 370 del Código del Trabajo, de entregar un concepto de última oferta u oferta vigente del empleador que, sólo para los efectos del estudio realizado, debe entenderse como sinónimo de última proposición del empleador. Es así como la citada norma prescribe:

"Para los efectos de este Libro se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva".

En este contexto y atendido el objetivo perseguido a través del proceso de negociación colectiva, ocurrida alguna de las circunstancias analizadas precedentemente, es decir, cuando por el solo ministerio de la ley, rigen las condiciones de trabajo y de remuneraciones contenidas en la última oferta del empleador, se debe estimar que el proceso se encuentra agotado o afinado, puesto que se ha cumplido el objetivo final de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones.

Una vez afinado el proceso de negociación colectiva reglado en las condiciones señaladas anteriormente, cabe determinar la procedencia jurídica de exigir a los contratantes la suscripción de un documento que dé cuenta de los acuerdos logrados.

Al respecto, es del caso señalar que analizadas las normas que regulan este procedimiento es posible concluir que no existe disposición legal expresa que obligue a éstas a firmar el respectivo instrumento, situación que no libera al empleador de dar cumplimiento a las condiciones remuneracionales y laborales en él contenidas, toda vez que, por el solo ministerio de la ley, rige como tal su última oferta u ofrecimiento vigente.

Sin embargo, la circunstancia de que las partes o alguna de ellas, se niegue a suscribir el instrumento colectivo no podría ser causal suficiente para mantener abierto o pendiente el respectivo proceso de negociación colectiva. Efectivamente, tal como se señalara anteriormente el hecho de haberse dado por cumplido, por el solo ministerio de la ley, el objetivo perseguido, esto es, establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, permite sostener que la negociación colectiva se en-

cuentra totalmente afinada para todos los efectos legales que de ello se desprendan, entre otros, determinar el período durante el cual los trabajadores involucrados se encuentran protegidos por el fuero adicional de treinta días que da cuenta el artículo 309 del Código del Trabajo.

En este sentido, es del caso tener presente que las normas legales transcritas en el cuerpo del presente informe, tienden, al igual que la contenida en el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, que da cuenta de la suscripción de los llamados contratos colectivos forzados, a poner fin a un proceso de negociación colectiva reglado, por el solo ministerio de la ley, por lo que resulta lícito concluir que la intención del legislador ha sido asimilar esta figuras a la contenida en el citado precepto que al efecto dispone expresamente en su inciso final lo siguiente:

"Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito, su decisión al empleador".

Siguiendo con este razonamiento, resulta del todo evidente que, en el caso en estudio, la ley, por omisión, inadvertencia u otra cualquiera causa o motivo, ha dicho o expresado menos de lo que deseaba en cuanto al momento en que debe entenderse suscrito, para todos los efectos legales, el instrumento colectivo en las condiciones analizadas, 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).

A mayor ahondamiento, cabe reiterar que ha sido el propio legislador quien expresamente, en cada una de las situaciones

analizadas, ha facultado a las partes para decidir, dentro de un plazo expresamente establecido al efecto, lo más conveniente a sus intereses, ya sea, la última oferta del empleador o mantener las mismas condiciones remuneracionales y de trabajo que tenían al momento de la presentación del proyecto, por el plazo de dieciocho meses y con las limitaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

De este modo, e interpretando extensivamente los preceptos contenidos en los artículos 370, inciso 3°, 373, inciso 1° y 374, inciso 2°, del Código del Trabajo, es opinión de esta Dirección que el nuevo contrato colectivo debe entenderse suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito al empleador su decisión de acogerse al inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo.

Ahora bien, en el evento que la comisión negociadora laboral, deje transcurrir los plazos respectivos sin hacer uso del derecho contenido en el inciso 2° del artículo 369, el contrato colectivo se entenderá suscrito el último día en que dicha comisión debió hacer uso de los derechos conferidos en las normas citadas en el párrafo precedente y no lo hizo.

Concluido lo anterior, sólo resta determinar el período durante el cual los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado que ha concluido en los términos descritos en el presente oficio gozan del beneficio contenido en el artículo 309 del Código del Trabajo.

El citado precepto en su inciso 1°, dispone:

"Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último

o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado".

De la norma precedentemente transcrita es posible concluir que los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado gozan de fuero desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto hasta treinta días después de haberse suscrito el instrumento respectivo o de la notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte.

Del análisis conjunto de las normas contenidas en este informe es posible concluir que los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado que ha concluido de acuerdo con las normas contenidas en los artículos 370, inciso 3°, 373, inciso 1° y 374, inciso 2°, del Código del Trabajo, gozan de fuero desde diez días antes de la presentación del proyecto hasta treinta días después de la fecha en que la comisión negociadora laboral comunique al empleador su decisión de acogerse al inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo.

Ahora bien, si la comisión negociadora laboral optara por aceptar la última oferta del empleador, el fuero beneficiará a los trabajadores involucrados en el respectivo proceso desde diez días antes de la presentación del proyecto hasta treinta días después de la fecha en que se cumpla el plazo para acogerse al inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo.

En cuanto a los trabajadores que optan por reincorporarse individualmente a sus labores, de acuerdo con lo previsto en el inciso 8° del artículo 381, del Código del Trabajo, se informa lo siguiente:

El artículo 381, inciso 8°, dispone:

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

La norma precedentemente transcrita da cuenta de la figura del reintegro individual de aquellos trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva cuando se hubiere dado cumplimiento a los requisitos mínimos señalados en el mismo precepto.

Del tenor de la misma es posible concluir que el legislador establece, como una forma más de poner término al proceso de negociación colectiva reglado, el derecho de los trabajadores involucrados de negociar individualmente con el empleador sus nuevas condiciones de trabajo siempre que éste hubiere formulado su última oferta de acuerdo con las normas mínimas de fondo y de forma establecidas en el artículo 381 del Código del Trabajo. Es preciso aclarar en este punto que, por una ficción legal, aun cuando se trate de una negociación de carácter individual las condiciones que se acuerden entre el trabajador y su empleador, forman parte del contrato que finalmente suscribirá el colectivo laboral del cual han sido parte estos dependientes según lo dispone el inciso 1° del artículo 328 del mismo cuerpo legal.

Ahora bien, las condiciones acordadas entre los trabajadores reintegrados individualmente y el empleador, deben tener como piso la última oferta vigente. Lo anterior significa que el o los trabajadores que decidan reincorporarse individualmente a sus labores deben hacerlo, al menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.

Es así como, en un proceso de negociación colectiva reglado es posible suscribir, en definitiva, un contrato colectivo con distintas condiciones de trabajo y de remuneraciones, atendido el hecho de existir o no trabajadores reintegrados individualmente a sus labores y la época o condiciones en que se hubieren reincorporado.

En esta situación, se entenderá que el proceso se encuentra totalmente terminado cuando se haya reincorporado el total de los trabajadores involucrados en el proceso, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 383,

inciso 2°, del Código del Trabajo, que al efecto prescribe:

"Si, de conformidad con lo señalado en los artículos anteriores, se hubiere reintegrado más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación, la huelga llegará a su término al final del mismo día en que tal situación se produzca. En dicho caso, los restantes trabajadores deberán reintegrarse dentro de los dos días siguientes al término de la huelga, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador".

Siguiendo con el mismo razonamiento mantenido en el cuerpo del presente informe, el contrato colectivo se entenderá suscrito, para todos los efectos legales, en especial, respecto del fuero e inicio del nuevo proceso de negociación colectiva, a contar del día siguiente en que se produzca el reintegro del total de los trabajadores involucrados en la huelga de acuerdo con lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 383, transcrito y comentado.

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

1. Los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado que ha concluido de acuerdo con las normas contenidas en los artículos 370, inciso 3°, 373, inciso 1° y 374, inciso 2°, del Código del Trabajo, gozan de fuero desde diez días antes de la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito al empleador su decisión de acogerse al inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo.

En la situación anterior, en el evento que la comisión negociadora laboral, deje transcurrir los plazos respectivos sin hacer uso del derecho contenido en el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, los trabajadores gozan de fuero

desde diez días antes de la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después del último día en que dicha comisión debió ejercer el referido derecho y no lo hizo.

2. En un proceso de negociación colectiva reglado es posible celebrar un contrato colectivo que contenga distintas condiciones de trabajo y de remuneraciones respecto de los involucrados, ya sea, que existan o no trabajadores reintegrados individualmente a sus labores, de acuerdo con las normas contenidas en

los artículos 381, 382 y 383 del Código del Trabajo, y la época o condiciones en que se hubieren reincorporado.

3. El contrato colectivo que tenga su origen en la aplicación del artículo 383, inciso 2° del Código del Trabajo, se entenderá suscrito, para todos los efectos legales, en especial respecto del fuero e inicio del nuevo proceso de negociación colectiva, a contar del día siguiente en que se produzca el reintegro del total de los trabajadores involucrados en la huelga.

ESTATUTO DE SALUD. COMISION DE SALUD. DURACION. ASIGNACION DE DESARROLLO Y ESTIMULO AL DESEMPEÑO COLECTIVO. PROCEDENCIA.

2.393/104, 8.06.04.

- 1) **La Corporación Municipal de Calera de Tango, debe reintegrar a sus labores de matrona en el consultorio operado por esa entidad, a funcionaria designada en comisión de servicio como encargada de la dirección de salud comunal de esa corporación, desde el 9.04.2001, porque la comisión de servicios no puede prolongarse por más tres meses.**
- 2) **La misma funcionaria tiene derecho a percibir la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que contempla el artículo 1° de la Ley N° 19.813, no obstante su designación en comisión de servicio.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 4°, inciso 1°. Ley N° 18.883, artículo 73. Ley N° 19.813, artículo 1°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 7.145/342, de 30.12.98 y 3.093/89, de 1°.07.2003.

Mediante presentación del antecedente ... se solicita pronunciamiento sobre las siguientes materias:

- 1) ¿Se ajusta a la Ley N° 19.378, la situación de la funcionaria matrona doña ..., dependiente de la Corporación Municipal de Calera de Tango, particularmente,

si corresponde que ella debe regresar a sus labores de matrona, luego de estar tres años alejada de esas funciones, o debe considerarse cesada en ese cargo y llamarse a concurso para proveer el mismo cargo, considerando que desde esa fecha ejercería como Encargada de la Dirección de Salud Comunal de la misma corporación?

- 2) ¿La misma funcionaria infringe la ley al percibir la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo establecida por la Ley N° 19.813, que solamente deben percibir los trabajadores que se

desempeñan en la atención primaria de salud municipal?

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las consultas:

- 1) En relación con la primera consulta, la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calera de Tango, en informe evacuado el 14.05.2004, señala que efectivamente, la aludida funcionaria está contratada desde 1997 como matrona de planta adscrita al consultorio de Calera de Tango que opera la misma corporación, pero que a partir de 9.04.2001, asumió la Dirección de Salud Comunal, designación realizada directamente por el Alcalde de la época, atendidas según se indica, las cualidades profesionales de la funcionaria, no obstante lo cual mantiene su contratación en la corporación denunciada como matrona y que las nuevas funciones las cumpliría en la calidad de "comisión de servicios" según las facultades del Alcalde.

En esta materia, la Dirección del Trabajo, a través del Dictamen N° 7.145/342, de 30.12.98, ha resuelto que *"1) Los funcionarios que se desempeñan para entidades administradoras de atención primaria de salud municipal, pueden ser designados en comisión de servicio por un período máximo de tres meses"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 73 de la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, ley supletoria de la Ley N° 19.378, atendido lo dispuesto por el inciso primero del artículo 4° de este último cuerpo legal, la comisión de servicio no puede prolongarse por más de tres meses en el año calendario, sea que la comisión se cumpla en Chile o en el extranjero.

En la especie, se denuncia que la corporación empleadora ha designado a la funcionaria aludida como encargada de la

Dirección de Salud Comunal desde 9.04.2001, circunstancia que es reconocida por la misma entidad administradora, lo que a la luz de la normativa citada importa una evidente infracción a la ley supletoria que rige la materia, toda vez que la designación de un funcionario en comisión de servicio tiene un límite máximo de tres meses en el año calendario.

De ello se deriva que la corporación empleadora, está impedida de prolongar la comisión de servicio más allá del límite establecido por la ley, por lo que deberá reintegrar a la funcionaria afectada a sus funciones contractuales, como matrona del Consultorio que opera la misma entidad.

- 2) En lo que respecta a la segunda consulta, y como lo ha resuelto la Dirección del Trabajo, entre otros, en Dictamen N° 3.093/89, de 31.07.2003, los trabajadores regidos por la Ley N° 19.378, que se desempeñan en establecimientos y entidades administradoras de salud primaria municipal, tienen derecho a percibir la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo, que establece el artículo 1° de la Ley N° 19.813.

De ello se desprende que la funcionaria afectada, tiene derecho a percibir la asignación en cuestión en su calidad de funcionaria de la corporación municipal de desarrollo social de Calera de Tango, atendido el contrato de trabajo que la vincula como matrona del Consultorio operado por esa entidad, derecho que no puede verse afectado por el hecho de estar la trabajadora designada en comisión de servicios, como encargada de Salud Comunal de esa corporación.

En efecto, dicha situación no impide a la funcionaria cumplir los requisitos exigidos por la ley para acceder al pago de la asignación en cuestión, esto es, haber prestado servicios para una entidad ad-

ministradora de salud municipal, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de las metas sanitarias fijadas, y que se encuentre en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de esa asignación.

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

- 1) La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calera de Tango, debe reintegrar a sus labores de matrona en el

consultorio operado por esa entidad, a funcionaria designada en comisión de servicio como encargada de la dirección de salud comunal de la misma corporación, desde el 9.04.2001, porque la comisión de servicio no puede prolongarse por más de tres meses, en el año calendario.

- 2) La misma funcionaria tiene derecho a percibir la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo, que contempla el artículo 1° de la Ley N° 19.813, no obstante su designación en comisión de servicio.

GRATIFICACION LEGAL. PROCEDENCIA. CONGREGACIONES RELIGIOSAS.

2.394/105, 8.06.04.

La congregación religiosa Instituto Calasancio Hijas de la Divina Pastora, sostenedora del establecimiento educacional "Divina Pastora Ñuñoa" no se encuentra obligada a gratificar anualmente a sus trabajadores.

Fuentes: Código del Trabajo artículo 46. Código Civil artículo 547 inciso 2°.

Concordancias: Ordinario N° 745/32, de 31.01.94.

Mediante presentación del antecedente ...se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si la Congregación Hijas de la Divina Pastora, sostenedora del colegio particular Divina Pastora, se encuentra obligada a gratificar anualmente a sus trabajadores.

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

El artículo 46 del Código del Trabajo, prescribe:

"Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho".

Del precepto legal antes transcrito se colige que la obligación de gratificar anualmente a los trabajadores existe cuando se reúnan las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que se trate de establecimientos, ya sea, mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas, o cualesquiera otro, o de cooperativas;
- b) Que estos establecimientos o empresas, con excepción de las cooperativas, persigan fines de lucro;
- c) Que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y
- d) Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

Como es dable apreciar, la gratificación constituye un beneficio sujeto a una condición suspensiva que consiste en que la empresa o establecimiento reúna los requisitos anteriormente señalados, de suerte tal que si ellos no concurren en su totalidad la condición resulta fallida, desapareciendo la obligación del empleador de otorgarla.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que el inciso 2º del artículo 547 del Código Civil, inserto en el Título XXXIII del Libro I, que trata De Las Personas Jurídicas, establece:

"Tampoco se extienden las disposiciones de este título a las corporaciones o fundaciones de derecho público, como la nación, el fisco, las municipalidades, las iglesias, las comunidades religiosas, y los establecimientos que se costean con fondos del erario: estas corporaciones y fundaciones se rigen por leyes y reglamentos especiales".

De la norma legal precedentemente transcrita es posible inferir que las disposiciones que en dicho Título se contienen, sobre las personas jurídicas, no se extienden a las Corporaciones o Fundaciones de derecho público, entre las cuales se encuentran, precisamente, las Iglesias y las comunidades religiosas que se rigen por leyes y reglamentos especiales.

De ello se sigue que las Congregaciones Religiosas se rigen por las normas del Código

de Derecho Canónico, acorde con el cual procede calificar las mismas como Corporaciones de Derecho Público Eclesiástico que se erigen por la autoridad Eclesiástica, ordenadas a un objetivo congruente con la misión de la Iglesia que trasciende el fin de los individuos, ello al tenor de los cánones 113 a 116 ambos inclusive del citado Código.

En este orden de ideas, cabe advertir, acorde con lo prevenido en el canon 114 del Código de Derecho Canónico que los fines de las Congregaciones Religiosas corresponden a obras de piedad, apostolado o caridad, tanto espiritual como temporal.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista por este Servicio, se ha logrado determinar que el Colegio Particular Divina Pastora Ñuñoa, por el cual se consulta, fue reconocido oficialmente como tal por el Ministerio de Educación, mediante Resolución exenta N° 486, de 27.02.2004, señalándose, a la vez, que asume la calidad de sostenedor del mencionado establecimiento educacional, la congregación religiosa "Instituto Calasancio Hijas de la Divina Pastora", entidad religiosa que también lo administraba anteriormente cuando tenía la calidad de colegio particular pagado.

Aplicando a la especie lo expuesto en los acápites que anteceden y, en especial el artículo 46 del Código del Trabajo antes transcrito y comentado, posible es concluir que las Congregaciones Religiosas no tienen por objeto el lucro, no concurriendo, así, respecto de los establecimientos educacionales administrados por éstas uno de los requisitos previstos en el citado artículo 46, cual es, el signado en la letra b) precedente, no estando, por tanto, obligados a gratificar anualmente a sus trabajadores.

Así lo ha sostenido la doctrina vigente del Servicio sobre la materia, contenida, entre otros, en Ordinario N° 745-32, de 31.01.94.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que la congregación religiosa Instituto Calasancio

Hijas de la Divina Pastora, que administra el establecimiento educacional denominado Divina Pastora Ñuñoa, no se encuentra obligada a gratificar anualmente a sus trabajadores.

REMUNERACIONES. REAJUSTES. I.P.C. NEGATIVO.

2.395/106, 8.06.04.

- 1) **Resulta jurídicamente procedente considerar los I.P.C. negativos al darse aplicación a la cláusula N° 35 sobre reajustabilidad pactada en el contrato colectivo vigente suscrito entre la Empresa y su Sindicato N° 1 de trabajadores.**
- 2) **Resulta jurídicamente improcedente rebajar el monto nominal de los sueldos y beneficios expresados en dinero pactados en el contrato colectivo individualizado anteriormente, por aplicación de la misma cláusula cuando la variación del I.P.C. del período comprendido en ella ha resultado negativa.**

Fuentes: Código del Trabajo: artículos 311 y 369.

Concordancias: Ordinarios N°s. 3.864/143, de 16.09.03; 2.987/076, de 23.07.03; 2.643/124, de 13.07.01 y 4.156/162, de 22.07.96.

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si para los efectos de dar aplicación a la cláusula N° 35, del contrato colectivo suscrito con fecha 25 de abril de 2003, entre la empresa ... y el Sindicato N° 1 de Trabajadores de la misma, resulta jurídicamente procedente considerar los I.P.C. negativos que se hayan registrado en el respectivo período.

Sobre el particular, cabe señalar que la citada cláusula N° 35, del referido contrato colectivo dispone:

"35.- Reajustabilidad:

Todas las estipulaciones del presente contrato colectivo, tales como sueldo, in-

centivo, bono de asistencia y demás beneficios expresados en dinero y que no tengan su propio sistema de reajustabilidad, se reajustarán trimestralmente, a partir del 1° de mayo del año 2003, en el 100% de la variación que experimente el Índice General de Precios del Consumidor, entregados por el Instituto Nacional de Estadísticas o el Organismo que lo reemplace, en el trimestre inmediatamente anterior a cada una de estas fechas.

En forma especial, el primer reajuste que afecte a este contrato colectivo será el correspondiente al semestre noviembre, y diciembre, 2002, enero, febrero, marzo, y abril del año 2003, aplicable a contar del 1° de mayo del año 2003.

Los sueldos, incentivos, bono de asistencia y demás beneficios expresados en dinero, deben ser incrementados en los términos señalados en el D.L. N° 3.501, salvo aquellos que expresamente señalan que no corresponde incluirlo, tales como: movilización, etc."

De la norma convencional antes transcrita se desprende que las partes convinieron un calendario de reajustabilidad trimestral para sueldos, incentivos, bonos de asistencia y demás beneficios expresados en dinero y que no tuvieran su propio sistema, el cual operará conforme a la variación que experimente el I.P.C. del trimestre anterior entregado por el Instituto Nacional de estadísticas o el Organismo que lo reemplace.

Ahora bien, la consulta específica que plantean los recurrentes dice relación con que si bien la empresa ..., no ha realizado una rebaja de salarios dando aplicación a la referida cláusula convencional cuando los trimestres han resultado negativos, postergando su aplicación para el trimestre siguiente a la espera de que el resultado del I.P.C. sea positivo, tal situación les plantea un nivel de incertidumbre, que estiman necesario se aclare por medio de un pronunciamiento de este Servicio.

Sobre el particular, cabe señalar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 3.864/0143, de 16.09.03; 2.928/076, de 23.07.03 y 2.643/124, de 13.07.01, ha determinado que en el evento de que las partes hayan pactado una reajustabilidad vinculada a la variación experimentada por el I.P.C. durante un período determinado, el reajuste que debe otorgarse no puede ser sino igual al porcentaje de variación que para el mismo período haya determinado el Instituto Nacional de Estadísticas.

La misma jurisprudencia agrega que dicha conclusión no puede verse alterada por la circunstancia que durante algún mes del período pactado por las partes, el referido organismo hubiere registrado una variación negativa, habida consideración de que por expresa disposición de aquéllas, debe considerarse la variación experimentada en el período completo que hubieren convenido para tales efectos.

Igualmente, en armonía con la doctrina precedentemente citada es que esta Direc-

ción ha concluido que no resulta jurídicamente procedente rebajar el monto nominal de los sueldos y beneficios expresados en dinero pactados en un contrato colectivo frente a situaciones en que el I.P.C. del período completo comprendido en la cláusula de reajustabilidad de que se trate, ha resultado negativo.

