



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Enero 2005



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



ANDRES MARINAKIS, OFICIAL DE LA OIT:

UN NUEVO CONCEPTO ACUÑA LA OIT: EL TRABAJO DECENTE

Andrés Marinakis, Oficial de la OIT, es el especialista principal en Políticas del Mercado de Trabajo e Instituciones Laborales. Economista de la Universidad de Buenos Aires, MPhil en Estudios del Desarrollo, Institute of Development Studies y la Universidad de Sussex, Reino Unido. Desde que se integró a la OIT en 1999, trabaja en proyectos ligados a salarios y análisis del mercado de trabajo. Entre 1991 y 1998 se desempeñó en la sede de la OIT en Ginebra en el Instituto Internacional de Estudios Laborales, en el Departamento de Empleo y en el Departamento de Relaciones Laborales abordando temas de mercado de trabajo, ajuste estructural y remuneraciones, respectivamente. Actualmente se desempeña en las oficinas de la OIT en Santiago.

¿Qué sucedió para que en los umbrales del nuevo milenio se creara un "paradigma" del trabajo decente?

Desde su creación, la OIT está preocupada porque existan condiciones dignas de trabajo en sus distintas áreas de trabajo. Lo que pasa es que quizás desde fuera de la OIT no siempre era tan fácil visualizar como los distintos ejes de nuestras actividades –en los temas de empleo, protección social, normas internacionales de trabajo, diálogo social, etc.– contribuían a un mismo objetivo. El paradigma de trabajo decente simplemente busca cristalizar la idea de que la creación de más y mejores empleos es clave como parte de toda estrategia de desarrollo para mejorar el bienestar de la población.

Antes, ser una persona "trabajadora" era sinónimo de "persona decente", ahora los conceptos han cambiado y resulta que si



Marinakis: "El desafío del trabajo decente no se establece entre países, sino que existe en cada uno de los países".

hay trabajo decente, en contraposición habrá también "indecente". ¿Cuáles son los umbrales de la decencia y la indecencia? ¿Qué es en definitiva el trabajo decente y el no-decente o indecente?

La verdad es que no se definió ningún umbral que permita decir para todos los países cuál es la frontera entre el trabajo que es decente y aquel que no lo es. Si bien pensamos que hay normas básicas y valores en el trabajo que son universales, es obvio que el significado del término no es el mismo en un país industrializado que en los países en desarrollo. En cuanto a lo que denominas trabajo "indecente", hay gente que piensa que habría sido mejor traducir el término en inglés "decent work" como "trabajo digno". De todas formas, lo más importante es que el término sirva para formular una dirección en la cual Gobiernos, trabajadores y empleadores de un país quieran avanzar, cualquiera que sea su nivel de desarrollo.

La OIT ha creado un Índice de Desarrollo del Trabajo Decente (IDTD). ¿Cómo funciona? ¿Con estos instrumentos es posible medir el rango de trabajo decente y no decente?

El desafío del trabajo decente no se establece entre países, sino que existe en cada uno de los países. Por lo tanto, no es relevante establecer un índice para comparar la situación de distintos países, sino que lo importante es ver si cada país está haciendo avances en el logro del trabajo decente dentro de su propio contexto.

¿Qué regiones del mundo tienen más déficit de trabajo decente? ¿Cómo se inscribe la situación de Chile en sus rankings?

No establecemos ningún ranking global de déficit de trabajo decente. Más allá de los problemas de una medición comparable entre países muy distintos, políticamente también podría ser complicado hacerlo. En el caso de Chile indudablemente tiene niveles de formalidad y de cobertura de protección social mayores que el promedio de la Región. Lo importante para un país que tiene ambiciones fuertes para convertirse en un país desarrollado es que también tenga un objetivo en términos de trabajo decente para que el bienestar de toda la población aumente.

Sí tenemos varias publicaciones que analizan el desempeño de los mercados laborales en los distintos países, tal como el Panorama Laboral 2004 que acabamos de presentar y que da una visión comparativa entre los distintos países de América Latina y el Caribe.

El diálogo social es un precepto que ha aparecido íntimamente ligado al concepto de trabajo decente. ¿Cómo se interrelacionan en esta nueva concepción del trabajo?

El trabajo decente es el objetivo y, a nuestro entender, el diálogo social es uno de los instrumentos con los cuales se puede acelerar ese proceso. En la visión de la OIT, el diálogo social es un elemento clave para mejorar las relaciones laborales y así alcan-

zar un mayor progreso, así como es una forma de garantizar que el crecimiento económico se traduzca en mejoras concretas para toda la sociedad.

Según el Informe de la OIT publicado en 2004 sobre las tendencias mundiales del empleo, la situación en el mundo no solo no mejoró sino que aumentó el desempleo. ¿Habrá logrado la OIT sus objetivos en Latinoamérica para el año 2010?

La OIT no establece metas cuantitativas a alcanzar, ni en la región, ni en el mundo. No parece razonable fijar un objetivo en materia de desempleo, por ejemplo, ya que los gobiernos no cuentan con los instrumentos para alcanzarlo ya que el desempleo depende de innumerables factores. Distinto es decir que los gobiernos tienen que ir desarrollando instituciones y políticas que lleven a un mejor funcionamiento del mercado de trabajo, que extienda la cobertura de la fuerza de trabajo en materia previsional y de salud, que incorpore mecanismos que hagan participar de los beneficios del crecimiento económico a los trabajadores que perciben ingresos más bajos. En definitiva, se trata de desarrollar medidas que tiendan al trabajo decente.