Refuerza tal conclusión la circunstancia de que nuestro legislador por medio de la negociación colectiva ha creado un mecanismo destinado a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y en caso alguno a disminuirlas, con lo cual queda de manifiesto que su intención ha sido la de proteger el objetivo jurídico, social y económico que la mayor parte de nuestros tratadistas ha entendido que subyace en todo proceso de negociación colectiva, cual es, como se indicara, el de beneficiarlos por su intermedio, jamás perjudicarles.

A modo ejemplar cabe citar al profesor Francisco Walker, quien, refiriéndose al concepto de negociación colectiva, señala que ésta tiene como objetivo *"lograr un mejoramiento de condiciones de trabajo y de vida y que culmina en un instrumento denominado (...) contrato colectivo, convenio colectivo, convención colectiva o actas de avenimiento, según los casos"*. (Francisco Walker, Derecho de las Relaciones Laborales. Edit. Universitaria, 2003, pág. 559).

En un sentido similar, el profesor Guido Maccquiavello Contreras, refiriéndose al contrato colectivo, señala que *"nuestro contrato efectivamente es instrumental, pues ha sido creado para realizar una función de protección de los trabajadores individualmente considerados"*, y agrega *"tal protección se puede expresar en términos económicos, diciendo que su finalidad es la de impedir a los empresarios que hagan operar en términos ilimitados las reglas de la competencia entre los mismos trabajadores, por cuanto ello si bien se puede traducir en una reducción de costos, significa una rebaja en los salarios, real e histórica, que perjudica y acentúa el*

nivel de inferioridad de los trabajadores, que por razones de interés general es necesario corregir" (Guido Maccquiavello C., Derecho Colectivo del Trabajo, Editorial Jurídica de Chile, 1989, pág.144).

Así, cabe tener presente que nuestro legislador ha considerado la negociación colectiva como un mecanismo para mejorar las condiciones laborales, estableciendo disposiciones que restringen o limitan la disminución de beneficios de los trabajadores, como acontece con la norma contenida en el artículo 311 del Código del Trabajo, conforme a la cual *"las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan por aplicación del contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral por el que esté regido"*.

Por último, corrobora lo anterior, el análisis del artículo 369 del Código del Trabajo, que en su inciso 2° faculta a la comisión negociadora para exigir al empleador la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las de los contratos vigentes; y que, asimismo, en su inciso 3°, establece: *"Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero"*.

Se infiere de la norma precitada que la no inclusión de las estipulaciones relativas a reajustabilidad en el contrato forzado impiden hacer efectiva respecto de tal instrumen-

to cualquier cláusula de dicha especie anteriormente pactada, lo que implica que en el supuesto caso de presentarse un I.P.C negativo, ello impediría disminuir las remuneraciones de los dependientes afectos a dicha cláusula.

Con todo, cabe hacer presente que con la finalidad de evitar se presenten en la práctica situaciones como la planteada por la recurrente y que plantean niveles de incertidumbre a las partes, resulta aconsejable que en las negociaciones colectivas se pacte expresamente que la existencia de I.P.C. negativos, en caso alguno podrá traducirse en rebaja de remuneraciones.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa consultada, cúpleme informar a Ud. que:

- 1) Resulta jurídicamente procedente considerar los I.P.C. negativos al darse aplicación a la cláusula N° 35 sobre reajustabilidad pactada en el contrato colectivo vigente suscrito entre la Empresa..., y su Sindicato N° 1 de trabajadores.
- 2) Resulta jurídicamente improcedente rebajar el monto nominal de los sueldos y beneficios expresados en dinero pactados en el contrato colectivo individualizado anteriormente, por aplicación de la misma cláusula cuando la variación del I.P.C. del período comprendido en ella ha resultado negativa.

ESTATUTO DE SALUD. CONCURSOS. PROCEDENCIA. FUNCIONARIOS CONTRATADOS ANTE VIGENCIA LEY N° 19.378.**2.396/107, 8.06.04.*****La Corporación Municipal de Peñalolén está impedida de obligar al concurso público de antecedentes, para la provisión de 22 horas de la jornada semanal de trabajo, de un funcionario respecto del cual debe entenderse cumplida la exigencia concursal, porque su contrato indefinido fue pactado con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378.***

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 14, inciso 2° y 6° transitorio.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.689/372, de 18.11.98 y 3.422/201, de 5.07.99.

Mediante presentación del antecedente ..., se solicita pronunciamiento para que se determine si se ajusta a la Ley N° 19.378, la terminación de los servicios que fue notificada por la Corporación Municipal de Peñalolén a médico cirujano que se habría desempeñado con contrato indefinido para esa entidad administradora desde el 14.02.94, y a cambio de ello se le ha ofrecido mantener sus funciones por 22 horas semanales a contrata, estimando el ocurrente que ello sería ilegal porque después de 10 años con jornada de 44 horas semanales, se le aplique el artículo 14 de la citada ley en relación a los reemplazos, alterando y afectando con ello su contrato indefinido que es del año 1994.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

En la respuesta 1) del Dictamen N° 3.422/201, de 5.07.99, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *“La Corporación Municipal de Salud, Educación y Atención al Menor de Puente Alto está impedida de obligar al concurso público, a funcionaria respecto de la cual debe entenderse cumplida esta exigencia, porque su contrato indefinido fue pactado con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378”*.

Lo anterior, porque de acuerdo con lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 14 de la Ley N° 19.378, el ingreso a la carrera funcionaria con contrato indefinido en el sistema de atención primaria de salud municipal, es preciso convocar a concurso público de antecedentes, exigencia que rige a partir de la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, esto es, el 13.04.95.

En la consulta que nos ocupa, el trabajador solicita que se determine si se ajusta a la ley, que la corporación empleadora le reduzca su jornada unilateralmente a 22 horas semanales sujeto a contrato a plazo fijo, poniendo término unilateralmente a la jornada restante, con lo cual se estaría afectando su contrato indefinido celebrado el año 1994.

Por su parte, la Corporación Municipal de Peñalolén en informe de fecha 30.04.2004, señala en lo pertinente, que el trabajador ingresó a la entidad administradora el 14.02.94, con un contrato a plazo fijo hasta el 30.04.94, con una jornada semanal de 33 horas pero que, a contar del 1°.05.94, el contrato pasó a tener carácter indefinido con igual remuneración y jornada, al amparo del Código del Trabajo que a la época regía esa relación laboral.

Agrega la misma empleadora, que con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, el trabajador fue incorporado en la primera dotación con 22 horas semanales en el carácter de titular, y luego de varias

modificaciones al contrato, en el mes de abril del año 2000 quedó con jornada semanal de 44 horas, de las cuales 22 horas correspondían a plazo fijo, y que respecto de estas últimas, dicha corporación ha decidido adjudicarlas a través de concurso público de antecedentes para que sean laboradas como titulares.

De acuerdo con los antecedentes indicados, la normativa legal citada y la doctrina administrativa invocada, es posible derivar, en primer lugar, que en el sistema de atención primaria de salud municipal, la exigencia del concurso público de antecedentes está concebida para los funcionarios que se incorporan al sistema con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, porque el cambio de régimen jurídico que significó la entrada en vigencia de dicho cuerpo legal, no importará el término de la relación laboral de los trabajadores incorporados al sistema ante de la dictación de la citada ley, según lo dispuesto por el artículo 6° transitorio del mismo cuerpo legal.

Por otra parte, queda de manifiesto que el trabajador que consulta es médico cirujano que se desempeña en la corporación denunciada desde 1994, sujeto a contrato indefinido y cuya jornada semanal de trabajo es de 44 horas semanales.

En tales circunstancias, debe entenderse que el funcionario ha cumplido desde luego, con la exigencia legal actual para mantener la vigencia de su contrato indefinido y así se ha pronunciado la reiterada doctrina de la Dirección del Trabajo contenida, entre otros, en Dictamen N° 5.689/372, de 11.08.98, porque en su caso la contratación por la

modalidad del contrato indefinido se produjo antes de la entrada en vigencia del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, circunstancia que le permitió mantener vigente su contrato indefinido bajo el nuevo régimen jurídico que regiría esa misma relación jurídica.

Lo anterior, no puede verse alterado por lo señalado en el informe de la corporación municipal denunciada, en el sentido de que la mitad de la jornada de trabajo, 22 horas, corresponderían a una contratación de plazo fijo y que ello justificaría adjudicar esas horas para que sean desempeñadas como titulares, toda vez que en el sistema de salud primaria municipal la ley no permite la doble contratación ni la doble remuneración ni menos la doble jornada, toda vez que lo que caracteriza a dicho sistema funcionario es la unidad de la gestión de un servicio de carácter asistencial y un régimen laboral vinculante a través de una modalidad contractual única y legal, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en Dictámenes N°s. 3.953/222, de 8.07.97, 2.945/201, de 5.07.99 y 2.417/135, de 25.07.2002.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmplame informar que la Corporación Municipal de Peñalolén, está impedida de obligar al concurso público de antecedentes para la provisión de 22 horas de la jornada semanal de trabajo, de un funcionario respecto del cual debe entenderse cumplida la exigencia concursal, porque su contrato indefinido fue pactado con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378.

DESCANSO COMPESATORIO. DIAS DOMINGO. PROCEDENCIA. PERSONAL DE VIGILANCIA. OTORGAMIENTO.**2.397/108, 8.06.04.**

- 1) El personal de vigilancia de la Empresa de Vigilancia y Aseo Industrial ..., de Rancagua, que desempeña turnos diurnos, interactuando con el público, controlando y registrando sus datos, entre otras tareas anexas, se encuentra exceptuado del descanso dominical y en día festivos acorde al N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, correspondiéndole a lo menos dos domingo de descanso al mes. En cambio, el mismo personal, de turno nocturno, que se limita a actuar por sola presencia, custodiando recintos y lugares cerrados, se halla comprendido en el N° 4 del mismo artículo 38, no rigiendo para ellos el descanso de a lo menos dos domingo al mes; y**
- 2) No procede legalmente que las partes del contrato de trabajo, o la Dirección del Trabajo, puedan pactar o autorizar un sistema de distribución del otorgamiento del descanso semanal de a lo menos dos domingo al mes al personal que le corresponda en un período distinto del mes en que tales descansos se han devengado.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38 N°s. 2 y 4; y 3° transitorio. Ley N° 19.759, artículo único, N° 12, letra b) . D.S. N° 101, de 1918, Cuarta Categoría N° 8.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 1.515/068, de 13.04.2004; 012/005, de 5.01.2004; 4.191/156, de 9.10.2003, y 3.673/122, de 5.09.2003.

Mediante presentación del Ant. ..., se solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de sistema de días de descanso compensatorio por los domingo y festivos aplicable a los guardias de la Empresa de Vigilancia y Aseo Industrial ..., de Rancagua, atendido el servicio que ofrece a sus clientes, de guardias que interactúan con el público, controlando y registrando datos, y los que lo hacen por sola presencia, custodiando recintos privados.

Agrega, que de corresponder el descanso en a lo menos dos domingo al mes, debería darse las facilidades para su otorgamiento dentro de un mismo año calendario, si de concederse dentro del respectivo mes re-

queriría contratación de personal de guardias part-time, rotación de personal que no resulta pertinente por razones de seguridad y de las autorizaciones que se necesita de Carabineros de Chile.

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 disposición 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 igualmente, a los comprendidos en el N° 7 del mismo inciso, que prestan labores en *"establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al 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 asiste solamente a los dependientes que se encuentren comprendidos en los números 2 y 7 anteriores, del artículo 38 del Código, lo que hace posible sostener que aquellos que igualmente se hallen exceptuados del descanso en días domingo y festivos pero en virtud de la aplicación de otros numerandos del mismo artículo 38, no les corresponde tal derecho.

Precisado lo anterior, se debe dilucidar si el personal de vigilancia por el cual se consulta, de la Empresa de Vigilancia y Aseo Industrial ..., que se desempeña para distintos clientes, ya sea interactuando con el público, controlando y registrando sus datos, o por sola presencia, custodiando recintos cerrados, podrían encontrarse incluidos en el N° 2, u otros números, del artículo 38 citado.

Al respecto, el Decreto Supremo N° 101, de 1918, que reglamenta las excepciones legales al descanso dominical y en días festivos, vigente según 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 los cuidadores o serenos que desempeñan labores únicamente de mera vigilancia, se encuentran comprendidos en la categoría 4ª, equivalente al N° 4 del artículo 38, citado, por ejercer trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa.

En efecto, la expresión *"mera"* utilizada por el reglamento, de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, 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 vigilar o velar y cuidar determinadas cosas, recintos o personas, sin otras exigencias o labores anexas.

De acuerdo a lo expresado, en la especie, posible resulta concluir que el personal de guardias que únicamente realiza labores de vigilancia, que actuaría por presencia, custodiando recintos cerrados, quedaría comprendido en el numeral 4 del artículo 38, por lo que no les correspondería descanso compensatorio a lo menos en dos días domingo en el mes, si tal derecho está previsto para los incluidos en los N°s. 2 y 7 del indicado artículo.

Por el contrario, si los cuidadores o serenos ejecutan otras labores anexas, ya sea complementarias o relacionadas con la simple vigilancia de lugares o recintos, como no ejecutarían funciones de mera o simple vigilancia no podrían quedar incluidos en el numeral 4, del indicado artículo 38.

Por ello, el personal que cumple labores anexas a la mera o simple vigilancia, como

las precisadas en la presentación, que interactúan, controlan y registran datos del público, permiten concluir que no se encontrarían en el N° 4 del artículo 38, sino que en otro numeral del mismo artículo, lo que se hace necesario determinar .

Al respecto, la doctrina uniforme y reiterada de esta Dirección, manifestada, entre otros, en dictámenes Ords. N°s. 0012/005, de 5.01.2004; 4.191/156, de 9.10.2003, y 3.673/122, de 5.09.2003, concluye que los vigilantes o guardias que realizan labores anexas a la simple o mera custodia de lugares o recintos, por las necesidades que deben satisfacer, de requerimientos de vigilancia y seguridad integral de los lugares donde trabajan, controlando al público que accede a ellos, en forma continua, oportuna y permanente, se encontrarían en las situaciones previstas en el N° 2 del artículo 38 del Código, si sus funciones *"exigirían continuidad por la naturaleza de los procesos y por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria"*.

Lo anterior determina, a su vez, que tales trabajadores tendrían derecho a impe- trar el descanso semanal compensatorio en los términos establecidos en el inciso 4°, del artículo 38, esto es, a lo menos dos de estos días de descanso al mes deberían ser en domingo.

En el caso en consulta, de informe de fiscalización del Ant. 2), se desprende que previa comprobación en terreno de diversas empresas en las cuales se desempeña el personal de guardias de la empresa ocu- rrente, tales como Agrobosque San Isidro Ltda., de Rancagua; Semillas Tuniche y Agro Tuniche Ltda., de Graneros; Agrosuper Co- mercial, de Rancagua; Empresa Esbbio S.A., de sector Nogales, e Ilustre Municipalidad de Rancagua, entre otras, en todas ellas el per- sonal de guardias de turno diurno realiza labores anexas tales como control de ingreso y egreso del personal planta y de visitas; de ingreso y salida de vehículos, control de guías

de despacho o facturas; registro o revisión de sellos de los camiones; control de desti- no, kilometraje y combustible de camiones; recepción de público, etc. todas las cuales llevan a sostener que se excede labores de simple o mera vigilancia, por lo que el perso- nal de guardias que cumple estas funciones no podría quedar comprendido en el N° 4, sino en el N° 2 del artículo 38 citado, como se expresara anteriormente.

Por el contrario, el personal de turno vespertino de la empresa consultante que labora en las mismas empresas mencionadas y en otras, sólo efectúa, al tenor del informe de fiscalización, rondas de vigilancia o de reconocimiento perimetral de los lugares y recintos, por lo que sus funciones serían de mera vigilancia, y por ende, estarían com- prendidos en el N° 4 del artículo 38.

En efecto, lo anterior guarda concordancia con la doctrina de este Servicio, conteni- da, entre otros, en Dictamen Ord. N° 1.515/ 068, de 13.04.2004, al señalar que los guar- dias de seguridad, nocheros, porteros y rondines, *"podrían eventualmente quedar comprendidos en la excepción al descanso dominical previsto en el N° 4, en comento, en la medida que se logre acreditar fehacien- temente que las labores que desarrollan se limitan a la mera vigilancia de inmuebles, cosas u otros bienes, sin que las mismas impliquen la realización de otras actividades adicionales o el cumplimiento de determina- das exigencias que trasciendan la acción pura y simple de velar y cuidar dichos bienes"*.

De este modo, el personal de vigilancia de la Empresa de Vigilancia y Aseo Industrial ..., que cumple turnos diurnos ejerciendo labores de control anexas y complementarias a una mera custodia se encontraría en el numeral 2, del artículo 38 del Código del Trabajo, correspondiéndole a lo menos des- canso en dos domingo al mes; y el personal de turnos nocturnos, de simple o mera vigi- lancia, en el numeral 4 de la misma disposi- ción legal.

Precisado lo anterior, y atendida la segunda parte de la consulta, en orden a que se otorgue las facilidades del caso para distribuir el descanso de a lo menos dos domingo al mes del personal de vigilancia del N° 2 del artículo 38, en un período anual y no mensual, cabe señalar que la Ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial de 5 de octubre del 2001, en vigencia desde el 1° de diciembre del mismo año, en su artículo único, N° 12, letra b), dispone:

"Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

"12.- Modifícase el artículo 38 de la siguiente forma:

"b) Elimínase su inciso 5°".

Ahora bien, el inciso 5° derogado del artículo 38, en lo pertinente, se refería a: *"Los trabajadores comprendidos en el número 2 del inciso primero, podrán acordar con su empleador que el día de descanso dominical que les corresponde a lo menos en cada mes calendario, en conformidad al inciso cuarto, pueda otorgarse acumulándolo en días domingo dentro de un período de meses calendario que no podrán exceder de doce y sin sujeción a la norma del referido inciso cuarto".*

De esta manera, como la disposición legal antes citada, que permitía el acuerdo entre empleador y trabajador para distribuir el descanso dominical que les correspondía al mes, acumulándolo a otros días domingo en un período de meses que no excediera de doce, otorgando facilidades para su concepción, se encuentra expresamente derogada por la Ley N° 19.759, mal podría, con posterioridad a la vigencia de esta última ley acordarse entre las partes conceder el descanso semanal de a lo menos dos domingo al mes en un período que no fuera el del respectivo mes, lo que lleva además, a que esta Direc-

ción no pueda legalmente otorgar facilidades para su otorgamiento como se consulta.

De este modo, por haber sido derogada de modo expreso la posibilidad de distribuir de otro modo los domingo al mes de descanso compensatorio del personal que tuviere derecho a él, no resulta conforme a derecho que tales días puedan otorgarse en oportunidades distintas al correspondiente mes en que se devengaron tales descansos, ni tampoco esta Dirección puede conceder facilidades para tales efectos, por entrar ello en pugna con el texto de la ley.

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

- 1) El personal de vigilancia de la Empresa de Vigilancia y Aseo Industrial ..., de Rancagua, que desempeña turnos diurnos, interactuando con el público, controlando y registrando sus datos, entre otras tareas anexas, se encuentra exceptuado del descanso dominical y en días festivos acorde al N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, correspondiéndole a lo menos dos domingo de descanso al mes. En cambio, el mismo personal, de turno nocturno, que se limita a actuar por sola presencia, custodiando recintos y lugares cerrados, se halla comprendido en el N° 4 del mismo artículo 38, no rigiendo para ellos el descanso de a lo menos dos domingo al mes; y
- 2) No procede legalmente que las partes del contrato de trabajo, o la Dirección del Trabajo, puedan pactar o autorizar un sistema de distribución del otorgamiento del descanso semanal de a lo menos dos domingo al mes al personal que le corresponda en un período distinto del mes en que tales descansos se han devengado.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. TITULARES. CAMBIO DE FUNCIONES. EFECTOS.**2.458/109, 11.06.04.*****Doña ..., mantiene la calidad de titular en la dotación docente de la Corporación Municipal de La Florida, respecto de las horas por las cuales concursó al cargo de docente de aula, no obstante haberse convenido con posterioridad un cambio de funciones.***

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 20, inciso 2° y 25.

Mediante ordinario del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si doña ..., quien ingresó a la dotación docente de esa Corporación Municipal en calidad de titular para desempeñarse como docente de aula y, que posteriormente cambió a funciones de Orientadora, mantiene la titularidad respecto de esta última función.

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

El artículo 2° del artículo 20 de la Ley N° 19.070, prevé:

"Se entiende por dotación docente el número total de profesionales de la educación que sirven funciones de docencia, docencia directiva y técnico-pedagógica, que requiere el funcionamiento de los establecimientos educacionales del sector municipal de una comuna, expresada en horas cronológicas de trabajo semanales, incluyendo a quienes desempeñen funciones directivas y técnico-pedagógicas en los organismos de administración educación de dicho sector".

A su vez, el artículo 25 del mismo cuerpo legal, establece:

"Los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados.

"Son titulares los profesionales de la educación que se incorporan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes.

"Tendrán calidad de contratados aquellos que desempeñen labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares".

Del análisis de las disposiciones legales transcritas se infiere, que la dotación docente es el número total de profesionales de la educación que desarrollan labores docentes, que se necesitan para el funcionamiento de los colegios dependientes del sector municipal de una comuna, incluidos quienes cumplen funciones directivas y técnico pedagógicas en el nivel central de dicho sector.

Se desprende, asimismo, que la incorporación de un profesional de la educación a la dotación docente del sector municipal puede hacerse en calidad de titular o de contratado, cumplidos previamente los requisitos de incorporación a la misma que se consignan en el artículo 24 de la Ley N° 19.070.

Finalmente, se deduce que, detentan la calidad de titulares los docentes que ingresan a la dotación previo concurso público de antecedentes y de contratados aquellos que se incorporan a la misma para desarrollar labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo.