¿Es posible generar trabajo decente en la economía informal?

Es cierto que muchas veces los peores problemas en la calidad del empleo se tienden a concentrar en la economía informal, y es muy difícil mejorar la situación de los trabajadores en la economía informal precisamente porque suelen estar fuera del alcance de la institucionalidad que busca garantizar ciertos estándares mínimos. Ahora bien, no tenemos una visión fatalista o estática al respecto. Por ejemplo, varios países en el mundo han logrado ampliar la cobertura de sus sistemas de cobertura social para incluir a trabajadores que antes estaban excluidos. En Chile, se puso en marcha la aplicación de la Ley de Microempresa Familiar, la que busca facilitar la formalización de micro empre-

sas que operan en la vivienda de su dueño o dueña.

La Organización Internacional de Empleadores ha señalado que si se produjera una ratificación automática de todos los convenios internacionales de trabajo se crearía una rigidez en el mercado, se dificultaría la creación del empleo y se promovería la economía informal. ¿Qué observaciones le merece formular frente a estas opiniones del empresario?

En primer lugar, los convenios internacionales del trabajo no son resultado del trabajo de un grupo de expertos que trabajan en una torre de cristal, sino que por el contrario son resultado de un largo trabajo que realizan comisiones específicas conformadas por representantes de gobiernos, trabajadores y empleadores. Por lo tanto, los convenios no son textos ajenos a los empleadores, sino que incorporan sus puntos de vistas.

En segundo lugar, la esencia de los convenios está en que los Estados los adopten en forma voluntaria. Es así que, si un país cree que no está en condiciones de aplicar un convenio específico, no lo ratifica hasta que crea que en un plazo razonable lo podrá hacer.

Por lo tanto, no hay nada más lejano a la OIT que la aplicación obligada de todos los convenios. La excepción a esta regla son los convenios fundamentales, que se considera que todo país está obligado a cumplir. Su número es muy reducido, y abarca temas tan básicos como por ejemplo la erradicación del trabajo forzoso, del trabajo infantil y la garantía de la libertad sindical.

Otra cuestión que llama la atención es que los empresarios ponen el acento en la relación de la generación de puestos de trabajo decente y aumento de la productividad. ¿Cuál es su opinión al respecto?

Para nosotros, existe una relación estrecha entre productividad y trabajo decente.

Cuando exista consenso de que un trabajador bien remunerado y bien protegido puede aportar más a su empresa para que ésta se vuelva más productiva, estaremos en el escenario de un círculo virtuoso donde el trabajo decente no se verá como un costo, sino como una herramienta esencial para el desarrollo de las unidades productivas y de sus trabajadores.

¿Cuáles deberían ser las políticas para promover la generación de trabajo decente?

Es una pregunta compleja porque existen muchos ámbitos diferentes. Pero en forma muy resumida e incompleta, creo que se pueden identificar algunas líneas. La primera línea es que debe haber un énfasis en el empleo a la hora de tomar decisiones macroeconómicas, en vez de considerarlo solo como un resultado residual. Segundo, existen las normas laborales y las distintas políticas del mercado de trabajo. Por ejemplo, en un país como Chile se podría discutir la conveniencia de reintroducir un programa como el Chile Joven que según las evaluaciones ha dado muy buenos resultados para facilitar el ingreso de los jóvenes al mercado laboral. Tercero, es muy importante fortalecer la aplicación de las políticas que es precisamente una de las tareas de la Dirección del Trabajo. Las normas son útiles solo en la medida en que se fomente y fiscalice su cumplimiento.

¿Cómo acceder al trabajo decente cuando lo primero es encontrar un trabajo?

A veces hay voces que plantean que el trabajo decente sería un lujo y que solamente vale la pena aspirar a él cuando se haya solucionado el problema del desempleo. Pero en realidad la calidad del empleo es crucial para que un trabajador o una trabajadora y su familia puedan superar la línea de la pobreza, y para que no caigan en situación de pobreza cuando se jubilen o sufren de algún problema de salud. Incluso puede ser un tema de vida y muerte, tal como se vio recientemente respecto de los accidentes de trabajo en la construcción.

Considerando el paquete de reformas que hubo que implementar en Chile para proteger a los trabajadores frente a los abusos del empleador, que lideramos por varios años el ranking sobre horas de trabajo en el mundo y varias cuestiones más que dan cuenta que la realidad de los trabajadores en Chile ha sido siempre muy dura. ¿Será posible que aquí algún día se alcance el estándar de trabajo decente? y, en estos momentos históricos ¿habrá alguna industria o comercio donde se pueda hablar de trabajo decente?

El ejemplo de las horas de trabajo es bueno para graficar la evolución que existe en materia de condiciones de trabajo. El Convenio N°1 de la OIT, sancionado en 1919, se trata precisamente de las horas de tra-

bajo en la industria. Es una materia en la que a mayor grado de desarrollo del país, menor es la cantidad de horas que se trabajan, lo cual es posible debido a que el trabajo es más productivo. El año 2005 se va a aplicar una reforma en esta materia en Chile que fue legislada hace 3 años. Ese recorte de horas refleja el desarrollo de Chile en los últimos 15 años y es un paso adelante en el camino hacia el trabajo decente, así como varios otros que ya se dieron. Es de esperar que Chile continúe en esa senda, superándose a sí mismo y generando cada vez más trabajos decentes en los distintos sectores de actividad. Pero no creo que se pueda decir que un día se alcance el trabajo decente, más bien esa es una tarea permanente.