De ello se sigue, entonces, que la calidad de titular en la dotación docente de una Corporación Municipal está determinada por la forma como se ingresa a la misma, esto es, por concurso público y respecto del número de horas concursadas.

Conforme con lo expuesto, preciso es sostener, que las modificaciones que las partes convengan con posterioridad, respecto de la función a la cual postuló el docente en el respectivo certamen, no alteran la condición de titular en la dotación.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a información proporcionada, la incorporación a la dotación docente de la profesional de que se trata, se produjo como titular, previo concurso público de antecedentes, para cumplir funciones docentes propiamente tales,

habiendo pactado luego con esa Corporación un cambio de funciones, razón por la cual, aplicando lo expuesto en acápite que anteceden, es dable sostener que la referida docente mantiene la calidad de titular en la dotación por las nuevas labores convenidas, esto es de orientadora.

Confirma lo anterior lo resuelto por esta Dirección en Dictamen N° 2.022/86, de 13.05.04.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Uds., que doña ... mantiene la calidad de titular en la dotación docente de esa Corporación Municipal, respecto de las horas por las cuales concursó, no obstante haberse convenido con posterioridad un cambio de funciones.

ESTATUTO DE SALUD. CONCURSO PÚBLICO. DIRECTOR. DIRECTORES. NOMBRAMIENTO. CAPACITACION.**2.459/110, 11.06.04.**

- 1) **Un funcionario que está haciendo uso de permiso sin goce de remuneraciones, puede presentar sus antecedentes y postular al concurso público para proveer el cargo de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal.**
- 2) **Para proveer los cargos de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Conchalí deberá convocar a concurso público de antecedentes con la debida antelación, información y publicidad, exigidas por la Ley N° 19.378 y su reglamento de la carrera funcionaria.**
- 3) **El nombramiento provisional de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, para mantener la continuidad de la atención asistencial y mientras se resuelve el concurso público, debe realizarse por algunas de las modalidades de contrato que establece el artículo 14 de la Ley N° 19.378 y, en ningún caso, en calidad de interino o subrogante.**
- 4) **No se ha visto comprometido el derecho a la capacitación de los funcionarios de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Conchalí, si al curso respectivo concurrió una funcionaria por razones técnicas y de buen servicio.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 14, 33, 38, letra b). Decreto N° 1.889, artículo 23.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.244/108, de 18.06.2001, 1.630/132, de 20.04.2000, 1.764/146, de 4.05.2000.

Mediante presentación del antecedente..., se solicita pronunciamiento sobre las siguientes materias:

- 1) ¿Puede postular al cargo de Director de Establecimiento de Atención Primaria Municipal, un funcionario que está haciendo uso de permiso sin goce de remuneraciones a la fecha de convocatoria del concurso y del nombramiento?
- 2) ¿Cuál es la forma correcta de realizar la próxima convocatoria del concurso público, para nueve establecimientos de la comuna?

- 3) ¿Puede el Director de Salud arrogarse la facultad de denegar la capacitación a los funcionarios de los establecimientos de salud de la comuna, siendo que ésta aparece garantizada en el reglamento municipal?

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

- 1) En relación con la primera consulta, el artículo 23 del Decreto N° 1.889, de 1995, Reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, dispone:

"El concurso consistirá en un procedimiento técnico y objetivo que permita evaluar los antecedentes presentados por los postulantes en relación con el perfil ocupacional y requisitos definidos para

los cargos a llenar y contribuya a la selección del más idóneo. Ellos serán amplios, públicos y abiertos a todo concursante que cumpla con los requisitos exigidos para el desempeño de las funciones del cargo de que se trate".

Del precepto transcrito, se desprende que en el sistema de salud primaria municipal, el concurso público de antecedentes ha sido definido como un procedimiento técnico y objetivo mediante el cual se propone evaluar los antecedentes de los postulantes a los cargos a proveer, para seleccionar al más idóneo de ellos, y que esos concursos deberán ser amplios, públicos y abiertos a todo concursante que considere cumplir con los requisitos exigidos para desempeñar las funciones que exige el cargo.

En la especie, se consulta si puede postular al cargo de Director de Establecimiento de Atención Primaria de Salud Municipal, un funcionario que está haciendo uso con goce de remuneraciones a la fecha de convocatoria del concurso y del nombramiento en el cargo.

De acuerdo con la norma reglamentaria citada, pueden postular a los concursos públicos de antecedentes exigidos por la Ley N° 19.378, todo concursante que estime cumplir con los requisitos establecidos para el desempeño de las funciones del cargo cuya provisión se realiza a través del respectivo concurso, porque como lo precisa la misma norma, dicho procedimiento se caracteriza por su amplitud, su publicidad y apertura a todo interesado que considere cumplir con las exigencias legales para pretender el cargo.

De ello se deriva que no existe inconveniente jurídico, para que un funcionario que está haciendo uso de un permiso sin goce de remuneraciones, pueda presentar sus antecedentes y postular al concurso público mediante el cual se pro-

veerá el cargo de Director de Establecimiento de Atención Primaria de Salud Municipal, toda vez que ni de las exigencias establecidas por el artículo 33 de la Ley N° 19.378 para el cargo aludido ni de la definición que el reglamento de la misma ley hace del concurso, en ninguna de sus partes se señala que aquella circunstancia pudiere impedir al funcionario postular al concurso en cuestión.

- 2) En lo que respecta a la segunda consulta, a través del Dictamen N° 2.244/108, de 18.06.2001, la Dirección del Trabajo ha resuelto 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"*.

Lo anterior, porque de acuerdo con lo dispuesto por el inciso final del artículo 33 del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, el funcionario que ejerce el cargo de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, cuya duración es de tres años, al término de su período se origina la vacancia del cargo, el que deberá proveerse a través del llamado a concurso público de antecedentes con la debida antelación.

El mismo pronunciamiento se encarga de precisar que, sin embargo, en situaciones ocasionales y extraordinarias, es posible ejercer el nombramiento provisional del director de establecimiento, en ningún caso como interino ni como suplente sino a través de alguna de las modalidades de contratación establecidas en el artículo 14 de la Ley N° 19.378, con el objeto de mantener la continuidad de la prestación del servicio asistencial y, particularmente, mientras se resuelve

el concurso público convocado para proveer dicho cargo.

En la especie, se consulta cuál es la forma correcta de realizar la próxima convocatoria para los nueve establecimientos de la comuna administrados por la Corporación Municipal de Salud de Conchalí, considerando que en el año 1998 dicha entidad convocó a concurso a los 9 establecimientos pero en 2001 esa convocatoria a concurso se realizó sólo para 4 consultorios y un SAPU de 24 horas.

En este aspecto, la corporación denunciada ha señalado en el N° 2 de su informe de 29.04.2004, que a los actuales directores se les ha extendido su contrato para el ejercicio de la respectiva Dirección por el plazo de 60 días, para no dejar los consultorios acéfalos, mientras se resuelve el concurso.

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

Pero por situaciones u ocasiones especiales y por razones extraordinarias, resulta necesario realizar el nombramiento provisional de director de establecimiento que ha cesado en el cargo por cumplimiento del plazo o por vacancia anticipada, a fin de atender la continuidad del servicio asistencial y mientras se resuelve el concurso público de rigor.

En tal evento, dicho nombramiento provisional debe realizarse por alguna de las modalidades de contratación que contempla el artículo 14 de la Ley N° 19.378, esto es, el contrato de plazo fijo y, en ningún caso, en la calidad de interino o subrogante porque estas calidades no están contempladas por la citada ley, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo, entre otros, en Dictamen N° 1.764/146, de 4.05.2000.

De consiguiente para proveer el cargo de director de nueve establecimientos de atención primaria de salud municipal, la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Conchalí, deberá convocar a concurso público de antecedentes con la debida antelación, y el nombramiento provisional de director de establecimiento para mantener la continuidad de la atención asistencial y mientras se resuelve el concurso, debe realizarse por alguna de las modalidades de contratación establecida en el artículo 14 de la Ley N° 19.378 y, en ningún caso, en calidad de interino o subrogante.

- 3) En relación con la consulta asignada con este número, el artículo 38, letra b), de la Ley N° 19.378, dispone:

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

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

De la disposición legal transcrita, que aparece reiterada en iguales términos en el artículo 19 del Decreto N° 1.889, de 1995, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley N° 19.378, se desprende que la capacitación es un derecho que tienen los funcionarios que se desempeñan en el sis-

tema de atención primaria de salud municipal cuando se dan los presupuestos establecidos por la ley y su reglamento, constituyendo ello uno de los elementos que permiten al trabajador desarrollar su carrera funcionaria.

En esta consulta, se requiere el pronunciamiento para que se determine si la entidad administradora tiene facultad para denegar la capacitación a los funcionarios de los establecimientos de salud de la comuna.

Respecto de esta materia, la corporación denunciada, a través del mismo informe ya citado, señala que la última capacitación, seguramente a la que se refieren los trabajadores, es un Diplomado en Salud Familiar, organizado por el Servicio de Salud Santiago Norte, donde se ofreció un número de becas y se tomó la determinación de no ocuparlas todas "por razones de buen servicio", enviándose a ese diplomado a la enfermera universitaria, señora Leonor Ramírez que trabaja en el Consultorio Symón Ojeda.

De acuerdo con la normativa citada y los antecedentes precedentemente descritos, en el sistema de salud primaria municipal, la capacitación no solamente es un derecho de los funcionarios sino que es también una necesidad del sistema con el objeto de optimizar el recurso humano y propender sistemática y permanentemente al mejoramiento de la calidad de la atención primaria.

Pero, no es menos cierto que la corporación empleadora, al limitar el número de funcionarios enviando a uno de sus trabajadores al curso en cuestión, por consideraciones técnicas y de buen servicio, en nada ha comprometido el dere-

cho de los funcionarios a la capacitación, toda vez que de los antecedentes aportados por los mismos trabajadores y la entidad empleadora, respectivamente, no se advierte la necesidad de haber enviado al curso un número mayor de trabajadores.

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

- 1) Un funcionario que está haciendo uso de permiso sin goce de remuneraciones, puede presentar sus antecedentes y postular al concurso público para proveer el cargo de director de establecimiento de salud primaria municipal.
- 2) Para proveer los cargos de director de establecimientos de atención primaria de salud municipal, la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Conchalí deberá convocar a concurso público de antecedentes con la debida antelación, información y publicidad, exigidas por la Ley N° 19.378 y su reglamento de la carrera funcionaria.
- 3) El nombramiento provisional de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, para mantener la continuidad de la atención asistencial y mientras se resuelve el concurso, debe realizarse por alguna de las modalidades de contratación que establece el artículo 14 de la Ley N° 19.378 y, en ningún caso, en calidad de interino o subrogante.
- 4) No se ha visto comprometido el derecho a la capacitación, de los funcionarios de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Conchalí, si al curso respectivo concurrió una funcionaria por consideraciones técnicas y de buen servicio.

ESTATUTO DE SALUD. REMUNERACIONES. DESCUENTOS. VIATICOS. JORNADA DE TRABAJO. CONTRATO A PLAZO FIJO. BENEFICIOS. RENOVACION. EFECTOS. ASOCIACION DE FUNCIONARIOS. ATENCION PRIMARIA DE SALUD. DIRECTORES. PERMISOS. ACTIVIDAD GREMIAL.

2.460/111, 11.06.04.

- 1) **En el sistema de atención primaria de salud municipal, el empleador está facultado para descontar las horas o días de trabajo que faltaren para completar la jornada ordinaria, por lo que no procede la recuperación o compensación de las horas o días no trabajados sin justificación.**
- 2) **El monto del viático que voluntariamente paga una entidad administradora de salud primaria municipal, será aquel que haya fijado para la jornada diurna y nocturna, en su caso, según sus disponibilidades presupuestarias.**
- 3) **La duración de la jornada ordinaria semanal de trabajo que establece la Ley N° 19.378, está determinada por la fijación de la dotación, esto es, el número de horas semanales de trabajo que requiere una entidad administradora para atender el servicio asistencial, y no por la permanencia del funcionario en la localidad donde se prestan los servicios.**
- 4) **Los trabajadores sujetos a contrato a plazo fijo, gozan de los beneficios contemplados por la Ley N° 19.378, atendida la calidad de funcionarios que les reconoce la citada ley, y las posteriores renovaciones de esos contratos en nada afectan el ejercicio de esos derechos.**
- 5) **Los directores de asociaciones de funcionarios de la salud primaria municipal, constituidas al amparo de la Ley N° 19.296, tienen derecho a la remuneración de los permisos sindicales por 22 horas si la asociación es de carácter nacional o de 11 horas semanales de permiso, si la asociación es de carácter regional, provincial o comunal, o que tenga como base uno o más establecimientos de salud y por cada director regional o provincial elegido conforme al inciso segundo del artículo 17 de la misma ley.**
- 6) **Infringe el N° 19 del artículo 19 de la Constitución Política y las letras c), d) y e) del artículo 7°, de la Ley N° 19.296, la entidad administradora de salud primaria municipal que se niega a recibir a los directivos de una asociación de funcionarios constituida en dicha entidad, o no responde verbalmente o por escrito los planteamientos y demandas de sus asociados.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 12, 14, 15, 23, 48, letra c); Ley N° 18.883, artículo 95; Ley N° 19.296, artículos 31 y 34, inciso 1°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.499/185, de 1°.06.98, 3.658/218, de 19.07.99, 1.887/87, de 23.05.2000, 1.902/115, de 19.06.2002 y 2.422/140, de 25.07.2002.

Mediante presentaciones del antecedente..., se consulta sobre las siguientes materias reguladas por la Ley N° 19.378:

- 1) ¿Si corresponde que el empleador entregue colaciones tanto en los turnos de 12 horas diurno y nocturno, respectivamente?
- 2) ¿Si puede el empleador descontar de las horas extraordinarias, las horas de tra-

bajo que faltaren para completar la jornada de 44 horas semanales?

- 3) ¿Cuanto es el viático que le corresponde al personal que es trasladado al hospital de campaña para las festividades de la Tirana, si es el mismo valor de día y de noche?
- 4) ¿Puede un funcionario auxiliar paramédico ser contratado por 22 horas semanales, en la Estación Médico Rural del Pueblo de Huatacondo, ubicado a 188 kms. de la capital comunal, en circunstancias que hace permanencia en esa localidad?
- 5) ¿Pueden existir contratos a plazo fijo que se renuevan cada dos o tres meses, perdiendo así los trabajadores sus regalías?
- 6) ¿Si no somos sindicato, debe remunerarse los permisos sindicales como asociación de funcionarios de la salud municipalizada, de acuerdo a la Ley N° 19.296 que establece normas sobre asociación de funcionarios públicos?
- 7) ¿Puede nuestra empleadora negarse a recibirnos y postergar las audiencias por más de dos meses?

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

- 1) En relación con esta consulta, en el N° 3 del Informe de Fiscalización evacuado el 28.01.2004 por la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique, que se contiene en el oficio del antecedente 3), se señala. *"Sistema de turnos diurnos y nocturnos de 12 horas, si corresponde que la empleadora otorgue colaciones en ambos turnos. Esta situación, desde el mes de noviembre de 2003 se inició su corrección, por lo que dicha anomalía ya fue superada, lo que fue ratificada por el presidente de la asociación gremial".*

Atendido el tenor del informe en esta parte, resulta inconducente pronunciarse sobre la materia.

- 2) En relación con la segunda consulta, a través del Dictamen N° 3.277/174, de 7.10.2002, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"5) En el mismo sistema funcionario, la Corporación empleadora puede dejar de pagar la remuneración por los días u horas que el trabajador dejó de prestar servicios sin justificación".*

Ello, porque no obstante lo dispuesto por el artículo 95 de la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, y supletoria de la Ley N° 19.378, que prohíbe al empleador deducir de las remuneraciones otras cantidades que no sea aquellas que corresponde realizar por la ley o con autorización escrita del trabajador, no existe inconveniente jurídico para que el empleador deje de pagar la remuneración por los días que duró el ausentismo del trabajador, porque en toda relación laboral vinculante el incumplimiento de la contraprestación de los servicios, autoriza al empleador a cumplir con el pago de la remuneración sólo respecto de los días efectivamente trabajados.

En esta consulta se requiere el pronunciamiento, para que se determine si puede el empleador descontar de las horas extraordinarias, las horas de trabajo que faltaren para completar la jornada de 44 horas semanales del funcionario.

Según la normativa invocada, el artículo 95 de la Ley N° 18.883, supletoria de la Ley N° 19.378, está prohibido al empleador deducir de las remuneraciones otras cantidades que no sea aquellas que corresponda realizar por ley o con autorización escrita del trabajador, de manera que atendido el carácter prohibitivo que presenta la citada disposición, el empleador ni siquiera a título de san-

ción, puede realizar el descuento de la remuneración y, en este último caso, la parte patronal puede recurrir a la invocación de la causal de terminación de los servicios pertinentes, previa instrucción de un sumario, o aplicar una medida disciplinaria sin solución de continuidad, en su caso.

En ese contexto normativo, es que debe entenderse la facultad del empleador para dejar de pagar la remuneración establecida en el contrato, por las horas o días que el funcionario dejó de trabajar por causa injustificada, facultad que encuentra su fundamento en el carácter vinculante que presenta toda relación laboral, en cuyo caso el incumplimiento de la contraprestación, en este caso, la prestación de los servicios, exige del sistema el pago de la remuneración sólo por los días efectivamente trabajados.

Ello significa que en el marco de la Ley N° 19.378, el empleador no puede recurrir a la recuperación o a la compensación de las horas o días no trabajados sin justificación para completar la jornada ordinaria, a través de las horas extraordinarias o de los permisos administrativos, porque la realización de las primeras y el otorgamiento de los segundos, proceden por circunstancias propias y excepcionales que la ley precisa y no por las inasistencias que obedecen a hechos imputables al funcionario.

De consiguiente, en el sistema de atención primaria de salud municipal, el empleador está facultado para descontar de las remuneraciones, las horas o días de trabajo que faltaren para completar la jornada ordinaria de su personal, por lo que no procede la recuperación o compensación de las horas no trabajadas.

- 3) En lo que respecta a la consulta asignada con este número, la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 2.499/185, de 1°.06.98, ha resuelto que *"Los trabaja-*

dores regidos por la Ley N° 19.378, dependientes de la Corporación Municipal Gabriel González Videla de La Serena, no tienen derecho al pago de las asignaciones de colación, de movilización y de pérdida de caja ni a viáticos".

Lo anterior, porque de acuerdo con el análisis del artículo 23 de la Ley N° 19.378, solamente constituyen remuneración del personal que labora en la atención primaria de salud municipal, el Sueldo Base, la Asignación de Atención Primaria Municipal, la Asignación de Responsabilidad Directiva de un Consultorio Municipal de atención primaria, la Asignación por Desempeño en Condiciones Difíciles, la Asignación de Zona y la Asignación de Mérito, esta última según la modificación introducida por el N° 2 del artículo único de la Ley N° 19.607.

En esta consulta, se requiere saber cuanto es el viático que corresponde pagar al personal que es trasladado al Hospital de campaña, que la corporación municipal de desarrollo social de Pozo al Monte realiza para las actividades religiosas de la Tirana y, si procediere, es el mismo el valor de día y de noche.

De acuerdo con la norma legal citada y la doctrina administrativa invocada, solamente constituyen remuneración los estipendios expresamente establecidos por la ley, de manera que cualquier otro beneficio remuneratorio como lo son la asignación de colación, la asignación de movilización y los viáticos, entre otros, por no formar parte de las remuneraciones del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, no procede exigir su pago.

Sin embargo, si la corporación empleadora voluntariamente paga viático a su personal asignado al hospital de campaña, durante las festividades de la Tirana, dicho pago se realiza en el marco de la facultad que tiene la corporación em-

pleadora para mejorar la condición de su personal solamente dentro de sus posibilidades presupuestarias, como se ha resuelto en el numeral 2) del Dictamen N° 3.564/183, de 24.10.2002, puesto que la ley y su reglamento no prohíben ni impiden esa posibilidad en las circunstancias anotadas.

De ello se sigue que, si la CORMUDESPA paga viático al personal asignado al hospital de campaña, su monto será aquel que voluntariamente haya fijado la entidad administradora para la jornada diurna y nocturna de trabajo, en su caso.

- 4) En lo que dice relación con la consulta ordenada con este número, se solicita pronunciamiento en orden a establecer si puede un funcionario auxiliar paramédico ser contratado sólo por 22 horas semanales, en la Estación Médico Rural de la localidad de Huatacondo, ubicada a 188 kms. de Iquique, en circunstancias que el trabajador realiza permanencia en esa localidad, lo que aparece ratificado en el N° 1 del informe de fiscalización contenido en el Ord. del antecedente 1) y por el contrato de trabajo del funcionario tenido a la vista.

Sobre el particular, el inciso primero del artículo 15 de la Ley N° 19.378, dispone:

"La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y ocho horas semanales. No obstante, podrá contratarse personal con una jornada parcial de trabajo, de acuerdo con los requerimientos de la entidad administradora, en cuyo caso, la remuneración será proporcional a la jornada contratada. Sin embargo, para los funcionarios señalados en las letras d), e) y f) del artículo 5° de esta ley el contrato por jornada parcial no podrá ser inferior a veintidós horas semanales".

Del precepto transcrito, y como se ha resuelto, entre otros, en Dictamen N° 1.887/87, de 23.05.2000, se desprende que

en la salud primaria municipal la jornada ordinaria máxima semanal es de 44 horas, pero el legislador igualmente contempló la posibilidad de contratar personal con jornada parcial o inferior a la jornada ordinaria, que será determinada según la dotación indispensable requerida para atender las actividades asistenciales del sistema en cada año, que debe proponer la entidad administradora antes del 30 de septiembre de cada año, como lo exige el artículo 12 de la Ley N° 19.378.

En otros términos, la duración de la jornada ordinaria de trabajo está determinada por la dotación requerida por la entidad administradora, esto es, el número total de horas semanales de trabajo para atender el servicio asistencial que se le encarga, y no por la permanencia del funcionario en una localidad determinada, como lo pretende la asociación ocurrente.

Por lo anterior, la duración de la jornada ordinaria semanal de trabajo del personal regido por la Ley N° 19.378, está determinada según la ley por la dotación, esto es, el número de horas semanales de trabajo indispensable para atender las necesidades asistenciales del sistema y no por la permanencia del funcionario en la localidad donde presta sus servicios.

- 5) Respecto de esta consulta, en la respuesta 2) del Dictamen N° 3.658/218, de 19.07.99, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"Las posteriores renovaciones a su vencimiento, no alteran la naturaleza jurídica de los contratos a plazo fijo pactados en el marco de la Ley N° 19.378"*.

Dicho pronunciamiento se funda en la interpretación de los artículos 14 y 48, letra c), del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, en cuya virtud las posteriores renovaciones no alteran

la naturaleza jurídica de los contratos a plazo fijo, porque en el sistema de salud primaria municipal, siempre estará abierta la posibilidad de renovar dicho contrato a su vencimiento, como se estime necesario para cumplir la labor asistencial que exige el sistema, circunstancia que no tiene la virtud de transformar la contratación en indefinida, porque para la Ley N° 19.378 esa renovación no altera su condición de contrato a plazo fijo.

Por su parte, y como lo ha resuelto la Dirección del Trabajo, entre otros, en Dictámenes N°s. 1.902/115 de 19.06.2002, 1.522/128, de 19.06.2002, 1.881/158, de 11.05.2000 y 2.318/183, de 6.06.2000, los trabajadores de salud primaria municipal sujetos a contratos de plazo fijo, de acuerdo con el inciso segundo del artículo 14 de la Ley N° 19.378, tienen la calidad de funcionarios del sistema, razón por la cual durante la vigencia de sus contratos, pueden ejercer los mismos derechos de los funcionarios sujetos a contrato indefinido, significando con ello que el goce de los beneficios contemplados por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, no está restringido a los funcionarios que tienen contrato indefinido.

Por lo anterior, los trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, en su calidad de funcionarios de la atención primaria de salud municipal, gozan de los beneficios contemplados en la Ley N° 19.378, y las posteriores renovaciones de esos contratos no afectan el ejercicio de esos derechos.

- 6) En relación con la última consulta, la Dirección del Trabajo en el numeral 1) del Dictamen N° 3.794/200, de 30.06.97, ha resuelto que *"1) Los Directores de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, tienen derecho a 22 y 11 horas semanales de permiso, según sea la estructura jurídica de la respectiva asociación"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 31 de la Ley N° 19.296, que establece normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, la jefatura superior de la respectiva repartición se encuentra obligada a otorgar a los directores de dichas asociaciones, los permisos indispensables para realizar las funciones propias de su cargo gremial fuera del lugar de su trabajo, los que no pueden ser inferiores a 22 horas por cada director de carácter nacional o de 11 horas semanales por cada director de una asociación de carácter regional, provincial o comunal o que tenga como base uno o más establecimientos de salud y por cada director regional o provincial elegido conforme al inciso segundo del artículo 17 de la citada ley.

En la especie, se consulta si deben remunerarse los permisos sindicales como asociación de funcionarios de la salud municipalizada, de acuerdo con la Ley N° 19.296, que establece normas sobre asociación de funcionarios públicos.

Sobre el particular, el inciso final del artículo 31 de la Ley N° 19.296, dispone:

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

Del precepto transcrito, que aparece reiterado en el inciso primero del artículo 34 de la citada ley, se desprende que los permisos sindicales que debe otorgar el empleador a los directivos en el ejercicio de sus actividades gremiales deben ser remunerados, porque dicho período se entiende efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

A su turno, el inciso segundo del artículo 4° de la Ley N° 19.378, dispone:

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

La disposición precedente, en lo pertinente, establece que los trabajadores regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, pueden constituir asociaciones de funcionarios para la representación de sus intereses gremiales, de acuerdo con la normativa que sobre la materia rige al sector público, esto es, la Ley N° 19.296 más arriba invocada.

De acuerdo con las normas legales citadas y doctrina invocada, es posible derivar que los directores de asociaciones de funcionarios de la salud primaria municipal, constituidas al amparo de la Ley N° 19.296, tienen derecho a la remuneración de los permisos sindicales por 22 horas si la asociación es de carácter nacional o de 11 horas semanales de permiso, según sea si la asociación es de carácter regional, provincial o comunal o que tenga como base uno o más establecimientos de salud y por cada director regional o provincial elegido conforme al inciso segundo del artículo 17 de la misma ley.

- 7) Por último, en lo que dice relación con esta consulta, el artículo 19, N° 19, de la Constitución Política, establece:

"La constitución asegura a todas las personas:

"N° 19: El derecho a sindicalizarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.

"Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas

constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.

"La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidistas".

A su turno, las letras c), d) y e) del artículo 7° de la Ley N° 19.296, prevé:

"Las asociaciones de funcionarios públicos no tendrán fines de lucro, sin perjuicio de que sus actividades puedan generar utilidades, las que deberán ser invertidas en el cumplimiento de sus objetivos.

"Sus finalidades principales serán las siguientes:

"c) Recabar información sobre la acción del servicio público correspondiente y de los planes, programas y resoluciones relativos a sus funcionarios".

"d) Hacer presente, ante las autoridades competentes, cualquier incumplimiento de las normas del Estatuto Administrativo y demás que establezcan derechos y obligaciones de los funcionarios.

"e) Dar a conocer a la autoridad sus criterios sobre políticas y resoluciones relativas al personal, a la carrera funcionaria, a la capacitación y a materias de interés general para la asociación".

De las disposiciones constitucional y legales invocadas, es posible derivar, por una parte, que las organizaciones gremiales, en general, están afectas a la garantía constitucional de la libertad sindical, entendida ella según lo precisa la Dirección del Trabajo entre otros, en Dictamen N° 2.422/140, de 25.07.2002, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 2° y 3° del Convenio 87 de la I.O.T. sobre libertad sindical y protec-

ción del derecho de sindicación, como el derecho de los trabajadores y de los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, para constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como la de afiliarse a esas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de la misma y a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Específicamente, respecto de la materia consultada, en el N° 1 del artículo 2° del Convenio 135, sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, establece que *"1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades propias para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones"*.

Por otra, y en el marco jurídico de la libertad sindical señalado, dentro de las principales finalidades de las asociaciones de funcionarios que establece la Ley N° 19.296, están la de conseguir directamente del empleador, la información sobre la acción de la entidad administradora respectiva sobre los planes, programas, resoluciones y demás decisiones que afecten a los funcionarios que representa la organización gremial, representar ante las autoridades pertinentes el eventual incumplimiento de las normas estatutarias que establecen derechos y obligaciones de los asociados y dar a conocer a las mismas autoridades sus propios criterios sobre carrera funcionaria, capacitación y materias de interés general para la organización gremial.

En otros términos, la constitución garantiza y la ley contempla, entre otras, dicha prerrogativa gremial precisamente para que se cumpla con una de las finali-

dades principales de las asociaciones de funcionarios, objetivo legal que no se estaría cumpliendo si la entidad administradora eventual o sistemáticamente se niega a recibir a los directivos gremiales para escuchar sus planteamientos o a responder verbalmente o por escrito, las inquietudes de sus funcionarios formuladas a través de sus representantes sindicales.

De consiguiente, infringe el artículo 19, número 19 de la Constitución Política y el artículo 7° de la Ley N° 19.296, la entidad administradora de salud primaria municipal que eventual o sistemáticamente, se niega a recibir a los directivos de una asociación de funcionarios constituida en dicha entidad, o no responde verbalmente o por escrito los planteamientos y demandas de sus asociados.

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

- 1) En el sistema de atención primaria de salud municipal, el empleador está facultado para descontar de las remuneraciones, las horas o días de trabajo que faltaren para completar la jornada ordinaria de su personal, por lo que no procede la recuperación o compensación de las horas no trabajadas sin justificación.
- 2) El monto del viático que voluntariamente paga una entidad administradora de salud primaria municipal, será aquel que haya fijado esa entidad para la jornada diurna y nocturna, en su caso, según sus disponibilidades presupuestarias.
- 3) La duración de la jornada ordinaria semanal establecida por la Ley N° 19.378, está determinada por la fijación de la dotación, esto es, el número de horas semanales de trabajo que requiere una entidad administradora para atender el servicio asistencial, y no por la perma-

nencia del funcionario en la localidad donde se prestan los servicios.

- 4) Los trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, gozan de los beneficios contemplados por la Ley N° 19.378, atendida la calidad de funcionario que les reconoce la citada ley, y las posteriores renovaciones de esos contratos en nada afectan el ejercicio de esos derechos.
- 5) Los directores de asociaciones de funcionarios de la salud primaria municipal, constituidas al amparo de la Ley N° 19.296, tienen derecho a la remuneración de los permisos sindicales por 22 horas si la asociación es de carácter nacional o de 11 horas semanales de permiso, según

sea si la asociación es de carácter regional, provincial o comunal o que tenga como base uno o más establecimientos de salud y por cada director regional o provincial elegido conforme al inciso segundo del artículo 17 de la misma ley.

- 6) Infringe el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política y el artículo 7° de la Ley N° 19.296, la entidad administradora de salud primaria municipal, que eventual o sistemáticamente, se niega a recibir a los directivos de una asociación de funcionarios constituida en dicha entidad, y a responder verbalmente o por escrito los planteamientos y demandas de sus asociados.

CIRCULARES, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- CIRCULARES

48, (extracto), 20.05.04.

Depto Jurídico

Complementa instrucciones de carácter permanente, respecto de la participación de ex funcionarios en Audiencias de Conciliación.

50, (extracto), 25.05.04.

Depto de Inspección

Establece procedimiento único para envío de actas de fiscalización tanto a las Administradoras de Fondos de Pensiones como a la Administradora de Fondo de Cesantía.

2.- ORDEN DE SERVICIO

3, 14.05.04.

Dirección del Trabajo

Establece las instrucciones generales para la actuación programada planificada de oficio común a todas las líneas operativas del Servicio y dispone se dicten por los departamentos involucrados las instrucciones destinadas a adecuar sus procedimientos a esta nueva política institucional.

1. Introducción

Se considera necesario desarrollar una nueva estrategia de intervención inspectiva con vistas a incrementar nuestra capacidad de obtener el respeto efectivo de los derechos y obligaciones en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Para el impulso de esta estrategia se constituyó en el año 2003 la Unidad Inspectiva Programada de Oficio, dependiente del Departamento de Inspección, cuya composición, responsabilidades, funciones y criterios básicos de trabajo fueron fijados mediante Resolución exenta N° 1.400 (19.nov.03).

Esta Orden de Servicio establece las formas en que el conjunto de la Institución participa de esta nueva estrategia y orienta la elaboración de instrucciones apropiadas para los diversos procesos involucrados.

2. Términos y definiciones

En esta Orden de Servicio se utiliza o menciona las siguientes expresiones con el sentido que para cada una de ellas se indica:

2.1. *Intervención Inspectiva, Planificada, Programada y de Oficio.*

Una forma de tratamiento integral de los problemas laborales que apunta tanto hacia el logro de un incremento del cumplimiento normativo en todas las dimensiones que regulan las relaciones de trabajo cuanto al logro de un mejoramiento integral de las condiciones de trabajo en un sector dado ("trabajo decente") sobre la base de un fortalecimiento de los actores sociales y de su capacidad de diálogo. Para ello la intervención se orienta a generar cambios de actitud entre los sujetos de la relación laboral en esas dos dimensiones y utiliza como instrumentos el conjunto de los medios de acción del Servicio.

Inspectiva, indica que se refiere al conjunto de las actividades que se realizan en las Inspecciones del Trabajo.

Planificada, expresa que hay objetivos definidos y una utilización de los resultados de las actividades concretas para lograr esos objetivos; dicho de otro modo, la intervención responde a una estrategia.

Programada, hace referencia a que la distribución de las actividades en

el tiempo, el uso de los recursos, así como la relación entre los costos y los beneficios sociales son optimizados de manera de obtener los mejores resultados posible.

De oficio, señala que tanto la intervención en su conjunto como las actividades que la integran no responden a una demanda externa particular sino a una iniciativa del propio Servicio. Sin embargo, es posible que actividades particulares demandadas expresamente por usuarios sean integradas a una intervención inspectiva compleja en la medida que los plazos y objetivos de la demanda sean compatibles con los de una intervención en curso, o que por su importancia se decida den lugar a un nuevo proyecto de intervención.

2.2. *Cambio de actitud de los sujetos de la relación laboral.*

El cambio de actitud de los sujetos de la relación laboral incluye:

- a) un incremento del conocimiento que los sujetos poseen acerca de las normas legales, obligaciones sociales y valores éticos involucrados en la relación laboral;
- b) una modificación positiva de la valoración afectiva que los sujetos otorgan a esas normas, obligaciones y valores; y
- c) una enmienda de su conducta hacia el pleno cumplimiento normativo y el desarrollo de relaciones laborales de cooperación.

2.3. *Indicadores de impacto.*

La DIPRES define como indicadores de impacto: "Resultados a nivel de

propósito o fin del programa. Implican un mejoramiento significativo y, en algunos casos, perdurable o sustentable en el tiempo, en alguna de las condiciones o características de la población objetivo que se plantearon como esenciales en la definición del problema que dio origen al programa. Un resultado final suele expresarse como un beneficio de mediano y largo plazo obtenido por la población atendida". Para nuestros efectos los indicadores de impacto deben medir las dimensiones (cognoscitiva, afectiva, conductual) de la actitud que se busca cambiar en los sujetos sociales involucrados por la intervención.

2.4. Trabajo decente.

La OIT define trabajo decente como "aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad, y respeto a la dignidad humana". Para nosotros, la búsqueda de una situación de trabajo decente en el sector en que se interviene implica una acción de mediano o largo plazo para lograr un mejoramiento integral de las condiciones de trabajo en ese sector, sustentado en el fortalecimiento de los actores sociales y en la capacidad de diálogo.

2.5. Análisis de la cadena productiva.

Dada la complejidad de la cadena de actividades y relaciones laborales con las que operan los procesos de producción y de servicios, el área de una intervención no está acotada a las empresas principales sino que también incluye a los proveedores, maquiladores, contratistas, subcontratistas, empresas de trabajo temporal, distribuidores, etc. que el análisis revele pertinente.

En este sentido el diagnóstico debe incluir el conjunto de actividades involucradas en el área de intervención, tomando como guía el producto o servicio final, para determinar las relaciones laborales relevantes que influyen en mayor grado en: las situaciones de incumplimiento normativo, en la precarización del empleo y de las condiciones de salud laboral, y en el deterioro de las relaciones colectivas de trabajo.

2.6. UIPO.

Acrónimo de Unidad Inspectiva Programada de Oficio, dependiente del Departamento de Inspección (creada por la Resolución exenta N° 1.142, de 6 de octubre de 2003, que modificó la estructura del Departamento de Inspección). Su composición, responsabilidades, funciones complementarias, criterios de planificación y relacionamiento fueron fijados por Resolución exenta N° 1.400 de 19 de noviembre de 2003. Está formada por un Jefe de Unidad, designado por el Jefe Superior del Servicio y por un equipo multidisciplinario en el cual participan de manera permanente funcionarios de distintas dependencias del Servicio, comisionados por los Jefes de sus Departamentos, a fin de relevar las visiones, conocimientos e instrumentales propios de cada Departamento al interior de la UIPO, como también para articular con éstos las políticas y tareas a desarrollar. Las funciones fundamentales de la UIPO dicen relación con la proposición a la Jefatura Superior del Servicio de políticas, programas de acción e instrumentos de trabajo para la Intervención Inspectiva Planificada Programada de Oficio; la coordinación, seguimiento y evaluación de esas intervenciones y el apoyo y asesoría a las Direcciones Regionales que

busquen implementar en su ámbito acciones de intervención integral, adicionales a las definidas nacionalmente.

2.7. Procesos y productos.

Los procesos de trabajo de las diversas líneas operativas de la institución tienen determinados resultados a los que se denomina productos, aun cuando en la cultura institucional se utiliza el término "producto" para referirse tanto al proceso como a su resultado.

Se puede enunciar, a modo de ejemplo pero sin exhaustividad, las siguientes actividades, y sus resultados, que pueden ser puestas en obra en una intervención inspectiva compleja:

- a) los *estudios* de carácter diagnóstico o evaluativo sobre la realidad de las relaciones laborales y el estado del cumplimiento normativo;
- b) la *asistencia técnica para el cumplimiento*, bajo la forma de actividades de difusión, capacitación, autoinspección, etc.;
- c) la *mediación* ofrecida de oficio a partes en conflicto;
- d) la *fiscalización* de oficio en sus diversas modalidades;
- e) la constitución de *mesas tripartitas* para abordar en conjunto con las partes interesadas la resolución de los problemas objeto de la intervención;
- f) la elaboración de *dictámenes* que resuelvan situaciones comunes al sector intervenido (dictámenes marco o mega dictámenes);

g) etcétera.

3. Esencia de la política de intervención planificada, programada y de oficio

Con la política de inspección planificada programada de oficio se pone en marcha una nueva forma de hacer las cosas al interior del Servicio, forma que debe progresivamente extenderse a la gran mayoría de las actuaciones de oficio.

Esta forma de hacer las cosas incluye los siguientes elementos fundamentales:

- a) Se orienta a un cambio sustantivo, explicitado y mensurable, en la actitud de los sujetos sociales involucrados en relación con el cumplimiento normativo y el establecimiento de relaciones laborales adecuadas. El objetivo del cambio de actitud será diferente según el tipo de intervención. Si se trata de intervenciones temáticas o por materias el fin es el de obtener el respeto mayoritario a normas determinadas; en cambio, si las intervenciones son sectoriales, el fin último es el mejoramiento integral de las condiciones y relaciones de trabajo en el sector (lo que cabe denominar como "trabajo decente").
- b) Busca en toda su trayectoria la incorporación y participación plena de los sujetos sociales directamente involucrados en las relaciones laborales que pretende mejorar, e incorpora hasta donde sea posible a otros sujetos sociales interesados o que intervienen en el problema.
- c) Se basa en un diagnóstico elaborado con rigor y calidad profesional a base de la información del Servicio y de fuentes externas. En lo posible con la más amplia participación de los involucrados y de otras partes interesadas, siempre que ello no sig-

nifique enlentecer el ritmo de trabajo o poner en juego la continuidad de la intervención.

- d) Selecciona un problema complejo, que involucra cadenas productivas y relaciones laborales de diverso tipo vinculadas al problema, acotando con precisión ante los participantes el ámbito de la intervención y la subsistencia de un accionar independiente del Servicio en todo aquello que no corresponda a este ámbito que se acuerda enfrentar de conjunto.
- e) Cualesquiera sean los resultados del diagnóstico incorpora siempre al proyecto de intervención los aspectos del problema vinculados con las especificidades de género y con los riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- f) Utiliza en forma combinada el conjunto de competencias, potencialidades y capacidades de actuación del Servicio poniendo en juego tanto los productos tradicionales de la actividad cuanto formas o productos nuevos, incluso generados ad hoc para un proyecto de intervención en particular. Para lograr esta utilización combinada aprovecha las capacidades desarrolladas por los funcionarios en el ejercicio de sus tareas cotidianas de modo tal que las apliquen con creatividad e iniciativa a situaciones y formas nuevas de acción. Más aún, pone en tensión la influencia social del Servicio para incorporar como parte de la búsqueda de la solución a otros servicios públicos, autoridades de diverso nivel, organismos y organizaciones privados no directamente involucrados, etc.
- g) Utiliza una metodología rigurosa para el diseño de su estrategia, la planifi-

cación y programación de la acción y la evaluación tanto de las etapas del proyecto de intervención como de los cambios cualitativos (impacto) logrados al término del mismo.

Una explicación más detallada de esta política, así como sugerencias para su aplicación se encuentra en el documento titulado "*La intervención inspectiva planificada programada y de oficio (el mejoramiento conductual y la asistencia para el cumplimiento)*" de febrero de 2004, el cual se adjunta como anexo de esta Orden de Servicio.

4. Los proyectos de intervención inspectiva planificada programada de oficio

En un proyecto de intervención inspectiva planificada programada de oficio se distinguen las siguientes fases, que no constituyen necesariamente etapas sucesivas:

- a) detección de la situación problema;
- b) intervención inicial y la construcción del diagnóstico para el proyecto;
- c) diseño del proyecto de intervención;
- d) planificación del proyecto de intervención;
- e) programación de las actividades del proyecto de intervención; y
- f) evaluación del proyecto de intervención.

4.1. La detección de la situación problema.

La puesta en marcha de un proyecto de intervención inspectiva implica la identificación previa de la existencia de problemas de carácter general o específicos, ya sean norma-

tivos o de relaciones laborales, que demanden un conjunto de acciones institucionales para su modificación.

La existencia de una situación problema que presuntamente amerite la realización de una intervención inspectiva planificada programada de oficio, de alcance regional, interregional o nacional, puede ser detectada por cualquier oficina del Servicio y canalizada a través de la Dirección Regional correspondiente.

La UIPO dispondrá de formularios simples en la página web para que las Direcciones Regionales recojan las sugerencias de intervención. Tales formularios deben exigir un diagnóstico mínimo del problema detectado y un diseño básico del proyecto de intervención sugerido.

La Dirección Regional deberá informar de ello a la UIPO a efecto de que ésta analice los antecedentes. Si la proposición corresponde a un proyecto de intervención que abarque más de una región la UIPO incorporará este requerimiento, junto con los requerimientos de la Dirección Nacional al plan de diagnósticos a ser realizados por el Departamento de Estudios. Si la proposición corresponde a un proyecto sólo de alcance regional la UIPO se pronunciará sobre la misma en la forma que se indica más adelante.

4.2. La intervención inicial y la construcción del diagnóstico para el proyecto de intervención.

El diagnóstico utiliza la información proveniente de diversos medios y fuentes de información (internas de la institución, de otros entes públicos, de instituciones académicas, por requerimientos de la institución a los propios empleadores, etc.) para

elaborar con rigor y método la caracterización de esos problemas. La UIPO y el Departamento de Estudios elaborarán un plan anual de diagnósticos, el cual sólo puede ser modificado por petición de la UIPO y de manera que no ponga en riesgo el cumplimiento de los compromisos del Departamento de Estudios.