LAS DESLOCALIZACIONES, EL NUEVO FANTASMA QUE RECORRE EUROPA

Manuel Barrera (*)

1. INTRODUCCION

Como en el Siglo XIX un fantasma recorre Europa. No se trata, ahora, de la revolución social sino de una de las expresiones de la nueva revolución capitalista, la del capitalismo global. En efecto, el creciente fenómeno de las deslocalizaciones se cierne amenazante sobre miles de trabajadores europeos y sobre los afanes gubernamentales por bajar las elevadas tasas de desempleo con que funcionan gran número de estas economías.

Aunque el fenómeno de las deslocalizaciones no es nuevo ha llamado la atención poderosamente este año de 2004 por la extensión que ha alcanzado y por el impacto que ha provocado tanto en los sindicatos como en amplios sectores políticos y en los medios de comunicación. Además, curiosamente, este fenómeno se ha engarzado con el de la jornada laboral de 35 horas, con el cual aparentemente tiene poca relación. Sin embargo, como veremos más adelante, la variación de la jornada se está utilizando para detener la marea de las deslocalizaciones, lo que de hecho plantea una importante reforma de la política laboral. Durante años esta práctica empresarial afectó a los trabajadores de las manufacturas, en tanto que en la actualidad se ha extendido al sector servicios, incluyendo a los trabaja-

dores de mayor calificación. En el sector de las tecnologías de la información, por ejemplo, se globalizó primero la producción de tecnología y, ahora, está ocurriendo lo mismo con los servicios ligados a esa tecnología.

¿Qué se entiende por deslocalización? Para comprender este término basta con imaginar una actividad ubicada espacialmente, es decir, localizada en un punto del espacio geográfico. Deslocalización sería el cambio de la localización de dicha actividad. En un sentido más estricto el organismo ministerial francés para los cambios económicos (MIME) entiende por deslocalización el desplazamiento hacia el exterior de una actividad económica existente en Francia, cuya producción es a continuación importada a Francia. ("Les délocalisations d'entreprises"; *Vie-publique.fr - Actualité*; 12 de enero de 2004). En la prensa diaria se usa esta expresión con su significado más lato. Comienza a utilizarse en los años sesenta para referirse específicamente al traslado de actividades productivas desde los países industrializados hacia países en desarrollo, vía inversión extranjera directa. Este proceso tuvo una lenta expresión en las décadas de los setenta y ochenta debido al escaso crecimiento de las economías del mundo en desarrollo, unido a la inestabilidad política e institucional de ese mundo. Sin embargo, a partir de los años noventa las deslocalizaciones han resurgido con fuerza en virtud del avance del proceso de globalización de la economía mundial, con lo que ha implicado en la reducción de los costos del transporte y

(*) Sociólogo que cumple actualmente funciones diplomáticas en Ginebra. Este artículo no compromete la opinión de la institución en que trabaja el autor.

los aduaneros, las facilidades en las comunicaciones gracias al desarrollo tecnológico (las TIC's), los flujos de capital y la institucionalización de los mercados en grandes áreas del tercer mundo (incluyendo a las ex-economías centralizadas). La deslocalización puede ocurrir en empresas de propiedad de extranjeros afinadas en un país o en empresas de nacionales de ese país, aunque es más frecuente en el caso de las primeras.

Para el resurgimiento de este proceso ha sido de gran importancia el elevado crecimiento económico de países como la China con su enorme mercado real y potencial, Singapur, Tailandia, Malasia y otros asiáticos, a los que en los últimos años se ha unido con fuerza la India. Todos ellos tienen costos laborales muy inferiores a los occidentales. La China posee una fuerza de trabajo abundante y disciplinada. En la India también los salarios son bajos, comparados con los de los Estados Unidos y de Europa Occidental y tiene, además, numerosos y bien preparados profesionales, los que generalmente dominan el idioma inglés. Por su parte, países ex-comunistas del este y del centro de Europa, que tienen costos laborales bastante inferiores a los de Europa Occidental y que poseen, además, una mano de obra bien calificada y disciplinada se han constituido también en países de destino en este proceso. Su calidad de puente entre los mercados occidentales y orientales ejerce un atractivo adicional. Son la República Checa, Eslovaquia, Eslovenia, Polonia, Hungría, Rumania, Bulgaria, las Repúblicas Bálticas.

De modo que dos serían las motivaciones principales para trasladar las actividades económicas desde los países "centrales" a estos en desarrollo: estar presente en un mercado en expansión y ahorrar en los salarios y otras retribuciones a una mano de obra calificada y disciplinada. Aumenta la atracción de un país su buena infraestructura material, especialmente los medios de transporte.

En este artículo nos proponemos mostrar la inquietud que ha surgido en Europa tanto en los medios sindicales como políticos frente a la práctica de las deslocalizaciones en este año 2004. Dado que se trata de un fenómeno que está en proceso de desenvolvimiento no utilizamos como fuentes investigaciones con datos cuantitativos confiables o estudios formales que entreguen hipótesis sobre el tema y procuren probarlas científicamente. No existen, por otra parte, estadísticas públicas precisas sobre las deslocalizaciones. Nuestras fuentes son informaciones de prensa que se refieren a los acontecimientos que impactan a la opinión pública en el devenir cotidiano. Estas fuentes tienen los méritos y los defectos propios del relato del acontecer actual, relato que se escribe diariamente. Específicamente, hemos examinado dos diarios de reconocida calidad periodística: el francés *Le Monde*, sus ediciones de los días martes a sábado, y el español *El País*, especialmente sus ediciones de los días sábado y domingo. Como es obvio la prensa no utiliza una definición muy acotada sobre el tema, de modo que puede mencionar con este término a un evento que en sentido estricto sea una inversión directa en el extranjero o una externalización. El artículo está limitado a tres países: Alemania, España y Francia y no pretende decir nada definitivo sobre el fenómeno sino sólo llamar la atención sobre una de las prácticas que acompaña a la globalización de la economía y pone en jaque al empleo de muchos trabajadores.