En cada caso de intervención nacional es responsabilidad del Departamento de Estudios elaborar, a petición de la UIPO, un primer diagnóstico aproximativo y un plan de búsqueda de información para su afinamiento.

Para la realización de proyectos de intervención limitados a una región la UIPO debe evaluar el diagnóstico preliminar elaborado por la propia región.

Si sobre la base de los antecedentes disponibles en el diagnóstico preliminar la UIPO estima aconsejable la puesta en marcha de un proyecto de intervención, pondrá los antecedentes en conocimiento de la instancia de dirección correspondiente (la Dirección Regional en caso de una intervención de ámbito regional; la Dirección Superior del Servicio en caso de una intervención interregional o nacional) y sugerirá un curso de acción inicial.

Un proyecto de intervención puede iniciarse a partir de ese primer diagnóstico en la medida que el curso de acción inicial propuesto incluya una primera etapa que debe culminar con el diagnóstico afinado y la consecuente precisión del plan de acción. En esta primera etapa se debe tratar de utilizar el máximo de productos del Servicio, pero en casi todos los casos será necesario de-

sarrollar programas de fiscalización como herramienta apropiada para un conocimiento más en detalle de la situación.

Si tras el análisis de una propuesta de ámbito regional la UIPO estimare que no procede un proyecto de intervención inspectiva deberá de todos modos recomendar la acción singular (programa de fiscalización, campaña de difusión, etc.) que a su juicio puede resolver el problema detectado.

4.3. El diseño del proyecto de intervención.

Se entiende por diseño de un proyecto de intervención integrada la estrategia del mismo, esto es: a) la definición precisa del problema objeto de intervención, b) la explicación de la forma en que se puede determinar si el problema se soluciona o no, c) el establecimiento de indicadores de impacto para cuantificar el grado de solución en las etapas establecidas, d) la determinación de los objetivos de la intervención, e) la definición de las metas a lograr en los indicadores de impacto.

Cada vez que sea posible el diseño debe incluir la determinación de la eventual existencia de situaciones comparables fuera del área de intervención ("grupo control") cuya evolución pudiera ser seguida y medida para mejor valorar los efectos de la intervención a realizar.

Cualquiera sea el equipo que construye un proyecto de intervención, un breve documento con el diseño del mismo debe ser validado por su instancia superior antes de ingresar a la fase de planificación.

El diseño siempre debe incluir los indicadores de impacto (parciales y finales) cuyo logro será verificado en las evaluaciones intermedias y final del proyecto de intervención. Por su parte, el propósito fundamental de la evaluación será determinar, a través de la medida de los indicadores, el grado en que se fue modificando la situación o problema objeto de intervención en el transcurso del proyecto.

4.4. La planificación del proyecto de intervención.

En la fase de planificación del proyecto de intervención se procede a integrar los objetivos y metas ya establecidos en el diseño con la secuencia ordenada de actividades o procesos concretos que serán puestos en obra para el logro de dichos objetivos y del objetivo final del proyecto.

Las actividades del proyecto incluyen desde las que tienen un mayor carácter educativo o motivador y abarcan al mayor número de involucrados hasta aquellas de carácter sancionatorio, en esta fase se ordenan en una secuencia de actividades cuyo criterio ordenador es el principio de construcción de una voluntad social de cumplimiento, esto es la construcción de alianzas y redes que permitan o ayuden al cumplimiento.

La planificación no sólo debe incluir la secuencia de actividades, sino también las necesidades de recursos y la ubicación de los procesos de evaluación y corrección del mismo, así como los indicadores de su cumplimiento. Es decir, para cada una de las actividades propuestas debe indicar predecesores y sucesores, tiempo y momento de ejecu-

ción, cantidad y tipo de recursos humanos a utilizar, recursos económicos, resultado esperado de la actividad e indicadores del resultado, procesos de control de la ejecución y procesos de evaluación.

4.5. *La programación de las actividades del proyecto de intervención.*

Sobre la base de los objetivos y metas ya validados y del plan global de desarrollo del proyecto de intervención se programa cada una de las actividades que será necesario desarrollar para la puesta en marcha del proyecto de intervención. Aquí será necesario, como queda dicho, combinar creativa y flexiblemente no sólo el conjunto de productos del Servicio sino también las capacidades desarrolladas por los funcionarios e incluso capacidades ajenas a la Institución para el desarrollo de procesos específicos si es necesario.

Las sugerencias y orientaciones para el uso y combinación de los diversos productos del Servicio en el desarrollo de una actividad integrada están dadas en el documento ya citado "*La Intervención Inspectiva Planificada Programada y de Oficio (El Mejoramiento Conductual y la Asistencia para el Cumplimiento)*". No se reproducen aquí por no constituir órdenes perentorias sino orientaciones y sugerencias que deben ser aplicadas de manera creativa por los funcionarios de acuerdo con las características concretas de la intervención que estén planificando.

4.6. *La evaluación de la intervención.*

La intervención inspectiva planificada programada de oficio debe ser evaluada tanto en su desarrollo (indicadores de proceso) como en el

impacto logrado en cada una de las etapas y al final del proyecto.

La planificación de cada proyecto de intervención debe incluir un plan específico de evaluación que incluya diversos momentos de evaluación y diversos tipos de indicadores. En esta evaluación es siempre obligatoria la evaluación de impacto en términos coherentes con el diseño previo de la intervención integral, esto es la evaluación del grado en que se modificó la situación o problema objeto de la intervención.

El plan de evaluación de la intervención debe prever la existencia de informes con una periodicidad compatible con las otras mediciones de indicadores que realiza el Servicio. También debe establecer los mecanismos para que el Departamento de Gestión y Desarrollo pueda integrar estas mediciones a sus informes periódicos y obtener a tiempo la información de acuerdo con las normas de calidad establecidas.

5. **La gestión de la Intervención Inspectiva Planificada Programada de Oficio**

5.1. *Recursos disponibles.*

La planificación anual del Servicio debe establecer la capacidad, medida en días-hombre, de realizar actuaciones de oficio en todos los productos del Servicio; así como el porcentaje de esa capacidad que será gestionada directamente por la UIPO bajo la forma de Intervenciones Inspectivas Planificadas Programadas de Oficio.

Naturalmente, en la elaboración de esa planificación debe adoptarse las medidas adecuadas para que se cuente con los recursos materiales y monetarios que posibiliten el buen uso de esa capacidad de trabajo.

5.2. *Decisión de intervenir.*

La decisión de llevar a cabo una intervención de carácter nacional o que abarque a más de una región es siempre privativa de la Dirección Superior del Servicio.

La decisión de llevar a cabo una intervención que no supere los límites de una región, abarque la jurisdicción de una sola Inspección o de más de una Inspección, es siempre privativa del Director Regional. Este toma su decisión sobre la base de un informe elaborado por la UIPO, la cual evalúa el diagnóstico preliminar y diseño inicial de la intervención propuestos por la Dirección Regional.

5.3. *Coordinaciones.*

La coordinación entre la UIPO y los Departamentos y Unidades del nivel central se efectúa en la forma dispuesta por la Resolución exenta N° 1.400 de noviembre de 2003. Esto es, mediante la participación, en las reuniones y actividades de la UIPO, de representantes de los Jefes de dichos Departamentos o Unidades.

La realización de las actividades concretas exige la coordinación entre el Departamento o Unidad involucrado y las Direcciones Regionales que participan de la intervención.

Sin embargo, la UIPO también puede y debe relacionarse directamente con las Direcciones Regionales en los casos indicados por la referida resolución, a saber: para obtener información y recabar opiniones mientras prepara un proyecto de intervención, a solicitud de la propia Región que pide apoyo en sus actividades y para la coordinación de

actividades de un proyecto en marcha, así como para verificar que las intervenciones se realicen de acuerdo con el diseño acordado y para participar en su evaluación.

5.4. *Participación de los funcionarios.*

La puesta en marcha de esta nueva estrategia de intervención exigirá un incremento en la participación de los funcionarios.

En particular, el éxito de esta estrategia dependerá en gran medida del grado en que los funcionarios participan aportando su experiencia, competencias e iniciativa para el desarrollo de soluciones nuevas y creativas que permitan enfrentar de mejor manera los desafíos planteados. En este ámbito, el Departamento de Gestión y Desarrollo deberá hacer a fines de 2004 un balance de los aportes de los funcionarios para proponer una forma de institucionalización y reconocimiento de ese tipo de participación.

Pero también dependerá del grado en que las instancias de participación actualmente existentes asuman esta nueva estrategia como su propio desafío. Para ello el Departamento de Recursos Humanos deberá elaborar y poner en marcha antes de tres meses un plan tendiente a la difusión de la nueva estrategia en todas las instancias de participación y a la búsqueda de formas de colaboración participativa. Estas formas de colaboración deben expresarse en un trabajo de equipo en las Oficinas del Servicio y en los equipos regionales, los cuales para estos efectos deben buscar la integración de los Inspectores Provinciales y Comunes y de representantes de las Asociaciones de Funcionarios.

5.5. Plan de trabajo de la UIPO.

La UIPO debe tener su propio plan interno de trabajo anual, el cual es sometido a consideración del equipo directivo del Servicio en enero de cada año. Este plan de trabajo debe hacer coincidir los períodos de su evaluación con los de las otras actividades del Servicio.

6. Instrucciones complementarias

6.1. Internalización de la política por los funcionarios.

Periódicamente se actualizará un documento de la Dirección Superior del Servicio que ha sido difundido en febrero de 2004 con el nombre "*La Intervención Inspectiva Planificada Programada y de Oficio (El Mejoramiento Conductual y la Asistencia para el Cumplimiento)*", el cual se anexa a esta Orden de Servicio. Este documento contiene orientaciones generales que deben servir para ilustrar el criterio de jefaturas y funcionarios en la normación, diseño, puesta en práctica y evaluación de los proyectos de intervenciones integradas.

Todos los Departamentos Operativos deben guiarse por esas orientaciones a la hora de llevar a cabo las tareas de elaboración de políticas, instrucciones y planes de acción, así como para llevar a cabo las reestructuraciones internas que sean necesarias.

El Departamento de Recursos Humanos deberá elaborar los recursos y sugerencias didácticas apropiados para que en todas las oficinas y niveles del Servicio, incluyendo las unidades de los Departamentos del Nivel Central, se lleven a cabo jornadas de estudio, análisis y valora-

ción del documento referido más arriba. Esas jornadas, que deben realizarse dentro de los seis meses de publicada esta Orden de Servicio, son obligatorias para todos los funcionarios de la Institución, cualquiera sea su escalafón, grado o categoría contractual y la participación, o falta de ella, debe quedar reflejada en los registros de capacitación. Similar proceso deberá luego hacerse periódicamente con las actualizaciones de dicho documento.

6.2. Responsabilidad por los diagnósticos y por la gestión del conocimiento institucional.

6.2.1. El Departamento de Estudios tiene la responsabilidad de proveer los insumos para el diagnóstico, de realizar los diagnósticos iniciales y de realizar o conducir la elaboración de los diagnósticos afinados, en el marco del plan de trabajo acordado con la UIPO. Para ello debe adoptar en cada caso las medidas de coordinación que sean necesarias con la UCYMAT y el Departamento de Relaciones Laborales de manera de asegurar que los criterios de sus especialistas se reflejen en el diagnóstico de la realidad.

6.2.2. Los Departamentos de Estudios, Gestión y Desarrollo, e Informática deben diseñar e implementar un sistema de gestión del conocimiento institucional que permita alimentar los diagnósticos para la intervención inspectiva programada de oficio, responder a los requerimientos de información cuantitativa (informes estadísticos) y cualitativa de los usuarios internos y externos sobre las actuaciones institucionales, y promover el desarrollo del conocimiento sobre las relaciones laborales en el país.

6.3. Tareas para algunos Departamentos.

6.3.1. Además de las tareas concretas encomendadas en puntos anteriores, *un mes* después de publicada esta Orden de Servicio:

- a) El Departamento de Inspección debe, mediante circulares, diferenciar claramente las instrucciones que orientan la fiscalización originada en denuncias y solicitudes de las instrucciones para las fiscalizaciones de oficio. Partiendo de la base que progresivamente todas las fiscalizaciones de oficio deben orientarse a formar parte de Proyectos de intervención, en ellas se debe distinguir transitoriamente tres ámbitos: 1) las individualmente decididas por los funcionarios que fuera de su jornada, e incluso de su jurisdicción, o en cumplimiento de otras tareas toman conocimiento de la existencia de trabajos con infracciones graves a las normas o con riesgo para la salud o vida de los trabajadores; 2) las decididas por diversos niveles jerárquicos con vistas a la prevención y/o detección de infracciones a las normas laborales; y 3) las actuaciones de oficio que forman parte de un proyecto de intervención inspectiva compleja, planificada y programada.
- b) El Departamento de Relaciones Laborales debe, mediante circulares, establecer la manera en que las competencias de los funcionarios especializados en ese ámbito pueden ser usadas en las intervenciones inspectivas planificadas de oficio ya sea desarrollando de oficio procesos orientados a obtener productos

ya definidos, ya sea participando en forma creativa en procesos que den origen a productos nuevos, incluso específicos para una intervención en particular.

- c) El Departamento Jurídico debe estudiar y establecer, mediante circular, las posibles formas de inserción de los abogados del Servicio en las intervenciones inspectivas programadas de oficio, tanto colaborando a la elaboración de dictámenes ad hoc cuanto participando en otras actividades.
 - d) El Departamento de Recursos Humanos debe desarrollar los métodos pedagógicos apropiados y planificar las actividades necesarias para el mejor conocimiento e internalización por todos los funcionarios de las orientaciones e instrucciones contenidas en esta Orden de Servicio.
- 6.3.2. Además de las tareas concretas encomendadas en puntos anteriores, antes de tres meses después de publicada esta Orden de Servicio:
- a) El Departamento de Estudios debe elaborar guías para facilitar la realización de diagnósticos en los niveles regional y local. Entre los insumos de esa elaboración debe incluir una metodología para el análisis de las relaciones laborales (sobre la base de una propuesta del departamento del ramo) y para el análisis de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo (sobre la base de una propuesta de la UCYMAT).
 - b) El Departamento de Gestión y Desarrollo, con la colaboración

del Departamento de Estudios, debe fortalecer las competencias de los Coordinadores de Gestión de las Direcciones Regionales en el diseño de proyectos de intervención y en la evaluación de las intervenciones.

- c) El Departamento de Gestión y Desarrollo debe contribuir a hacer seguimiento a la planificación y programación de los proyectos de intervención así como a validar y dar seguimiento a los indicadores para la evaluación de ellos.
- d) El Departamento de Informática, en coordinación con el Departamento de Gestión, deberá adaptar los sistemas operacionales del Servicio de manera tal que permitan identificar y vincular las actividades realizadas en el marco de intervenciones inspectivas planificadas de oficio, así como sus resultados.

6.5. Mantenimiento de los contenidos de la UIPO en el portal institucional.

El Departamento de Informática será responsable por proveer los medios para que en el sitio web del Servicio existan un espacio abierto al público y uno disponible para los funcionarios con los materiales de la UIPO. El proceso de actualización de los contenidos se hará en la forma establecida por el área de administración web.

6.6. Seguimiento de los proyectos de intervención.

Será responsabilidad especial del Departamento de Gestión y Desarrollo el disponer de información al día sobre los proyectos de intervención

definidos, el estado de sus indicadores de impacto (finales y de las etapas), así como el seguimiento del estado de las actividades programadas.

6.7. Seguimiento de esta Orden de Servicio.

El Departamento de Gestión y Desarrollo debe realizar el seguimiento semestral de la aplicación de esta Orden de Servicio, poniendo especial atención a la implementación de las instrucciones por los diversos departamentos. Debe, en cada caso, elaborar una propuesta de evaluación y de acción a objeto que la Dirección Superior del Servicio pueda dar las instrucciones apropiadas para corregir los errores o deficiencias detectados.

ANEXO

La Intervención Inspectiva Planificada Programada y de Oficio (El Mejoramiento Conductual y la Asistencia para el Cumplimiento)

- I. **Una nueva estrategia de intervención inspectiva que permita obtener el respeto efectivo de los derechos y obligaciones en el ámbito del trabajo**

La Intervención Inspectiva Planificada, Programada y de Oficio constituye una nueva forma de tratamiento de los problemas laborales, tanto de los incumplimientos normativos, como de la existencia de relaciones laborales inadecuadas. Ello permite su identificación como una de las políticas inspectivas a desarrollar por la Dirección del Trabajo, que requiere de una priorización de sus recursos para su correcta y exitosa implementación.

El eje sobre el cual se articula esta intervención inspectiva, es el de lograr mejoras sustantivas (cambios de actitud) en las dos dimensiones antes mencionadas (cumplimiento normativo y relaciones laborales de cooperación), ya que ambas son parte esencial de las responsabilidades legales de la institución.

Se entiende por cambio de actitud, en este sentido, un cambio que incluye: a) un incremento del conocimiento que los sujetos poseen acerca de las normas legales, obligaciones sociales y valores éticos involucrados en la relación laboral; b) una modificación positiva de la valoración afectiva que los sujetos otorgan a esas normas, obligaciones y valores; y c) una enmienda de su conducta hacia el pleno cumplimiento normativo y el desarrollo de relaciones laborales de cooperación. Por regla general lo que es más fácil medir del cambio de actitud es el cambio más o menos estable y consolidado en la conducta observable de los sujetos.

Podemos hablar de un cambio de eje, por cuanto en la actualidad la mayoría de los productos institucionales, todos los cuales se generan y/o se desarrollan para avanzar en nuestros objetivos estratégicos, en una primera etapa han debido abocarse a solucionar demandas externas cuantiosas y directas de nuestros usuarios.

Dada esa situación, la nueva política debe construirse gradualmente, y en forma paralela con las actuaciones y productos ya instalados y comprometidos por la DT en sus diversas líneas operativas. En tanto su puesta en práctica (en forma sistemática) ⁽¹⁾ se muestre exitosa por

los cambios de actitud que pueda exhibir, ello llevará en el mediano plazo, al progresivo desplazamiento de la cuantiosa demanda externa, por un énfasis cada vez más relevante de actuaciones de oficio.

Dicho de otro modo, la nueva estrategia de intervención, por constituir una política innovadora y de gran importancia para el cumplimiento de la misión institucional, debe ser de aplicación progresiva, a fin de poder evaluarla constantemente, producir las correcciones que vayan siendo necesarias y permitir a través de un aprendizaje conjunto, el cambio en las formas aprendidas de hacer las cosas al interior de la institución.

Como bien se sabe, en la medida que el actuar institucional se ha concentrado en responder a las demandas inmediatas de los usuarios también las formas de valorar el desempeño se han adecuado a ese tipo de trabajo y se han concretado principalmente en indicadores asociados a cantidad de prestaciones y a tiempos de respuesta. Se debe tener seguridad que las actuaciones o productos actualmente en marcha continuarán, por ahora, evaluándose por los indicadores ya establecidos.

Pero, tanto por ser de su esencia, como para lograr su validación, las acciones realizadas en el marco de la nueva política estarán sujetas a indicadores de medición y de control, que permitan constatar el impacto cualitativo (de mejoramiento real) de las condiciones laborales en las empresas, materias o procesos, que se intervienen.

Continuación Nota (1)

la actual experiencia de análisis tripartito y de mejoramiento continuo y de asistencia al cumplimiento que se desarrolla en la undécima región, en particular en el cultivo del salmón).

(1) Históricamente han existido experiencias que han demostrado su efectividad (programas con el sector de la gran minería, mesas del sector forestal y

Será preciso, entonces, construir indicadores de impacto ⁽²⁾ para medir el efecto cualitativo que efectivamente tienen las acciones que se desarrollan. En un comienzo dichos indicadores de impacto se construirán sólo en relación con las intervenciones de oficio, pero en forma gradual deberán incluirse para el conjunto de las líneas operativas.

II. Concepto

La intervención inspectiva programada implica actuaciones definidas y planificadas de oficio por el Servicio, con el fin de controlar el respeto a las normas laborales, previsionales y de seguridad e higiene en el trabajo, así como el estado de las relaciones laborales. Ello en un grupo de empresas, en un sector o sub sector de actividad económica o lugar geográfico determinado, con la finalidad (definida previamente por la DT) de lograr, en tiempos determinados, modificar cualitativamente las deficiencias detectadas.

Estas intervenciones programadas o "proyectos de intervención" son definidas, por la propia institución, y constituyen inicialmente, una parte de las actuacio-

nes de oficio de las líneas operativas. En el año 2004 a lo menos un tercio de las actuaciones de oficio deberán integrarse en intervenciones programadas.

Los fundamentos de los proyectos de intervención pueden ser de carácter temático (por materias), por ejemplo: el combatir la simulación, el fraude laboral, la informalidad, las infracciones a normas de protección a la maternidad, el respeto a las normas sobre jornadas de trabajo y descanso, el respeto a las normas de prevención de riesgos, etc.

También los proyectos de intervención pueden tener un objetivo más amplio, por ejemplo, abordar un sector o sub sector determinado de actividad, para el cual se adquiere el compromiso institucional de mejorar en un tiempo determinado el conjunto de sus dimensiones laborales.

Todo proyecto de intervención programada debe identificar sus fundamentos, sus objetivos, los mecanismos a utilizar para alcanzarlos y la forma en que se medirá el cambio cualitativo logrado. En lo que se refiere a los objetivos de las intervenciones, éstos serán diferentes según el tipo de intervención. Si se trata de intervenciones temáticas o por materias el fin es el de obtener el respeto mayoritario a normas determinadas; en cambio, si las intervenciones son sectoriales, el fin último es el mejoramiento integral de las condiciones y relaciones de trabajo en el sector (lo que cabe denominar como "trabajo decente").

Dado que en este último caso es conceptualmente más complejo medir el impacto de la intervención, se encuentran en elaboración en el nivel central (Departamentos y Unidad de Intervención Inspectiva Programada –UIPO–) un conjunto de variables que avanzan en la construcción de un concepto general y flexible de "trabajo decente", que permi-

(2) Cuando se habla aquí de indicadores de impacto se hace referencia a un cambio en la actitud (conocimiento, valoración y conducta) de los sujetos sociales, y por tanto a un cambio de la conducta observable que va más allá de la corrección circunstancial. Existen muchas clasificaciones de los tipos de indicadores: La siguiente es una aplicación de la establecida por la DIPRES y usada por todos los servicios públicos de Chile.

Número de intervenciones, tiempo de realización, costo, etc.	Indicadores de proceso
intervención bien realizada, cobertura de la intervención, etc.	Indicador de producto
incumplimientos corregidos, etc.	Indicador de resultado (o resultado intermedio)
corrección más sustantiva o permanente, cambio de actitud de los sujetos	Indicador de impacto (o resultado final)

ta su utilización en los distintos sectores de actividad económica ⁽³⁾. A partir de esa elaboración, se facilitará la construcción de indicadores más adecuados para poder medir el impacto cualitativo de esos proyectos de intervención y de los logros en sus distintas etapas.

En todo caso, aunque no se cuente todavía con los indicadores de impacto más adecuados para medir el logro de las intervenciones sectoriales, tanto éstas como las temáticas deben tener desde un comienzo indicadores de impacto para valorar los aspectos más fácilmente dimensionables del cambio cualitativo logrado. Es decir, siempre se tendrá indicadores de impacto, comenzando por los que sea posible medir (aunque no sean los más sustantivos) y evolucionando hacia indicadores que indiquen con mayor precisión y rigor las transformaciones cualitativas que la intervención produce.

Es preciso destacar que en tanto las actuaciones de oficio deberán progresivamente orientarse en su totalidad hacia proyectos de intervención, todas ellas (aún las más simples) deben ser desde ahora previamente fundamentadas estableciendo con la mayor claridad sus objetivos y los parámetros por los cuales se va a medir el impacto cualitativo alcanzado.

La necesidad de fundamentar, de fijar objetivos y definir indicadores de impacto, en todas las actuaciones de oficio vale no sólo para los programas de fiscalización, sino también para las actividades de capacitación, de asistencia técnica, de prevención y solución de conflictos y también en actividades que se programen y definan para facilitar el diálogo entre actores.

(3) De alguna manera se recogen en los actuales "Listados de Autoverificación" que está elaborando la UIPO.

III. Aspectos metodológicos

A. ESTRATEGIA

Toda estrategia de intervención debe identificar y promover la participación de los actores laborales, directa e indirectamente comprometidos. En el caso de los trabajadores: el o los sindicatos de la empresa, los sindicatos interempresas, las federaciones de sindicatos, etc. Si no hubiese una expresión sindical propia, se deberá accionar con la más cercana y representativa, involucrando a la representación sectorial o a las representaciones de centrales sindicales, nacional o localmente. También se debe incentivar la participación de los miembros trabajadores de los Comités Paritarios de H y S. y a los de los Comités Bipartitos de Capacitación, si los hubiere.

Toda estrategia debe, por tanto, promover el diálogo de los actores y su compromiso en la solución de los problemas detectados y de ser posible, en que se mantengan y se haga seguimiento de los logros alcanzados.

Al generar espacios de diálogo, se valida al actor sindical; y al hacerlo partícipe de los logros, se les permite ganar legitimidad frente a los trabajadores y aumentar la afiliación. De esta forma es posible promover el fortalecimiento de la organización sin invadir la autonomía sindical.

Toda estrategia debe tener incorporados mecanismos de evaluación de los logros y también las formas de detectar y obtener que se mantengan en el tiempo.

El cambio de eje frente a la política inspectiva por denuncias y a la anti-gua fiscalización programada, se

manifiesta principalmente en la siguiente trilogía:

- La identificación previa del problema y la definición a priori de su solución (el objetivo a alcanzar);
- La utilización complementaria y alternativa de todo los instrumentos y productos de que dispone la institución, para ir, de acuerdo a una estrategia previamente elaborada, logrando soluciones progresivas. Ello, de acuerdo a la prioridad que se haya establecido de los problemas;
- La decisión de no abandonar la intervención inspectiva, hasta lograr la solución efectiva y definitiva de los problemas laborales y de relaciones entre las partes, que se hayan diagnosticado;

Por la importancia y el carácter transversal de los temas de seguridad e higiene en el trabajo, así como de las temáticas de género, éstos deben ser incluidos de forma cada vez más significativa en todos los proyectos de intervención y constituyen desde la partida un elemento sustancial de la estrategia.

Otro de los supuestos estratégicos esenciales en todo proyecto es la construcción de redes de articulación y de apoyo: tanto con los organismos gubernamentales que tienen competencia con los sectores, con las autoridades públicas –particularmente en el nivel regional– y con las organizaciones sociales que pudiesen cooperar en la consecución de nuestros fines.

Un pilar fundamental de esta estrategia de intervención la constituyen

los Consejos Tripartitos regionales y/o provinciales de Usuarios. Ellos deben ser ganados como aliados estratégicos en estos proyectos de intervención.

Las acciones de difusión y la información a la opinión pública son también muy significativas. Ayudan a la sensibilización de la comunidad frente a los problemas laborales; proyectan una mayor transparencia del actuar institucional y demuestran una capacidad de alcanzar logros efectivos en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de relaciones laborales en sectores, empresas y temas determinados.

B. DIAGNOSTICO

La intervención inspectiva implica la identificación previa por la institución, a través de distintos medios, de la existencia de problemas de carácter general o específicos, ya sean normativos o de relaciones laborales, que demanden un conjunto de acciones institucionales para su modificación.

Los medios que pueden conducir a la definición de las necesidades de intervención pueden ser de variada índole: a saber,

Por reiteración de denuncias, en una misma empresa, sector, o grupo de empresas;

Por dificultades jurídicas de determinación del vínculo laboral para sectores de trabajadores;

Por constatación a través de fiscalizaciones solicitadas, de la reiteración, amplitud y complejidad de uno o varios problemas laborales;

Por la precariedad de las condiciones materiales de trabajo es decir,

la existencia de riesgos para la seguridad o la vida de los trabajadores en actividades o empresas determinadas;

Por la importancia de un sector económico o productivo;

Por la vulnerabilidad e incapacidad de denunciar de sectores de trabajadores;

Por inicios de nuevas obras de especial magnitud o complejidad, que permitan conocerse con anticipación y definir de manera preventiva los problemas laborales que pueden estar involucrados;

Por peticiones de actores políticos o sociales, etc.

Estas constataciones y definiciones podrán ser asumidas tanto nacionalmente como en el nivel regional o local (siempre con información hacia los niveles superiores); Deben también, ser siempre fundadas en sus características y magnitudes y debe establecerse una estrategia de intervención que contemple una adecuada prioridad de los problemas y su solución gradual.

El diagnóstico que fundamenta la intervención, aunque en un principio se encuentre basado en hipótesis, debe construirse y afinarse a través de todo el proceso de actuaciones del Servicio;

Este se construye a partir de distintas fuentes de información: internas de la institución, de otros entes públicos, de instituciones académicas, por requerimientos de la institución a los propios empleadores, etc. Su elaboración es de responsabilidad principal del nivel central, el que se complementará y será precisado por las instancias regionales y locales.

C. DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN

Los fundamentos de la intervención deben apuntar a precisar las características y magnitudes de los problemas a abordar e identificar el "objetivo último" a alcanzar.

El método lógico a utilizar es comenzar con la identificación adecuada del problema y de la forma en que se verificará su solución, para a partir de ello buscar los mecanismos de solución.

El diseño de la intervención, que implica una aplicación particular de la estrategia debe incluir a lo menos:

1. Contar con un diagnóstico, aunque sea elemental, el que se irá afinando de manera progresiva. Por ejemplo, uno de los objetivos a lograr en la primera parte de la intervención puede ser precisamente contar con un diagnóstico afinado.
2. Definir adecuadamente el problema a resolver con la intervención, lo cual implica contar con alguna forma de valorar la magnitud actual (o en la primera etapa de la intervención) del problema y, por lo mismo, de verificar la medida en que la intervención ha logrado resolver el problema.
3. Identificar las acciones a realizar en el curso de la intervención con vistas a conseguir la solución del problema, lo cual involucra:
 - 3.1. Identificar el instrumental a utilizar, los diversos tipos de acción del Servicio que serán utilizados en esa intervención en

particular, teniendo en cuenta que se trata de hacer una acción integral que incorpore la mayor cantidad de instrumentos de acción posible;

- 3.2. Planificar la forma de utilización de los instrumentos para el logro más eficaz de los objetivos;
- 3.3. Evaluar, a partir de la experiencia, las mejores formas de integrar los instrumentos para potenciar un mejor resultado;
- 3.4. Definir las prioridades, las etapas, los tiempos involucrados, los medios a utilizar en cada una de ellas, así como los avances parciales que se van a comprometer;
4. Programar los procesos de evaluación de la intervención, tanto intermedios como final; indicando para cada uno de ellos las metas a lograr en los diversos tipos de indicadores que se establezca, especialmente en los indicadores de impacto.

D. EL INSTRUMENTAL A UTILIZAR

Entre la diversidad instrumental que es posible poner en juego destacan:

1. *La fiscalización de diversos tipos:*

- punitiva,
- de diagnóstico,
- con instrucciones,
- de requerimiento de documentación,

- de constatación de cumplimiento frente a compromisos adquiridos,
- de seguimiento, cuando se han logrado ciertos estándares de cumplimiento,
- del total de empresas, de trabajadores o de materias,
- de base amplia, de tipo muestral, etc.;

2. *La asistencia técnica para el cumplimiento también admite variadas formas:*

El listado de normas (generales o particulares sobre materias o sectores) traducidas en cartillas y guías (para la difusión o para la capacitación);

Confeción de listas de auto chequeo o auto diagnóstico, en materia laboral propiamente tal, sobre seguridad e higiene, sobre derechos colectivos, sobre normas previsionales, etc.;

Las cartillas de auto verificación, enviadas a empleadores con la exigencia, bajo apercibimiento, de que sean respondidas;

Las listas y las cartillas pueden ser con destinatarios determinados o múltiples: empleadores, trabajadores, miembros de comités paritarios, dirigentes sindicales, etc. Ello dependerá del destino para el cual se utilicen los listados de chequeo y las cartillas de verificación;

La capacitación a actores: a empleadores, a contratistas, a dirigentes sindicales, a monitores sindicales, a miembros de comités paritarios, etc.;

3. *Las mesas tripartitas constituyen un instrumento de la esencia en la estrategia intervención. En ellas se debe, a lo menos:*

Acordar las reglas del juego de la intervención, por ej.: La socialización de la información, el no sancionar previamente si se va a aceptar como método el mejoramiento progresivo y la solución definitiva de situaciones punibles, etc.;

Confirmar y socializar los diagnósticos sobre los problemas detectados;

Priorizar los problemas y establecer la gradualidad y los tiempos para la solución de los mismos;

Definir los mecanismos e instrumentos de apoyo que se van a requerir y a utilizar para avanzar en el cumplimiento;

Acordar los tiempos y formas de constatación del cumplimiento de los compromisos adquiridos y las sanciones si éstos no se respetan; y especialmente,

Generar espacios para el diálogo de los actores, apoyando para que se gane en credibilidad, confianza y respeto mutuo.

IV. Los procedimientos de intervención

En materia de procedimientos, en especial para iniciar un proyecto de intervención, se debe previamente definir la estrategia y una vez acordada con las partes involucradas, atenerse a ella.

Hay, una vez establecido el contacto con las partes, que acotar claramente el ámbito de la intervención y establecer

que las reglas que se acuerden con las partes involucradas (por ejemplo, plazos para cumplimiento) son válidas sólo para ese ámbito y esa intervención de oficio; de modo tal que si surgen denuncias o hechos punibles en materias que no forman parte de la intervención el Servicio obrará de acuerdo con sus procedimientos normales para responder a las demandas.

Si los empleadores rechazan la oferta de intervención, la forma de inicio debiera ser una fiscalización programada de amplia cobertura y de carácter punitivo; es decir, sancionatoria. Lógicamente, si hay organización sindical, ésta debe ser informada de la oferta realizada, de su denegación, y de los resultados de la fiscalización. Incluso, ésta debiese ser preparada consultándolas sobre los principales problemas laborales y solicitándole listado de empleadores más infractores.

Otra forma de inicio, sin consulta previa, consiste en el envío de listados de auto verificación, ya sea sobre todas las materias que integran el concepto de trabajo decente, o sólo sobre una de sus dimensiones: por ej. seguridad e higiene. Sin embargo, se debe señalar lo que se hará con la información que se entregue y siempre respetar lo comprometido. En estos casos, de existir organizaciones sindicales, éstas debiesen ser informadas y requeridas para que llenen el mismo listado enviado al empleador.

De existir voluntad de los empleadores y de las organizaciones sindicales (en cualquiera de las formas ya mencionadas) se debiese en conjunto definir el procedimiento a utilizar durante todo el proyecto y acotar muy bien, como queda dicho, el ámbito de la intervención.

Todas las formas de inicio (voluntarias o forzadas) deben conducir a un proyecto que parte por construir o validar un diag-

nóstico, sigue, con el acuerdo de las partes en la fijación de las materias prioritarias a mejorar, los tiempos y los instrumentos de apoyo para ello, los mecanismos de verificación, la fijación de nuevas metas, etc. hasta alcanzar los grados de mejoramiento definidos como objetivos finales y/o satisfactorios de la intervención.

En estos proyectos, dentro del ámbito de acción de la intervención, la sanción opera en el caso de iniciarse el proceso con un programa de fiscalización frente a la negativa del empleador, o cuando se van a verificar los mejoramientos concordados y éstos no se han cumplido.

También debiese operar la sanción, cuando se constata falseamiento de la información entregada en los listados de auto verificación, o cuando se planifican fiscalizaciones de seguimiento de los mejoramientos alcanzados y éstos demuestran claro deterioro.

En todos estos casos la acción punitiva debiese ser ejemplar. Es decir, debiese imponerse la sanción máxima.

Las mesas tripartitas debiesen ser conducidas con un fuerte apoyo de los mediadores, pues para sostenerlas se deberá constantemente facilitar el diálogo; ello hasta que se genere entre los actores involucrados la confianza, la credibilidad y la experiencia para el análisis de los problemas y la habilidad para concordar.

Las capacitaciones que se acuerden, deben tener objetivos específicos y deben traducirse en mejoramientos constatables de mayores grados de cumplimiento.

El informar a la comunidad, a las autoridades públicas y a otros actores de los logros que se van alcanzando, constituye un instrumento que refuerza el proyecto de intervención, y aporta igual-

mente en la seducción o en el forzamiento a otras empresas para que mejoren sus estándares laborales.

V. La Intervención sectorial. Particularidades de la experiencia realizada

Siguiendo los lineamientos anteriores, se destacan las siguientes particularidades de las intervenciones de carácter sectorial que se han utilizado con buen éxito en las experiencias en curso:

1. Se debiera comenzar identificando los productos del sector, ya sean éstos en grado primario de elaboración, o con valor agregado;
2. A partir de esta identificación se debiera analizar todo el proceso de producción del producto (en su largo y ancho, a fin de incluir en él la maquila), hasta el etiquetado final y eventualmente hasta su llegada al mercado;
3. Se debiese tener particular preocupación en la identificación de las formas, de la lógica y de los fundamentos con que opera la sub contratación; en el cómo y el porqué se construyen las cadenas, del impacto de éstas en la precarización del empleo y de las condiciones de salud laboral, así como en sus efectos en las relaciones colectivas de trabajo.

VI. La puesta en marcha

1. Se ha comenzado por dos sectores de exportación en forma prioritaria; el sector acuícola (salmones) y la hortofruticultura de exportación. Ello no implica no asumir otros si es posible, si así se propone regional y localmente;
2. El primer año se debe establecer como un período piloto, a evaluarse a fines del 2004; de allí debiese

establecerse la estrategia definitiva de intervención para cada sector priorizado;

3. En general, se encuentra estructurándose desde el nivel central una

metodología marco de intervención, que permita y promueva adaptaciones a las realidades propias de cada sector productivo o grupo de empresas, así como a las particularidades regionales.

3.- RESOLUCIÓN

476 (exenta), 11.05.04

Depto. Relaciones Laborales

Créanse los Consejos Tripartitos Nacional y Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo.

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 1º, 7º y 19 de la Constitución Política de la República; los artículos 2º, 3º, 5º, 25 y 28 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en el D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo;

Considerando:

1. Que, la modernización de la gestión pública y la profundización de la democracia requieren de la implementación de mecanismos de participación de los usuarios en el diseño y evaluación de las políticas del Estado, que fortalezcan la calidad de sus productos y servicios, la transparencia y eficacia de sus procesos en pos del bien común, en los distintos niveles nacionales, regionales y locales.
2. Que, por su parte, la normativa laboral internacional, particularmente, los Convenios N°s. 150 y 144 de la OIT, disponen que la Administración del Trabajo, y

en especial, la Dirección del Trabajo, ha de garantizar la consulta, la cooperación y la negociación con las organizaciones de empleadores y trabajadores estableciendo mecanismos tripartitos para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, fundamentalmente aquellas referidas al "trabajo decente" promovido por dicho organismo.

3. Que, el desarrollo de una ciudadanía consciente, activa y comprometida supone la existencia de espacios de expresión y de canales de relaciones, institucionalizadas con el Estado, que permitan a los usuarios expresar, de modo colaborativo, su opinión crítica y aportar al quehacer de las entidades públicas.
4. Que, la dinámica de los cambios que se desarrollan en el aparato productivo y en las relaciones laborales exige a esta Dirección, el establecimiento de instancias de comunicación institucionalizadas con los actores laborales y productivos, que permitan hacer más eficiente y eficaz su rol de garante de la institucionalidad laboral mediante el mejoramiento continuo de sus productos y servicios.

5. Que, es fundamental que dichos mecanismos sean integrados y estructurados de manera flexible, de forma tal, que tengan en consideración las particularidades regionales y/o locales de la actividad económica - laboral y las características de los actores sociales, profundizando con ello el proceso de descentralización institucional.
6. Que, los Consejos constituyen instancias en vías de consolidación al interior del Servicio y en las regiones pero que requieren proyectarse estratégicamente en el futuro, de modo de ir cumpliendo los objetivos para los cuales fueron creados y así hacer frente a los nuevos desafíos institucionales de elevar sostenidamente el nivel de cumplimiento normativo y la capacidad de autorregulación de los actores sociales. Estos objetivos se expresan especialmente en la política institucional de "Intervención Programada de Oficio", al cual aportan los Consejos, particularmente, con un aprendizaje para el diálogo social en el ámbito tripartito.
7. Que, los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios se han convertido en un espacio destinado a relevar el rol de los usuarios como contralores de la gestión del Servicio, basado en los principios de "calidad de servicio, eficiencia, transparencia y participación", y como potenciales aliados estratégicos en el desafío país de producir y exportar cumpliendo los estándares laborales.
8. Que, a casi dos años de la creación de estos Consejos, se ha hecho necesario evaluar su implementación y desarrollo a lo largo del país, y estudiar eventuales modificaciones a su estructura, reglamentación y funcionamiento.

Resuelvo:

- I. Créanse los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo, los cuales han de tener los objetivos, funciones, composición y funcionamiento que se mencionan en los párrafos siguientes

1. De su objetivo general

Establecer un mecanismo institucional, permanente, descentralizado y de carácter regional y/o local, de diálogo tripartito con los actores sociales. Ello, con el fin de transparentar y fortalecer el quehacer institucional; ya sea, aumentando el grado de conocimiento de las necesidades de los usuarios, mejorando las políticas del servicio frente a éstos, e incrementado la capacidad de diagnóstico de la realidad laboral; como, mejorando la calidad del servicio y el nivel de satisfacción de los usuarios, proponiendo y/o realizando acciones tendientes a fomentar el cumplimiento normativo vigente y propiciando el establecimiento de relaciones laborales modernas en la región y en el país.

2. De sus objetivos específicos

- 2.1. Dar a conocer a los usuarios las políticas, planes, programas y actividades generales de la Dirección para recoger las sugerencias e ideas que permitan su permanente perfeccionamiento.

- 2.2. Recoger opinión en la determinación de los programas nacionales y locales de asistencia técnica a usuarios, en especial, en aquellos destinados a micro y pequeña empresa y dirigencia sindical.

- 2.3. Recoger opinión para el mejoramiento continuo de las políticas inspectivas y sus procedimientos, a través de propuestas de focalización, y modernización, teniendo presente las

realidades y particularidades regionales.

- 2.4. Recabar propuestas y opiniones acerca de la normativa legal, reglamentaria y doctrinaria administrativa en materia laboral y de seguridad e higiene que requieran de eventuales modificaciones o complementaciones.
 - 2.5. Colaborar en la implementación y desarrollo de diagnósticos y estudios de la realidad laboral regional y/o locales, en especial en alianzas estratégicas con centros de investigación y de educación superior.
 - 2.6. Realizar todas aquellas acciones conducentes a fortalecer el diálogo social en un ámbito tripartito, fomentando, especialmente, el cumplimiento normativo vigente, la prevención de la infraccionalidad y el mejoramiento continuo de las relaciones laborales.
 - 2.7. Planificar y programar la agenda de trabajo anual, ejecutarla y evaluarla, tanto en cuanto a su cumplimiento como en su aporte al logro de los objetivos, general y específicos, antes reseñados.
- 3. Del número de Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios**

De acuerdo a la realidad, características y necesidades de la región podrán crearse más de un Consejo Tripartito Regional de Usuarios, ya sea a petición de los usuarios o de oficio por el Director Regional del Trabajo. Estos mantendrán la denominación de Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios, individualizándolos con un nombre distintivo relacionado con la región y el área geográfica que representa (por ejemplo, Consejo Tripartito Regional de Usuarios V Región –agregándose el nombre de la provincia

o área geográfica– en este caso, Valparaíso). No obstante lo anterior, el número de Consejos que se creen no podrá exceder del número de provincias por región.