2. EL CASO DE ALEMANIA

Alemania, que vive una difícil coyuntura económica y política, ha estado tensionada por el masivo desempleo de los territorios de la ex Alemania del Este, por el estancamiento económico y por la necesidad de implementar reformas en su régimen laboral. Los sindicatos, parte de la opi-

nión pública y la oposición política, por distintas razones, han dificultado tal implementación. Por su parte las empresas afirman encontrarse en inferioridad de condiciones en la competencia internacional por la inflexibilidad del sistema de trabajo, los altos costos salariales y las elevadas aportaciones a la seguridad social.

Firmas alemanas han trasladados divisiones financieras y administrativas a la India y la China. Entre otras se pueden mencionar a Lufthansa, Daimler-Chrysler, Deutsche Bank. En diciembre de 2003 el Grupo Industrial SIEMENS anunció el traslado de 10.000 empleos relacionados con el desarrollo de soportes informáticos (software) a Europa del Este para los próximos años. Este Grupo, que cuenta con 30.000 especialistas en esta rama adujo, como principal razón, los costos salariales. Lo mismo hicieron otras empresas, tales como Epcos (componentes electrónicos), Infineon (semiconductores), SAP (soportes informáticos). El consejero de Siemens, Johannes Feldmayer, encargado de la estrategia corporativa declaró: "Al igual que nuestros competidores tenemos que dar cuenta de esta tendencia y trasladar parte de nuestras actividades" (*El País*, 13 de diciembre de 2003). Agregó que en estos países, (denominados Pecos - países del este y centro de Europa) se encuentra una masa salarial excepcional dotada de una excelente formación. El otro incentivo –aparte de los menores salarios y del trabajo calificado– es su crecimiento económico, más elevado que el de Europa Occidental.

La antigua Alemania del Este, que tiene un desempleo masivo, no se ha beneficiado con esta tendencia toda vez que después de la reunificación se acordó un aumento del 200% de los salarios, por lo que al día de hoy son menos competitivos que los de la República Checa o Polonia, dicen los empresarios. En efecto, el costo promedio por hora trabajada es de cinco euros en los países que han accedi-

do recientemente a la Unión Europea en tanto que dicho costo en Alemania en su conjunto sobrepasa los 25 euros.

En marzo del 2004 el presidente de la Federación Alemana de Cámaras de Comercio y de la Industria (DIHK), Ludwig Georg Braun, ha declarado : "Yo aconsejo a las empresas de no esperar una mejora de las políticas sino de actuar y aprovechar las oportunidades que se presentan con la ampliación de la Unión Europea" (*Le Monde*, 14 de abril de 2004). Según este responsable empresarial las deslocalizaciones permitirían mejorar la competitividad de las empresas con lo que se podrían salvar los puestos de trabajo en la misma Alemania. El Canciller M. Schröder juzgó estas declaraciones como un "acto antipatriótico" (*Ibid.*).

La situación es políticamente inquietante toda vez que, según los cálculos de las Cámaras de Comercio, alrededor de 50.000 empleos se restaran cada mes en Alemania a favor de los países con menores salarios, especialmente los del Este europeo. La tendencia a la deslocalización de los puestos de trabajo con fuerte valor agregado está presente en numerosas empresas tecnológicas. La respuesta al Canciller proviene justamente del Jefe de SAP, empresa europea número uno en software. Su argumento es de que si no participan en este movimiento dejarán de ser competitivos, perderán partes del mercado y, luego, una parte de los puestos de trabajo en la misma Alemania lo que ya ha sucedido, en la rama de las tecnologías de la información, con miles de ellos en los últimos años.

En este contexto las empresas presionan para ampliar la jornada de trabajo de 35 horas, en algunos casos, o de 37,5, en la mayoría, a 40 horas semanales sin compensación salarial. En el año 1984 el poderoso sindicato industrial IG Metall, mediante una huelga histórica en la lucha sindical del país, impuso la jornada de

trabajo de 35 horas semanales en parte de la industria automovilística y metalúrgica. De ahí para adelante muchos convenios colectivos en diferentes sectores económicos acordaron una jornada de 35 o de 37,5 horas. En los últimos años, sin embargo, silenciosamente, utilizando una amplia gama de modalidades contractuales, muchas empresas han ampliado la jornada, en negociaciones directas con sus sindicatos. No obstante, la polémica sobre la duración de la jornada estalló a fines de junio de este año 2004 cuando se conoció que la multinacional Siemens y el sindicato IG Metall habían acordado ampliar la jornada de 35 horas a 40, sin compensación salarial, en dos fábricas de teléfonos móviles que estaban a punto de ser cerradas y trasladadas a Hungría. El experto Hilmar Schneider, del Instituto para el Futuro del Empleo (IZA) declaró: "Es la primera vez que el IG Metall acepta una ampliación y quizás sea esto lo que haya asustado a la gente" Este experto agrega: "La idea de que la reducción de las jornadas a 35 horas semanales crea empleos definitivamente ha sido desmentida por la realidad. En Francia tampoco ha funcionado. No estamos ante un pastel que se pueda partir en trozos cada vez más pequeños para dar de comer a un mayor número de comensales" (*El País*; 12 de julio de 2004). Pero no era éste el primer acuerdo entre empresas y sindicatos para la ampliación de la jornada a 39 horas o a 40, sin compensación salarial, a cambio de que la empresa se inhiba de sus proyectos de deslocalización. Ya había ocurrido en 2003 con la fábrica de neumáticos Continental, también con la planta de instrumental médico B. Braun, propiedad del presidente de la Federación Alemana de Cámaras de Comercio (DIHK) y con varias otras. Los empresarios alemanes no hacen ningún misterio de su propósito de rebajar los costos laborales que estiman demasiado elevados para sus posibilidades de éxito en la competencia internacional. Así lo han hecho saber, entre otras, las siguientes empresas.