La creación de dichos Consejos deberá obedecer a un análisis realizado por el equipo Regional conjuntamente con el Dpto. de Relaciones Laborales, cuya decisión se traducirá en la dictación de la resolución exenta correspondiente por parte del Director Regional, copia de la cual deberá remitirse al Departamento. La responsabilidad de conducción de dichos Consejos siempre estará radicada en el Director Regional y su equipo, por lo cual la totalidad de los Consejos existentes en una Región tendrán el mismo rango y/o nivel de importancia.

Las regiones que tuviesen un número mayor de Consejos que los considerados en este número, deberán adecuarse a lo establecido en un plazo máximo de 4 meses, contados éstos desde la fecha de vigencia de la presente resolución.

4. De su composición

Los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios estarán integrados por representantes de los trabajadores, de los empleadores y de centros académicos de la región, además de representantes de la Dirección Regional del Trabajo respectiva.

El Director Regional del Trabajo, mediante invitación, convocará a las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas de las áreas de la actividad productiva y de mayor relevancia económica y social de la región.

Alternativamente, para la designación de los representantes de los actores laborales y productivos podrá establecerse algún mecanismo de elección que involucre ya sea a las organizaciones cuando sean

varias, o a empleadores o trabajadores, cuando no exista organización. Ello, para obtener una mejor y mayor representación de un sector determinado.

En el caso del actor empleador se deberá tener en especial consideración la distinción entre micro, pequeña, mediana y gran empresa, velando, además, por que esté representado todo el espectro productivo de la región.

4.1. Se entiende para estos efectos por organizaciones más representativas de los trabajadores aquellas que:

- a) Integren el mayor número de afiliados en el ámbito regional. Al menos dos representantes.
- b) Representen a trabajadores de las actividades económicas más relevantes de la región. Al menos dos representantes.
- c) Las Centrales de Trabajadores con presencia en la provincia cabecera de región. Al menos un representante de cada una.

4.2. Se entiende para estos efectos por organizaciones más representativas de los empleadores aquellas que:

- a) Representen a empleadores de las actividades económicas con mayor contratación de mano de obra en la región. Al menos dos representantes.
- b) Representen a empleadores que desarrollan la actividad económica con mayor incidencia en el PIB regional. Al menos un representante.
- c) Representen a los empleadores MYPE de la región. Al menos dos representantes.

En el evento que en una región se opte por la constitución de un solo Consejo Tripartito Regional, se sugiere que los representantes titulares de cada uno de los actores sean al menos ocho, con igual cantidad de suplentes. De constituirse más de un Consejo, la composición de éstos se ajustará a lo expresado precedentemente, esto es, al menos cinco representantes titulares de cada uno de los actores, con igual número de suplentes.

Se deberá, además, invitar a participar a representantes de instituciones académicas relevantes de la región. La decisión sobre cuáles invitar, deberá ser analizada y determinada al interior del propio Consejo.

La representación de la Dirección del Trabajo estará compuesta por la totalidad del equipo regional, es decir, Director Regional y Encargados de las Coordinaciones operativas y de gestión. En el evento que en la región, en conformidad a lo señalado en el número 3 anterior, el número de Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios sea superior a uno, se incorporarán a éste los Inspectores del Trabajo de la jurisdicción respectiva, quienes harán de Secretarios Ejecutivos Permanentes del respectivo Consejo, más un representante de cada área operativa. Además, los directivos deberán recurrir a los mediadores de su región a fin de solicitar asesoría, capacitación y/o apoyo en metodología de diálogo.

Cuando en una región exista más de un Consejo, tanto las organizaciones integrantes de los trabajadores como de los empleadores podrán pertenecer a uno solo de ellos.

5. Del funcionamiento

5.1. De las reuniones.

a) Ordinarias.

El Consejo funcionará de manera ordinaria con una periodicidad, a lo menos, de carácter mensual, debiendo levantarse acta de las materias tratadas en cada oportunidad.

Si el número de Consejos que se creen en la Región es superior a dos, podrá fijarse una periodicidad más espaciada para su funcionamiento, a fin de no recargar el trabajo del equipo regional. Eventualmente, pueden sesionar en forma ordinaria como mínimo una vez cada dos meses.

b) Extraordinarias.

De manera extraordinaria se realizarán reuniones de dichos Consejos cuando mediante acuerdo, al cual deberán concurrir a lo menos el Director Regional, un representante de los trabajadores y uno de los empleadores, se cite para dicho efecto y sólo con el objeto mencionado en la citación.

5.2. Del programa de trabajo.

Los Consejos deberán construir una agenda de trabajo anual. Para ello, tendrán amplia libertad para programar sus actividades y decidir los temas y las prioridades para su tratamiento. Con el fin de asegurar las funciones de coordinación y de apoyo desde el nivel central cada Consejo, deberá remitir su agenda de trabajo al comienzo de su período anual (a más tardar el 30 de enero de cada año) al Departamento de Relaciones Laborales.

Los representantes de la Dirección del Trabajo ante el Consejo deberán velar porque las actividades planificadas, que demanden la intervención de funcionarios de su región, se realicen en forma armónica a las demandas restantes que poseen.

5.3. Del lugar.

Las reuniones del Consejo se desarrollarán en la Dirección Regional del Trabajo o en la Inspección cabecera de Provincia respectiva, cuando exista más de un Consejo, salvo acuerdo tomado por cada uno de ellos para sesionar en otro lugar.

5.4. De los gastos de funcionamiento.

Los gastos ordinarios en que haya de incurrirse en el funcionamiento de los Consejos serán de cargo de la Dirección Regional, la cual deberá solicitarlos en el presupuesto anual de la Región y efectuar la correspondiente remisión de los fondos en el programa de caja del mes respectivo.

II. Créase el Consejo Nacional Tripartito de Usuarios de la Dirección del Trabajo, con los siguientes objetivos, funciones, composición y funcionamiento que a continuación se señalan.

1. De su objetivo general

Establecer un mecanismo institucional, permanente, de carácter nacional centralizado, de diálogo tripartito con los actores sociales, a través de sus organizaciones más representativas a nivel nacional, con el fin de transparentar y fortalecer el quehacer institucional; aumentar el grado de conocimiento de las necesidades de los usuarios, de las políticas del servicio frente a éstos y de diagnóstico de la realidad laboral; mejorar la calidad de los servicios y satisfacción de

los usuarios; proponer y/o realizar acciones tendientes a fomentar el cumplimiento normativo vigente y propiciar el establecimiento de relaciones laborales modernas en el país.

2. De sus objetivos específicos

2.1. Dar a conocer a los usuarios las políticas, planes, programas y actividades generales de la Dirección del Trabajo para recoger las sugerencias e ideas que permitan su permanente perfeccionamiento.

2.2. Recoger opinión en la determinación de los programas nacionales de asistencia técnica a usuarios, en especial, a aquellos destinados a micro y pequeña empresa y dirigencia sindical.

2.3. Recoger opinión para el mejoramiento continuo de las políticas inspectivas y sus procedimientos, a través de propuestas de focalización y modernización, teniendo presente las distintas realidades existentes en el país en materia de relaciones laborales.

2.4. Recabar propuestas y opiniones acerca de la normativa legal, reglamentaria y doctrinaria administrativa en materia laboral y de seguridad e higiene que requieran de eventuales modificaciones o complementaciones, utilizando especialmente los canales construidos a partir de los Consejos Tripartitas Regionales de Usuarios.

2.5. Colaborar en la implementación y desarrollo de diagnósticos y estudios de la realidad laboral del país, en especial en alianzas estratégicas con centros de investigación y de educación superior, tanto nacionales como internacionales, como los realizados por la propia institución.

2.6. Realizar todas aquellas acciones conducentes a fortalecer el diálogo social en un ámbito tripartito, fomentando, especialmente, la elevación del cumplimiento normativo vigente, el mejoramiento progresivo de las relaciones laborales y su modernización.

3. De su composición

El Consejo Nacional de Usuarios estará integrado por igual número de representantes de los trabajadores y representantes de los empleadores. Por la Dirección del Trabajo lo integrarán su Director(a), el Subdirector y las Jefaturas de los Departamentos Operativos. Además, se integrará un funcionario que hará las labores permanentes de Secretario Ejecutivo del Consejo Nacional, el cual será designado por la máxima autoridad del Servicio.

La Directora del Trabajo, mediante invitación, convocará a las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas de las áreas de la actividad productiva y de mayor relevancia económica y social del país, donde cada organización designará un representante titular y otro con carácter de suplente. Adicionalmente serán invitados los representantes de los trabajadores y de los empleadores ante la O.I.T.

Especialmente serán convocadas las siguientes organizaciones:

Por el sector de los trabajadores

- Central Unitaria de Trabajadores (CUT)
- Central Autónoma de Trabajadores (CAT)
- Confederación Bancaria
- Confederación Minera

- Confederación Nacional Campesina
- Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores del Transporte Terrestre y afines (CONATRACH)
- Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores de Industria Alimenticia y Turismo (COTIACH)
- Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores del Comercio, Confección, Vestuario y actividades conexas (CONSECOVE)
- Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores Metalúrgicos (CONSTRAMET)
- Sindicato de Artistas de televisión y espectáculos (SIDARTE)
- Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas (ANAMURI)
- Colegio de Profesores de Chile A.G.

Por el sector de los empleadores

- Sociedad Nacional de Agricultura
- Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo
- Sociedad Nacional de Minería
- Sociedad de Fomento Fabril
- Cámara Chilena de la Construcción
- Asociación de Bancos e Instituciones Financieras
- Confederación Nacional Unida de Mediana, Pequeña, Microindustria, Servicios y Artesanado (CONUPIA)
- Confederación de Comercio Detallista y Turismo (CONFEDACH)

- Asociación de Exportadores de Manufacturas y Servicios (ASEXMA)
- Asociación Nacional de Televisión (ANATEL)
- Confederación de la Producción y del Comercio (C.P.C.)

En el caso que algunos de los representantes de las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores, pertenezcan a algún Consejo Tripartito Regional de Usuarios, la organización afectada deberá nombrar a otro representante, por lo que ningún representante podrá pertenecer a más de un Consejo.

4. Del funcionamiento

4.1. De las reuniones.

a) Ordinarias.

El Consejo Nacional funcionará en pleno cuatrimestralmente. Estas reuniones serán una instancia de información sobre las políticas, proyectos y programas de la DT y de contribución de los actores a su perfeccionamiento. En ellas igualmente podrán definirse áreas prioritarias en las cuales a los actores les interesaría profundizar, así como la constitución de equipos de trabajo para los fines que se determinen.

b) Extraordinarias.

De manera extraordinaria se realizarán reuniones de dicho Consejo cuando mediante acuerdo, al cual deberán concurrir a lo menos la Directora del Trabajo, y la mayoría de los representantes de las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores, se cite para tratar y/o analizar un tema que cualquiera de los sectores integrantes estime de urgente interés.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo Tripartito Nacional de Usuarios, en acuerdo con la Dirección Superior del Servicio podrá convocar a una reunión general de Consejeros de la Dirección del Trabajo que integre a representaciones de cada uno de los Consejos Regionales y Nacional. Este encuentro podrá ser llamado una vez al año, definiendo previamente una agenda de trabajo que integre las necesidades recogidas de los Consejos Regionales durante el período, los intereses del Consejo Nacional y los de la Dirección del Trabajo.

4.2. Del lugar.

Las reuniones del Consejo Nacional se desarrollarán en las dependencias de la Dirección Nacional del Trabajo, salvo que por acuerdo de sus miembros decidan sesionar en otro lugar.

4.3. De los gastos de funcionamiento.

Los gastos ordinarios en que haya de incurrirse en el funcionamiento del Consejo Nacional serán de cargo de la Dirección del Trabajo, la cual deberá considerarlos en el presupuesto anual de la Institución.

4.4. De las comisiones de trabajo.

Sin perjuicio de las reuniones ordinarias y extraordinarias que pudiera tener el Consejo, se podrán conformar comisiones de trabajo para desarrollar las propuestas nacidas al interior de éste de acuerdo a la agenda construida por los propios actores sociales y conforme a las prioridades que el Consejo asuma con certidumbre. Las comisiones de trabajo funcionarán por separado y con la periodicidad y organización que ellas mismas determinen.

Asimismo, el Consejo Tripartito Nacional de Usuarios de la Dirección del Trabajo podrá planificar, ejecutar y evaluar una agenda de trabajo para el período anual acordada por la mayoría de sus miembros. Dicho plan de trabajo podrá ser desarrollado por las comisiones señaladas precedentemente o por consejeros definidos en acuerdo por los actores integrantes de la instancia.

III. Radícense, para los efectos del buen funcionamiento de los Consejos, el Tripartito Nacional y los Regionales de Usuarios, en las instancias que se indican, las siguientes responsabilidades:

1. Nivel Nacional

1.1. Director(a) del Trabajo.

- a) Será el responsable de definir los criterios generales de conducción institucional de estas instancias en coordinación con los departamentos operativos.
- b) Será el responsable de la convocatoria, instalación, desarrollo y evaluación del Consejo Tripartito Nacional de Usuarios, así como de establecer las medidas de perfeccionamiento pertinentes, a través de la Secretaría Ejecutiva Nacional.
- c) Convocar a reuniones ordinarias del Consejo Nacional de Usuarios de acuerdo a la agenda definida por sus integrantes y aquellas de carácter extraordinarias.
- d) Velar por el levantamiento en acta de los aportes y acuerdos establecidos en el Consejo y de la difusión de los mismos.
- e) Designar a la persona que cumplirá las funciones de Secretario Ejecutivo Nacional del Consejo.

1.2. *Departamento de Relaciones Laborales.*

- a) Será el responsable de instruir los criterios generales de actuación de los diversos Consejos Tripartitos Regionales.
- b) Efectuar las labores de seguimiento, del avance en el cumplimiento de las agendas de trabajo, y de apoyo a los Consejos de acuerdo a las necesidades que éstos demanden.
- c) Evaluar *semestralmente* el desarrollo de ellos, establecer las medidas de perfeccionamiento pertinentes e informar al Comité Directivo el grado de desarrollo de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios y a los Departamentos de aquellas situaciones, acuerdos y propuestas generadas en los Consejos Tripartitos Regionales que incidan en los servicios que ellos prestan. Para dichos efectos elaborará la pauta de evaluación respectiva.
- d) Ejecutar todas las acciones tendientes a consolidar institucionalmente todos los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios.
- e) Coordinar con el Director del Trabajo todos los criterios generales de actuación del Consejo Tripartito Nacional de Usuarios.

La Coordinación Operativa, a través del Departamento de Relaciones Laborales, generará una Comisión Interdepartamental de Trabajo para el Diálogo Social, la que realizará las siguientes funciones:

- a) Recepcionar y consolidar los informes de carácter cuatrimestral acerca del desarrollo de todos los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios, remitidos por cada región en forma consolidada.

- b) Presentar informes semestrales en cada año del grado de desarrollo de todos los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios al Comité de Coordinación del Departamento de Relaciones Laborales.
- c) Dirigir la Comisión Interdepartamental para el Diálogo Social, la cual deberá estar integrada por a lo menos un representante de cada Departamento operativo del Servicio, representante del Servicio de Asistencia Técnica y la unidad de Mediación. Esta comisión tendrá las siguientes finalidades:
 - 1. Determinar y coordinar la ejecución de las acciones institucionales necesarias para desarrollar la construcción de un diálogo social tripartito que contribuya al fortalecimiento de los interlocutores sociales para alcanzar soluciones compartidas que den legitimidad a las políticas y que propicien una equitativa distribución de los beneficios del crecimiento.
 - 2. Construir, en conjunto con la Unidad de Mediación, una metodología que permita capacitar y asesorar, a través de los mediadores en cada región, a los directivos de nuestro servicio para que lideren la instalación progresiva del diálogo tripartito en su respectiva Región. Adicionalmente, se deberá capacitar a los miembros de los Consejos de Usuarios representantes de los interlocutores sociales en el uso del tripartismo como una forma de reforzar la democracia, y contribuir al entendimiento ciudadano.
 - 3. Dirigir y controlar el rol de asistencia técnica que los mediadores hagan a los equipos respon-

sables de la conducción de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios.

3.3. *Secretaría Consejo Tripartito Nacional de Usuarios.*

Esta secretaría estará a cargo de un funcionario designado por el Director del Trabajo y sus principales funciones serán:

- a) Levantar acta de las sesiones del Consejo Tripartito Nacional de Usuarios.
- b) Confeccionar y evacuar los informes semestrales, tomando como base las actas de cada sesión realizada durante el período, así como de los estados de avance de las comisiones de trabajo que se creen.
- c) Elaborar aquellos informes que permitan conocer de mejor manera el grado de desarrollo del Consejo Tripartito Nacional de Usuarios.
- d) Difundir los acuerdos y actividades del Consejo Nacional, tanto interna, como externamente, y de aquellos que provengan de los Consejos Tripartitos Regionales en lo que sea pertinente.
- e) Coordinar operativamente todas aquellas comisiones de trabajo que se creen dentro del Consejo.

4. Nivel Regional

4.1. *Director Regional del Trabajo.*

- a) Será el responsable de desarrollar los criterios generales de actuación definidos por la superioridad del Servicio e instruidos por el Dpto. de

Relaciones Laborales acorde con la realidad regional.

- b) Será el responsable de la convocatoria, instalación, desarrollo y evaluación de cada Consejo Tripartito Regional de Usuarios creado en su región y de establecer las medidas de perfeccionamiento pertinentes, a través de la Secretaría Ejecutiva Regional.
- c) Convocar a reuniones ordinarias del Consejo Tripartito Regional de Usuarios de acuerdo a la agenda definida.
- d) Velar por el levantamiento en acta de los aportes y acuerdos establecidos en cada Consejo Tripartito Regional de Usuarios.
- e) Supervisar el cumplimiento del programa anual.
- f) Ejecutar todas las acciones tendientes a consolidar institucionalmente los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios creados en su jurisdicción.
- g) Convocar a reuniones extraordinarias a los consejeros cuando se cumpla lo previsto en el numerando 5.1., letra b., sobre reuniones extraordinarias de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios.

4.2. *Secretaría Ejecutiva Regional.*

En el evento que exista un solo Consejo Tripartito Regional, esta Secretaría estará a cargo del Coordinador de Relaciones Laborales de la región. En el caso de que funcione más de un Consejo, este funcionario llevará la coordinación de las secretarías ejecutivas de los Consejos de la región. Las funciones asignadas a ella serán:

- a) Levantar acta de las sesiones del Consejo.
- b) Consolidar y evacuar los informes cuatrimestrales, tomando como base los informes del mismo período emitido por cada uno de los Consejos creados en la región.
- c) Elaborar aquellos informes que permitan conocer de mejor manera el grado de desarrollo de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios de la región.
- d) Difundir los acuerdos y actividades de todos los Consejos Tripartitos Regionales de la jurisdicción, tanto interna, como externamente, y de aquellos que provengan del Consejo Nacional o de los Consejos de otras regiones.

En el caso en que exista más de un Consejo en la región, la Secretaría de cada Consejo estará a cargo del Inspector del Trabajo de la cabecera de provincia. En este caso, las funciones de éste serán las siguientes:

- a) Levantar acta de las sesiones del Consejo.
- b) Evacuar los informes cuatrimestrales de todas las reuniones realizadas en el período por el Consejo a la respectiva Dirección Regional.
- c) Elaborar aquellos informes que permitan conocer de mejor manera el grado de desarrollo del

Consejo Tripartito Regional de la jurisdicción.

- d) Coordinar con la Secretaría Ejecutiva Regional la difusión de los acuerdos y actividades de todos los Consejos Tripartitos Regionales de la jurisdicción, tanto interna, como externamente; como asimismo, los que provengan del Consejo Nacional o de los Consejos de otras regiones.
- e) Encabezar las reuniones del Consejo de Usuarios en ausencia del Director Regional del Trabajo.

IV. De los Informes que deben emitir los Consejos Tripartitos Nacional y Regionales

El objetivo de los Informes Cuatrimestrales emitidos por los Consejos Tripartitos Nacional y Regionales de Usuarios, es la entrega de información al nivel central de la agenda de trabajo y temática tratada en cada una de estas instancias; de los acuerdos logrados y de la forma en que han sido implementados en cada uno de ellos. Asimismo, se busca canalizar aquellas inquietudes que pudieran obstaculizar el funcionamiento de dicho consejo o el desarrollo armónico de las relaciones laborales en la región. El esquema de los contenidos de dichos Informes, la periodicidad de su emisión y su destino serán definidos mediante una circular al respecto.

V. Derógase la Resolución exenta N° 161, de 29 de enero de 2002

Anótese y notifíquese

ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO (*)

(Publicada en Boletín Oficial N° 167, diciembre de 2003, pp. 229 y ss. y actualizada en Boletines N°s. 183, abril 2004, p. 170, y 185, junio 2004, p. 178)

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION (Comuna)	JEFE	DIRECCION
10.16	I.C.T. QUELLON	Quellón	José Rodrigo Morales Muñoz	Jorge Vivar N° 285, Quellón, fono 65 - 680057

(*) Según Resolución N° 954 (exenta), de 6.09.01, refunde y sistematiza normas sobre existencia y funcionamiento de las Inspecciones del Trabajo (Boletín Oficial N° 155, diciembre 2001, pp. 89 y ss.), modificada por Resolución N° 409 (exenta), de 30.04.03 (Boletín Oficial N° 173, junio 2003, p. 111).