El Grupo Industrial y fabricante de camiones MAN, que pretende ampliar la jornada de 35 a 40 horas, lo que se discute en los respectivos comités de empresa; el Grupo Automovilístico Opel anunció en junio del 2004 que pretende reducir en dos dígitos sus costes laborales en Alemania; DaimlerChrysler pretende hacer lo mismo en su fábrica de Sindelfingen, cerca de Stuttgart, donde están en juego, desde el 12 de julio de 2004, 6.000 puestos de trabajo. Los trabajadores habían conquistado incluso el tener cinco minutos de recreo por cada hora trabajada y muy buenas primas para los turnos de noche. La empresa plantea ahora medidas que le permitan economizar 500 millones de euros, aumentando las horas de trabajo, suprimiendo las primas por el trabajo nocturno y limitando los aumentos salariales. Este ahorro sería condición indispensable para la realización de inversiones suplementarias que permitirían continuar con la plantilla actual sin despedir a los 6.000 trabajadores en cuestión. De no introducirse cambios, dice la empresa, la producción de los nuevos modelos de Mercedes se trasladarán a otras plantas de Alemania y a Suráfrica. (*Le Monde*; 14 de julio de 2004). La tendencia a deslocalizar puestos de trabajo con fuerte valor agregado atraviesa a numerosas empresas tecnológicas, como se mencionó más arriba. Si los esfuerzos por introducir reformas laborales fracasan esta tendencia podría ampliarse, a menos que las empresas y los sindicatos concuerden rebajar los costes laborales, sea con el expediente de la ampliación de la jornada sin compensación económica, sea con la disminución de otras garantías o una combinación de medidas que podrían incluir menores aportes a la seguridad social, mediante modificación legal.

Al momento los empresarios están presionando por llevar la jornada de trabajo a 40 horas a cambio de no transferir los puestos de trabajo a otras localizaciones. Es el caso de las recientemente iniciadas

negociaciones entre Opel Alemania, filial de General Motors de Estados Unidos, y sus trabajadores. La empresa ha propuesto ampliar la semana laboral a 40 horas y pagar sólo 35, la supresión de diversos suplementos salariales y la aceleración del ritmo de producción. El comité de empresa está dispuesto a conceder algunos recortes a las retribuciones de los trabajadores, pero a condición de que se den garantías en cuanto a que se mantenga, a lo menos hasta el 2010, el total de los 32.000 puestos de trabajo en Alemania. Otra negociación que se ha iniciado estos días es la del grupo automovilístico Volkswagen. Se trata de discutir un nuevo convenio que afectaría a sus 103.000 trabajadores en Alemania. La empresa está planteando, desde el inicio, severas reducciones de los costos laborales, incluyendo una reducción del 10 por ciento de los sueldos de sus ejecutivos. Pretende congelar durante dos años los sueldos de sus empleados y reducir otras garantías económicas y laborales del actual convenio. El comité de empresa espera recibir garantías de que los puestos de trabajo se mantendrán en Alemania. Como es habitual la central sindical IG Metall se muestra reticente y el comité de empresa, conciliador (*El País*; 28 de agosto de 2004).

Por su parte el Canciller G. Schröder, cuyos esfuerzos por reformar aunque sea mínimamente las reglas del juego en el mercado de trabajo alemán duran varios años y concitan la oposición de muchos, ha declarado al respecto: "Lo importante no es fijar un determinado número de horas semanales, sino posibilitar un máximo de flexibilidad para poder reaccionar a los pedidos de los que se dispone. Eso es lo importante" (*El País*; 12 de julio de 2004). Para el Canciller la deslocalización es, como hemos citado, un "acto antipatriótico".

3. EL CASO DE ESPAÑA

El caso de España es de alto interés ya que fue durante varios años un país de

destino de las deslocalizaciones de los países más desarrollados al punto de ser aún hoy el primer productor de vehículos industriales de la Unión Europea, el tercer fabricante europeo de automóviles y el sexto del mundo. Firmas francesas, alemanas, estadounidenses, japonesas construyen vehículos en este país. Sin embargo, hoy existe una gran preocupación por las perspectivas a mediano y largo plazo de este sector. Se teme que cuando llegue la hora de renovar los modelos que se fabrican actualmente, los Pecos hayan incrementado su poder adquisitivo y su capacidad de adquirir bienes de consumo durable. Ello junto con sus actuales ventajas (remuneraciones entre cinco y ocho veces inferiores a las españolas) y la mayor facilidad para acceder a los mercados de destino serían factores decisivos para la localización de las nuevas inversiones en ellos.