INDICE DE MATERIAS

	Página
ENTREVISTA	
• Ernesto Evans, Director del INP "95% de los funcionarios han manifestado mejorías en su movilidad corporal"	1
DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS	
• Poder y Mediación Laboral	3
Cartilla	
• Prácticas Antisindicales o Desleales	14
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
• Ley N° 19.945. Interpreta el Código del Trabajo en cuanto hace aplicable sus normas a trabajadores de los Conservadores de Bienes Raíces, Notarías y Archiveros	17
• Decreto N° 82, de 2004, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio de Seguridad Social con el Gobierno de Australia	19
DEL DIARIO OFICIAL	33
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	
• Despido injustificado. Carta de despido no indica hechos en que se funda el despido	35
• Despido injustificado. Falta de probidad e incumplimiento grave no acreditadas	50
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	
Indice temático	58

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES**2.092/87, 18.05.04.**

El hecho de considerar a los Oficiales que se desempeñan a bordo de naves de la Marina Mercante, destinadas a la salmonicultura en la Regiones X, XI, XII y remolcadores, en los cuadros reguladores de trabajo a bordo no implica que éstos se encuentren afectos a jornada de trabajo de 56 horas semanales, salvo que las partes así lo hubieren convenido.

60

2.093/88, 18.05.04.

1. Nada impide, en los casos que exista evidencia al respecto, que se considere empleador, en conformidad al artículo 3° del Código del Trabajo, no a la persona que ha suscrito el contrato de trabajo respectivo, sino a aquel que en el plano de la realidad ejerce la potestad de mando dentro de una relación de subordinación o dependencia.
2. La determinación de la oportunidad para hacer uso del feriado legal corresponde única y exclusivamente al trabajador, no siendo válida la cláusula que otorgue dicha potestad al empleador.
3. Las partes no pueden modificar el contenido imperativo de la norma legal prevista en el artículo 50 del Código del Trabajo, que señala claramente la base sobre la cual se calculará la gratificación legal respectiva, que estará constituida por las remuneraciones mensuales del trabajador, y no el sueldo base como señala la cláusula cuarta del contrato de trabajo revisado.
4. Las cláusulas séptima, octava y novena contenidas en el contrato de trabajo acompañado no representan, en principio, ninguna infracción a normas legales vigentes, aun cuando la eficacia de la mención de que el incumplimiento de algunos de los deberes que en ellas se establecen serán causales suficientes de despido, corresponde única y exclusivamente a los Tribunales de Justicia, y no a las partes en el contrato de trabajo.
5. La eficacia de la cláusula del contrato de trabajo que señala que el mismo se extingue por las causales 5 y 6 del artículo 159 del Código del Trabajo en caso de que la empresa ... termine su relación comercial con el Banco ..., como se acaba de señalar en el punto anterior, corresponde única y exclusivamente a los Tribunales de Justicia, y no a las partes del respectivo contrato

62

2.094/89, 18.05.94.

La bonificación proporcional de los profesionales de la educación del sector particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación se financia con cargo a los recursos dispuestos por la Ley N° 19.410, más el incremento de subvención de la Ley N° 19.933, y su monto se determina distribuyendo entre los profesionales de la educación, en proporción a su carga horaria el 80% del total de los



recursos que corresponda percibir para tales fines en los meses de febrero de los años 2004, 2005 y 2006, deducido el aumento del valor hora vigente al 31 de enero de los años 2004, 2005 y 2006, como, asimismo, el aumento del valor hora vigente al 31 de enero de 2001	66
2.095/90, 18.05.04. Precisa dictamen N° 1.121/28, de 27.03.03, en el sentido que indica	68
2.097/91, 19.05.04. La Empresa ... no puede alterar las condiciones de otorgamiento y forma de pago de los permisos sindicales a que aluden las respectivas cláusulas de los contratos colectivos de trabajo celebrados entre ella y los Sindicatos de Trabajadores de la misma, por cuanto ello implica modificar unilateralmente la forma como las partes han entendido y aplicado las estipulaciones contenidas en las citadas cláusulas convencionales	70
2.155/92, 25.05.04. No corresponde reconocer como actividad de capacitación, para los efectos de la carrera funcionaria regida por la Ley N° 19.378, las asignaturas aprobadas por una funcionaria en la carrera de Técnico de Nivel Superior, impartida por la Universidad Arturo Prat, por no estar incluidas aquéllas en el Programa de Capacitación Municipal	73
2.160/93, 25.05.04. Para considerar en el cómputo del feriado regido por la Ley N° 19.378, los 17 años de imposiciones que refiere la funcionaria de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín, deberá acreditar ante su empleador que durante ese período, los servicios fueron prestados en el sector público en cualquiera calidad jurídica, en establecimientos municipales, corporaciones privadas de atención primaria de salud, o en los Programas de Empleo Mínimo, de Obras para Jefes de Hogar y de Expansión de Recursos Humanos, en el sector salud	75
2.164/94, 25.05.04. 1) La Ley N° 18.156 es aplicable a los profesionales extranjeros que laboran en las corporaciones de derecho privado sin fines de lucro, que administran y operan la atención primaria de salud municipal. 2) No tienen la calidad de funcionarios públicos, los trabajadores regidos por la Ley N° 19.378, que se desempeñan en las corporaciones municipales de derecho privado sin fines de lucro, constituidas según el artículo 12 del D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior	77
2.173/95, 26.05.04. Las entidades administradoras de salud primaria municipal, pueden autorizar a su personal para realizar cursos de forma-	

ción, capacitación y perfeccionamiento, con goce de remuneraciones, por períodos superiores a cinco días, si las disponibilidades presupuestarias de aquella se lo permiten 79

2.231/96, 28.05.04.

- 1) Las certificaciones que sobre integro de cotizaciones previsionales otorga la Caja de Compensación de Asignación Familiar Los Andes, entidad con la cual la Empresa de Transporte ... mantiene un convenio de pago electrónico de las mismas, resultan válidas para acreditar el cumplimiento de la obligación prevista en el artículo 31, inciso 2° del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en la medida que el respectivo sistema cumpla con los requisitos básicos analizados en el punto 1° del presente informe.
- 2) Las Cajas de Compensación de Asignación Familiar no constituyen "organismos competentes" para los efectos previstos en el inciso 3° del artículo 177 del Código del Trabajo, salvo en lo que respecta a la cotización del 0.6% de salud, tratándose de trabajadores afiliados a FONASA que además estuvieren adheridos a dichos Organismos. Por lo tanto, a excepción de esta última situación, las certificaciones que sobre el integro de cotizaciones previsionales emiten dichos organismos no constituyen documentos idóneos para acreditar al ministro de fe, ante quien se ratifica un finiquito de un trabajador despedido por alguna de las causales de término de contrato indicados en el cuerpo del presente informe, el pago de aquellas que dicha disposición indica y por el período allí señalado 80

2.345/97, 4.06.04.

La descarga de un buque pesquero no constituye trabajo portuario ni demás faenas propias de la actividad portuaria sea que se realice en puertos públicos o privados del territorio nacional, por medios mecánicos o de succión directa o manuales y, por tanto, quienes la efectúen no tienen la calidad de trabajadores portuarios. Deja sin efecto el Dictamen N° 1.756 43, de 5.05.03 85

2.346/98, 8.06.04.

El sistema de declaración y pago electrónico de planillas de cotizaciones de previsión propuesto por la Caja de Compensación La Araucana, en la medida que cumpla con los requisitos y condiciones de seguridad y operación indicados en el cuerpo del presente informe, constituye un sistema válido en los términos del inciso 2° del artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo 87

2.388/99, 8.06.04.

La Dirección del Trabajo se encuentra legalmente impedida de interpretar las cláusulas contenidas en el Contrato de Transac-

ción celebrado entre la empresa ... y sus trabajadores, en virtud del cual se acordó la reincorporación a sus funciones de alguno de ellos, no pudiendo, por ende, calificar como remuneraciones las sumas pagadas a éstos por el tiempo que estuvieron separados de sus funciones y requerir el pago de las cotizaciones previsionales que pudieran corresponder por dicho período

89

2.389/100, 8.06.04.

- 1) Contrato por obra o faena es aquella convención en virtud de la cual el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquélla.
- 2) Constituyen contratos por obra o faena transitoria, aquellos que se celebran para la ejecución de una obra o trabajo que por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea o temporal, circunstancia ésta que deberá ser determinada en cada caso particular, debiendo entenderse así reconsiderada la doctrina contenida en Ord. N° 881/42, de 9.02.94.
- 3) Sólo se encuentran impedidos de negociar colectivamente, los trabajadores afectos a contratos por obra o faena transitoria, entendiéndose por tales para estos efectos de acuerdo a lo señalado en el punto 2), aquellos que se celebran para la ejecución de una obra o trabajo que por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea o temporal, circunstancia ésta que deberá ser determinada en cada caso particular.
- 4) No revestirían el carácter de contratos por obra o faena aquellos que implican la realización de labores de carácter permanente, las que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, requisito, que, como ya se expresara, resulta esencial para configurar contratos de este tipo.
- 5) No resulta jurídicamente procedente la contratación sucesiva por obra o faena, si la labor convenida por el trabajador no ha finalizado y continúa siendo desarrollada por la empresa hasta su total finalización, sucedería, por ejemplo, si éste hubiere sido contratado primeramente para la construcción de 10 kms. de un camino que abarca un total de 100 kms., siendo finiquitado y recontratado posteriormente para la construcción de otros 10 y así, sucesivamente.
- 6) Atendido que el término de la obra o faena precisa para la cual fue contratado el dependiente debe importar el término de la respectiva relación laboral, no resulta posible la renovación de un contrato de tal naturaleza, sin perjuicio de que una vez que aquélla haya finalizado y finiquitado, éste pueda ser recontratado para una faena distinta a la primitiva.

91

2.390/101, 8.06.04.

La suscripción de contratos sucesivos a plazo fijo, mediando finiquito entre uno y otro, práctica que emplean la Corporación

Municipal de Educación y Desarrollo Social de Villa Alemana y sus trabajadores no docentes, no resulta ajustada a Derecho, razón por la cual, en dicho evento se configura, respecto de cada trabajador, una relación laboral única, continua y de duración indefinida, cuya fecha de inicio es la de celebración del primer contrato	97
2.391/102, 8.06.04.	
Las Inspecciones del Trabajo, deberán ceñirse, para efectuar las notificaciones a que se refieren los incisos 2° de los artículos 324 y 330 del Código del Trabajo, al procedimiento señalado en el cuerpo del presente ordinario	100
2.392/103, 8.06.04.	
1. Los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado que ha concluido de acuerdo con las normas contenidas en los artículos 370, inciso 3°, 373, inciso 1° y 374, inciso 2°, del Código del Trabajo, gozan de fuero desde diez días antes de la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito al empleador su decisión de acogerse al inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo. En la situación anterior, en el evento que la comisión negociadora laboral, deje transcurrir los plazos respectivos sin hacer uso del derecho contenido en el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, los trabajadores gozan de fuero desde diez días antes de la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después del último día en que dicha comisión debió ejercer el referido derecho y no lo hizo.	
2. En un proceso de negociación colectiva reglado es posible celebrar un contrato colectivo que contenga distintas condiciones de trabajo y de remuneraciones respecto de los involucrados, ya sea, que existan o no trabajadores reintegrados individualmente a sus labores, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos 381, 382 y 383 del Código del Trabajo, y la época o condiciones en que se hubieren reincorporado.	
3. El contrato colectivo que tenga su origen en la aplicación del artículo 383, inciso 2° del Código del Trabajo, se entenderá suscrito, para todos los efectos legales, en especial respecto del fuero e inicio del nuevo proceso de negociación colectiva, a contar del día siguiente en que se produzca el reintegro del total de los trabajadores involucrados en la huelga	103
2.393/104, 8.06.04.	
1) La Corporación Municipal de Calera de Tango, debe reintegrar a sus labores de matrona en el consultorio operado por esa entidad, a funcionaria designada en comisión de servicio como	

encargada de la dirección de salud comunal de esa corporación, desde el 9.04.2001, porque la comisión de servicios no puede prolongarse por más tres meses.	
2) La misma funcionaria tiene derecho a percibir la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que contempla el artículo 1° de la Ley N° 19.813, no obstante su designación en comisión de servicio	108
2.394/105, 8.06.04.	
La congregación religiosa Instituto Calasancio Hijas de la Divina Pastora, sostenedora del establecimiento educacional "Divina Pastora Ñuñoa" no se encuentra obligada a gratificar anualmente a sus trabajadores	110
2.395/106, 8.06.04.	
1) Resulta jurídicamente procedente considerar los I.P.C. negativos al darse aplicación a la cláusula N° 35 sobre reajustabilidad pactada en el contrato colectivo vigente suscrito entre la Empresa ... y su Sindicato N° 1 de trabajadores.	
2) Resulta jurídicamente improcedente rebajar el monto nominal de los sueldos y beneficios expresados en dinero pactados en el contrato colectivo individualizado anteriormente, por aplicación de la misma cláusula cuando la variación del I.P.C. del período comprendido en ella ha resultado negativa	112
2.396/107, 8.06.04.	
La Corporación Municipal de Peñalolén está impedida de obligar al concurso público de antecedentes, para la provisión de 22 horas de la jornada semanal de trabajo, de un funcionario respecto del cual debe entenderse cumplida la exigencia concursal, porque su contrato indefinido fue pactado con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378.	115
2.397/108, 8.06.04.	
1) El personal de vigilancia de la Empresa de Vigilancia y Aseo Industrial ..., de Rancagua, que desempeña turnos diurnos, interactuando con el público, controlando y registrando sus datos, entre otras tareas anexas, se encuentra exceptuado del descanso dominical y en día festivos acorde al N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, correspondiéndole a lo menos dos domingo de descanso al mes. En cambio, el mismo personal, de turno nocturno, que se limita a actuar por sola presencia, custodiando recintos y lugares cerrados, se halla comprendido en el N° 4 del mismo artículo 38, no rigiendo para ellos el descanso de a lo menos dos domingo al mes; y	
2) No procede legalmente que las partes del contrato de trabajo, o la Dirección del Trabajo, puedan pactar o autorizar un sistema de distribución del otorgamiento del descanso semanal de a lo menos dos domingo al mes al personal que le corresponda en un período distinto del mes en que tales descansos se han devengado	117

2.458/109, 11.06.04.

Doña ..., mantiene la calidad de titular en la dotación docente de la Corporación Municipal de la Florida, respecto de las horas por las cuales concursó al cargo de docente de aula, no obstante haberse convenido con posterioridad un cambio de funciones.....

121

2.459/110, 11.06.04.

- 1) Un funcionario que está haciendo uso de permiso sin goce de remuneraciones, puede presentar sus antecedentes y postular al concurso público para proveer el cargo de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal.
- 2) Para proveer los cargos de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Conchalí deberá convocar a concurso público de antecedentes con la debida antelación, información y publicidad, exigidas por la Ley N° 19.378 y su reglamento de la carrera funcionaria.
- 3) El nombramiento provisional de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, para mantener la continuidad de la atención asistencial y mientras se resuelve el concurso público, debe realizarse por algunas de las modalidades de contrato que establece el artículo 14 de la Ley N° 19.378 y, en ningún caso, en calidad de interino o subrogante.
- 4) No se ha visto comprometido el derecho a la capacitación de los funcionarios de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Conchalí, si al curso respectivo concurrió una funcionaria por razones técnicas y de buen servicio

123

2.460/111, 11.06.04.

- 1) En el sistema de atención primaria de salud municipal, el empleador está facultado para descontar las horas o días de trabajo que faltaren para completar la jornada ordinaria, por lo que no procede la recuperación o compensación de las horas o días no trabajados sin justificación.
- 2) El monto del viático que voluntariamente paga una entidad administradora de salud primaria municipal, será aquel que haya fijado para la jornada diurna y nocturna, en su caso, según sus disponibilidades presupuestarias.
- 3) La duración de la jornada ordinaria semanal de trabajo que establece la Ley N° 19.378, está determinada por la fijación de la dotación, esto es, el número de horas semanales de trabajo que requiere una entidad administradora para atender el servicio asistencial, y no por la permanencia del funcionario en la localidad donde se prestan los servicios.
- 4) Los trabajadores sujetos a contrato a plazo fijo, gozan de los beneficios contemplados por la Ley N° 19.378, atendida la calidad de funcionarios que les reconoce la citada ley, y las

posteriores renovaciones de esos contratos en nada afectan el ejercicio de esos derechos.

5) Los directores de asociaciones de funcionarios de la salud primaria municipal, constituidas al amparo de la Ley N° 19.296, tienen derecho a la remuneración de los permisos sindicales por 22 horas si la asociación es de carácter nacional o de 11 horas semanales de permiso, si la asociación es de carácter regional, provincial o comunal, o que tenga como base uno o más establecimientos de salud y por cada director regional o provincial elegido conforme al inciso segundo del artículo 17 de la misma ley.

6) Infringe el N° 19 del artículo 19 de la Constitución Política y las letras c), d) y e) del artículo 7°, de la Ley N° 19.296, la entidad administradora de salud primaria municipal que se niega a recibir a los directivos de una asociación de funcionarios constituida en dicha entidad, o no responde verbalmente o por escrito los planteamientos y demandas de sus asociados 127

CIRCULARes, orden de servicio Y RESolucion DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares.

48 (extracto), 20.05.04.
Complementa instrucciones de carácter permanente, respecto de la participación de ex funcionarios en Audiencias de Conciliación 135

50 (extracto), 25.05.04.
Establece procedimiento único para envío de fiscalización, tanto a las Administradoras de Fondos de Pensiones como la Administradora de Fondo de Cesantía 135

2.- Orden de Servicio.

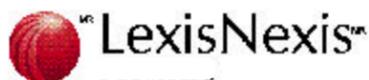
3, 14.05.04.
Establece las instrucciones generales para la actuación programada planificada de oficio común a todas las líneas operativas del servicio y dispone se dicten por los departamentos involucrados las instrucciones destinadas a adecuar sus procedimientos a esta nueva política institucional 135

3.- Resolución.

476 (exenta), 11.05.04.
Créanse los Consejos Tripartitos Nacional y Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo 155

actualizacion de nomina de inspecciones del trabajo 166

ISSN 0716-968X



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XVII • Nº 186
Julio 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
acliente@lexisnexus.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Ernesto Evans, Director del INP "95% de los funcionarios han manifestado mejorías en su movilidad corporal".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Poder y Mediación Laboral.

CARTILLA

- Prácticas Antisindicales o Desleales.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 19.945. Interpreta el Código del Trabajo en cuanto hace aplicable sus normas a trabajadores de los Conservadores de Bienes Raíces, Notarías y Archiveros.
- Decreto Nº 82, de 2004, del M. de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio de Seguridad Social con el Gobierno de Australia.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Despido injustificado. Carta de despido no indica hechos en que se funda el despido.
- Despido injustificado. Falta de probidad e incumplimiento grave no acreditadas.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

CIRCULARES, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Marcelo Albornoz Serrano	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Christian Melis Valencia	Jefe Departamento Inspección
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Raúl Campusano Palma	Jefe Departamento Administrativo
Malva Espinosa Cifuentes	Jefe Departamento Estudios
Mauricio Atenas Sequeida	Jefe Departamento Recursos Humanos
Julio Salas Gutiérrez	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Mario Poblete Pérez	I Región Tarapacá (Iquique)
Nelly Toro Toro	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Pedro Melo Lagos	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Héctor Yáñez Márquez	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Francisco Huircaleo Román	VII Región Maule (Talca)
Ildelfonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Adriana Moreno Fuenzalida	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Julio Barraza Pérez	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Hugo Sánchez Sepúlveda	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Fernando Silva Escobedo	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.
ARTICULO 88, LEY N° 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

DIRECCION DEL TRABAJO

Propietario
Dirección del Trabajo

Representante Legal
María Ester Feres Naz arala
Abogado
Directora del Trabajo

Director Responsable
Marcelo Albornoz Serrano
Abogado
Subdirector del Trabajo

COMITE DE REDACCION

Camila Benado Benado
Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

José Castro Castro
Abogado
Subjefe Departamento de
Recursos Humanos

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
Departamento Jurídico

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Felipe Sáez Carlier
Abogado
Jefe de Gabinete Subsecretario
del Trabajo

Inés Viñuela Suárez
Abogado
Departamento Jurídico

Paula Montes Rivera
Periodista

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Composición : **LexisNexis**
Miraflores 383, Piso 11.
Fono: 510 5000.
Imprenta : C y C Impresores Ltda.
San Francisco 1434 - Santiago

NOTAS DEL EDITOR

En la entrevista del mes, Ernesto Evans, director del Instituto de Normalización Previsional, se refiere a los beneficios del programa "Pausas y Ejercicios Saludables" que está desarrollando esa institución y que consiste en la instauración de pausas en el trabajo para realizar una serie de ejercicios de elongación, cuyo propósito es promover una vida saludable.

En el artículo de Doctrina, Estudios y Comentarios, Mario Varas, abogado y mediador de nuestro Servicio, aborda la problemática del poder con la finalidad de revisar su conceptualización y proponer una más dinámica, que dé cuenta de un enfoque que permita descubrir su riqueza, de cara a integrarlo activamente a la mediación laboral.

La cartilla del mes, informa sobre las características y prácticas antisindicales o desleales de mayor ocurrencia, además de instruir sobre dónde y quiénes pueden denunciarlas.

En la sección de Jurisprudencia Judicial se incluyen dos fallos sobre despidos injustificados. En ambos, se plantea su improcedencia. En el primer caso, porque la carta de despido no indica los hechos en que se funda, y en el segundo, porque no se acredita fehacientemente la supuesta falta de probidad e incumplimiento grave que sustenta el despido.

De la Jurisprudencia Administrativa institucional, destacamos el Dictamen N° 2.389/100, que establece doctrina sobre contrato por obra o faena, e innova de manera relevante en lo que era la jurisprudencia del Servicio en este tipo de contratos.

Por último, en la sección Normas Legales, destacamos la publicación de la Ley N° 19.945, interpretativa del inciso final del artículo 1° del Código del Trabajo, que prescribe que éste debe interpretarse y aplicarse de forma tal que la totalidad del estatuto laboral, en todas sus manifestaciones y expresiones, que emana del Código del Trabajo y leyes complementarias, resulta aplicable a los trabajadores que laboran en los oficios de notarías, archiveros o conservadores.

Boletín Oficial Dirección del Trabajo - Agustinas 1253 10° p., Casilla 9881, Santiago

CONSEJO EDITORIAL

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Christian Melis Valencia

Abogado
Jefe del Departamento 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 ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