La actual implantación de las mismas firmas que producen en España en los Pecos y las nuevas decisiones de inversión así lo hacen temer. El grupo francés PSA (Peugeot-Citroën) ha dado a conocer su decisión de instalar en la ciudad de Trnava, Eslovaquia, una nueva fábrica que dará trabajo a 3.500 personas con capacidad para producir 300.000 vehículos anuales a partir del 2006. Este grupo junto con Volkswagen ya produjeron, en el 2001 en ese país, 181.333 coches turismos. El mismo grupo en conjunto con Toyota empezaron ya a construir una nueva fábrica en la República Checa, para producir turismos utilitarios Citroën C3, que se fabrica en España, y el futuro Peugeot 107. La República Checa produjo, en el año 2001, la cantidad de 456.927 turismos. Por otro lado, Volkswagen ha trasladado, desde España, el 10% de la producción del Seat Ibiza a sus instalaciones en Bratislava, capital de Eslovaquia. El sector automovilístico empleaba en España, en el primer semestre de 2002, un total de 73.959 personas, las que ya empiezan a preocu-

parse por su empleo futuro (Todas estas cifras tienen como fuente la *Sección Automación de Comisiones Obreras* –CC OO–, central sindical española).

España ha dejado de ser país de destino de las deslocalizaciones de empresas de países más industrializados y, ahora, experimenta la situación inversa. Es decir, comienza a ser país de origen de este proceso tanto en cuanto que empresas extranjeras con plantas en España empiezan a localizarse en otras geografías como que empresas españolas están externalizando parte de su proceso productivo en otros países o simplemente se deslocalizan. El principal destino de la externalización en el sector textil y del vestuario es el Norte de África, en especial Marruecos. Otros sectores han instalado fábricas en México, Brasil, Argentina, aunque también están incursionando en la China, Polonia y Rusia.

La famosa Mondragón Corporación Cooperativa (MCC), que para salir al extranjero requiere del acuerdo de la asamblea de trabajadores, tiene una política clara respecto del tema en comento. Ella es interesante ya que se trata de un empresa de la llamada economía social. Según su presidente, Jesús Catania, la implantación exterior del grupo cooperativo es para "ganar cuotas de mercado" y no deslocalizar si esto implica traslado y cierre. Pero reconoce que la estrategia del grupo es llevar fuera la producción que no es rentable en España, para fabricar "en casa" los otros productos (*El País*; 30 de mayo de 2004). El vicepresidente del grupo, Iñaki Otaño, agrega: "Nuestro compromiso está en mantener un equilibrio entre el movimiento hacia el exterior y la generación de puestos de trabajo aquí". Otro ejecutivo declara: "Para defender el empleo en casa hay que ir más fuera. Defender la globalización activamente. Aquí hay que sacar los productos más complejos y las instalaciones de fuera se convierten en plataformas de ventas". Y

aún más: "el temor a las deslocalizaciones es una posición muy conservadora, ya que no se puede seguir produciendo siempre con los mismos parámetros. La empresa ha de evolucionar, a medida que evolucionan los salarios, el nivel de vida, las exigencias y la demanda..." (*Ibid.*).

Este grupo cooperativo, formado por varias empresas, que ya tiene numerosas plantas en el extranjero se propone, según su Marco Estratégico 2004-2008, instalar en este período 17 nuevas plantas fuera de España, con lo cual llevaría la producción en el exterior al 18% del total, y a la vez pretende que las ventas al exterior lleguen al 60% del total de ventas en vez del 49% actual. Estas 17 nuevas plantas se agregarían a las 38 que ya tiene en 14 países del exterior, con lo cual aumenta significativamente su inversión directa transfronteriza. Su mayor presencia es en la China y, luego, en Brasil, pero piensa en el corto plazo en Rusia y Polonia, y en el mediano en la India. También tienen plantas en la República Checa, Italia y Turquía. "La estrategia, dice el presidente Catania, es dejar en casa los productos de mayor valor añadido, como le ha pasado históricamente a Alemania en relación a España. Por este motivo MCC tiene una clara apuesta por el I + D, por la innovación" (*Ibid.*). La conclusión de esta experiencia internacional de la cooperativa es que el mayor peligro para los productos españoles que no tienen una supertecnología es la China y no los Pecos. Por otro lado, concluyen que para sobrevivir al cambio que está produciendo la China en los mercados mundiales la gran interrogante para las cooperativas es si tendrán la capacidad de financiación para mantener el ritmo de crecimiento internacional, que lo juzgan condición necesaria.

España es, pues, un país que posee una doble experiencia. Primero fue lugar de destino de plantas o de procesos manufactureros de otros países atraídos por

los bajos costos salariales, lo que le permitió elevar su tasa de crecimiento económico y acercarse a los niveles de prosperidad de Europa Occidental. Ahora empieza a experimentar el ser país de origen de deslocalizaciones y externalizaciones, tanto de empresas extranjeras como de las propias empresas españolas, en búsqueda de ventajas que se ofrecen mejores en otros países. Esta es la dinámica de la competencia internacional, de la que no se pueden sustraer ni siquiera los países que actualmente ejercen una elevada atracción. Tal es el caso de la República Checa, destino preferente de muchas de las deslocalizaciones, como se ilustra con el traslado de la empresa estadounidense Flextronics. Esta empresa, fabricante de componentes electrónicos, se había instalado en la segunda más importante ciudad checa, Brno, donde era el principal empleador, luego de obtener generosas facilidades tanto del Estado como de la municipalidad. Sin embargo, a propósito de una reestructuración que siguió a la recesión mundial del sector tecnológico, Flextronics decidió cerrar su planta en Brno y trasladar maquinarias y producción a Hungría y a sus usinas asiáticas. El Primer Ministro checo Vladimir Spidla declaró "El Estado y la municipalidad han tenido un mala experiencia con esta firma" (*Le Monde*; 12 de octubre 2002). Fue la primera vez que en este país se experimentaba una deslocalización.

A pesar que está claro que las deslocalizaciones forman parte de la lógica misma del actual proceso de globalización de la producción y el empleo, los dirigentes políticos de los Estados y de los actores sociales no se resignan a la pérdida de empleo que, en lo inmediato, acarrea. Diversas iniciativas han esbozado varios gobiernos y sindicatos europeos destinadas, se dice, a frenar las deslocalizaciones.

En España el Ministro de Industria, Comercio y Turismo, José Montilla, ha enunciado una nueva política industrial. El Mi-

nistro afirma que los problemas se abordarán sector por sector con el ánimo de desarrollar grupos ("clusters") empresariales, en los cuales la clave será el desarrollo tecnológico, "el que tiene base sectorial". Se consideran sectores estratégicos al farmacéutico, la biotecnología, la aeronáutica, las telecomunicaciones y la nanotecnología. Sector por sector el gobierno se propone estructurar un Pacto Industrial con las comunidades autónomas, sindicatos y organizaciones empresariales para mejorar la competitividad de las empresas y de la economía en general. Se pedirá a los trabajadores moderación salarial a cambio de que las empresas inviertan en formación e innovación, la "vacuna" contra las deslocalizaciones. El plan pretende recuperar las zonas deprimidas y distritos urbanos degradados, utilizando como germen de la recuperación a la innovación tecnológica. Se llamarán "zonas arroba@". El secretario general de la central sindical UGT, Cándido Méndez, destacó la necesidad "urgente de recuperar la política industrial" y advirtió que la inquietud de España en relación a la ampliación de la Unión Europea no debe ser la diferencia de salarios sino el nivel de I + D tecnológico de los países recién incorporados y la mejora del sistema educativo español (*El País*; 19 de junio de 2004).

Las eventuales externalizaciones y deslocalizaciones desde España en esta etapa pueden favorecer a América Latina. En su primera época este fenómeno afectó a las actividades manufactureras, especialmente a aquellas intensivas en mano de obra de baja calificación. Estas actividades no hacen requerimientos lingüísticos, en tanto que actualmente estos procesos afectan a servicios, como los centros de asistencia telefónica a clientes y las actividades informáticas de soporte, las que sí exigen que las personas que las llevan a cabo en los países de destino hablen el mismo idioma que las de los países de origen.

4. EL CASO DE FRANCIA

En Francia la polémica es mayor. Desde luego empresas alemanas instaladas en este país están presionando a sus trabajadores para renunciar a las 35 horas, sin compensación, y salvar así su empleo al evitar su deslocalización. La actitud sindical en muchos casos está dividida. Los comités de empresa están disponibles a discutir el aumento de la jornada más allá de las 35 horas. Tienen la experiencia de la paulatina reducción de los puestos de trabajo acontecida en los últimos años. Quizás por ello prefieren trabajar más ante la posibilidad de perder su empleo. La central sindical CGT, por su parte, afirma que esta propuesta, realizada por ejemplo por la empresa Bosch, constituye un "chantaje inaceptable" (*Le Monde*; 14 de julio de 2004). Por su parte el Ministro de Economía y Finanzas, Nicolás Sarkozy, ha dicho que no cederá al "chantaje" que supone el acuerdo a que ha llegado el Grupo Siemens para prolongar la jornada laboral sin compensación, a fin de evitar la deslocalización (*El País*; 12 de julio de 2004). Sin embargo, después del abandono de las 35 horas por Siemens y Daimler-Benz en Alemania, los casos de empresas que han hecho lo mismo en Francia a fin de sustraerse de la deslocalización, se han multiplicado: Bosch, Doux, Seb, Ronzat, Sediver, Timing, entre otras. (*Le Monde*; 27 de agosto de 2004).

En este mes de agosto se produjo un dramático episodio en una planta propiedad de la empresa Snappon GDX Automotive, que decidió su traslado a la República Checa para evitar lo cual los obreros se habían encadenados a la maquinaria. El tribunal competente ordenó la expulsión de los trabajadores de la usina a nombre del derecho de propiedad y la libertad de comercio e industria y bajo pena del recurso a la fuerza pública. Con la protección de la citada fuerza la maquinaria fue sacada de la planta y partió en dirección a su nuevo destino, donde es-

pera reducir sus costos de producción. Otra táctica empresarial extrema ha sido conocida últimamente. Se trata de la fábrica Sediver, propiedad del grupo italiano Vetrorredo, cuyos directivos han planteado a sus 294 trabajadores que renuncien del 25 al 30 por ciento de sus salarios a fin de mantener la usina en Francia. Se han declarado prestos a cerrar la planta y trasladar la producción a sus filiales brasileña y china. Aducen que estos asalariados son los mejor pagados de la localidad (Saint-Yorre) y solicitan una ayuda pública de seis millones de euros. Una autoridad local ha preguntado el Ministro de Economía "¿Vamos a aceptar en nuestro país la regla siguiente: o los asalariados se conforman con la reducción de sus salarios o las empresas cierran y se deslocalizan?" (*Le Monde*; 28 de agosto de 2004).

El cierre de fábricas ha afectado a numerosas regiones de Francia, pero algunas han sido más castigadas que otras. Así, por ejemplo, en Alsacia el tejido industrial se degradó desde 2001 a una tasa superior a la tasa nacional. Este proceso culminó en los años 2002 y 2003 con el cierre de las últimas plantas textiles. Más de 10.000 empleos industriales desaparecieron en esos años, los que no se compensaron con la creación de empleos en el sector terciario, llegando la tasa de desempleo al 11.9 por ciento (cifra de julio de 2003). Por desgracia el proceso ha continuado. Es así como recientemente, el 30 de agosto de 2004, una fábrica de componentes electrónicos del grupo norteamericano Vishay General Semiconductor anunció su cierre. Desaparecen con él 292 empleos a fin de año. La producción será transferida en un 80 por ciento a la China y el resto a Hungría. Las razones esgrimidas por la empresa son la disminución del crecimiento esperado a partir del 2005 para sus productos (diodos), la caída de los precios de venta y el desplazamiento masivo de la producción de esos componentes a países de

más bajo costo, especialmente Asia. Agrega el vocero de la empresa: la fábrica Vishay de Shanghai produce los mismos diodos a un costo 60 por ciento inferior al de esta fábrica de Colmar (Alsacia). Esta empresa ya había suprimido 160 empleos a fines del 2001. Otros dos cierres han sido anunciados en agosto en esta región. La empresa Emtec (107 asalariados) no producirá más cassetes de video y audio en Obenheim, en tanto que la óptica Bourgeois (50 asalariados) importará desde la China los lentes que fabricaba en Illkirch (Alsacia). Un trabajador alsaciano decía al corresponsal del diario: "Se trabaja ocho horas, cinco días a la semana, de noche, los fines de semana. Pero el costo es demasiado alto. ¿Qué se puede hacer? ¿Ir a trabajar a la China?" (Todas las informaciones de este párrafo están tomadas de *Le Monde*; 2 de septiembre de 2004).

En el sector servicios también se está haciendo realidad esta práctica sin la visibilidad pública que tiene el esfuerzo empresarial por ampliar la jornada laboral. En efecto, se informa que diversas empresas han desplazado ya 8.000 empleos a Marruecos y Túnez de sus centros de llamadas telefónicas. Orange, Bouygues Telecom, Tele2, Wanadoo, AOL, Tiscali, Noos, La Poste, Dell, Fréquence Plus, entre ellas. Las trabajadoras contratadas en estos países hablan un francés perfecto y responden su consulta amablemente sin que usted sepa que su llamada realizada en París, desde su celular o desde su teléfono fijo ha sido atendida desde Africa ("Délocalisation après les usines, les services?"; *Le Nouvel Observateur*; N° 2048; 5 de febrero de 2004).

La discusión sobre las deslocalizaciones en Francia se da en un contexto en el cual el tema de mayor visibilidad pública y política es el de las 35 horas. Francia es el país de Europa que tiene la jornada laboral semanal más corta. Esta jornada se empezó a aplicar desde 1997, a partir

de la ley que fue propuesta por la Ministra de Asuntos Sociales Martine Aubry (la "dama de las 35 horas"), del gobierno del Primer Ministro Lionel Jospin. Ley válida para todas las empresas de más de 20 trabajadores. El proceso de aplicación de la ley empezó por las empresas de más de 200 trabajadores. Se calcula que actualmente (agosto de 2004) un 90% de ellas ha organizado los ritmos de trabajo con la norma de las 35 horas. En cuanto a las pequeñas y medianas empresas su aplicación es bastante menor. Esta ley, muy discutida tanto por el empresariado como por la derecha política, que ganó las elecciones presidenciales y legislativas de 2002, fue objeto de una primera reforma que flexibilizó algunos de sus aspectos: aplazó su aplicación en las pequeñas empresas y autorizó un bloque anual de 180 horas extraordinarias para todas, aunque sin tocar la jornada básica de 35 horas. El Presidente Jacques Chirac, su Primer Ministro Jean-Pierre Raffarin, el Ministro de Asuntos Sociales, Francois Fillon, el Ministro de Economía y Finanzas Nicolás Sarkozy, todos han declarado en varias ocasiones la necesidad de flexibilizar las 35 horas, de realizar una reforma profunda a las 35 horas o simplemente de revisar la ley de las 35 horas. Sin embargo, al día de hoy (primera semana de septiembre de 2004) el gobierno no ha presentado una propuesta legislativa tendiente a variar en profundidad dicha ley. Por su parte las asociaciones empresariales ejercen una presión constante por flexibilizar al nivel legal esta jornada o por aumentar, en negociaciones directas con los comités de empresas, el cupo anual de horas suplementarias no pagadas.

Esta presión se ve favorecida por el elevado desempleo del país. En efecto, según la Dirección de Estudios y Estadísticas del Ministerio del Trabajo en el tercer trimestre del 2003 hubo una pérdida neta de 20.000 empleos. La creación de 10.000 empleos en el sector terciario no compensó la pérdida de 30.000 empleos

en el sector industrial. La tasa de desempleo alcanzó al 9.7 por ciento ("Les délocalisations d'entreprises"; *op. cit.*).

La discusión sobre la duración de la jornada se realiza en medio de despidos colectivos, cierres de empresas (algunas debido a las deslocalizaciones) y falta de contrataciones, todo lo cual eleva la tasa de paro. En este clima agitado el Primer Ministro ha anunciado que se propondrán importantes iniciativas en contra de las deslocalizaciones y a favor del empleo (*Le Monde*; 13 de agosto de 2004). Ya antes este gobernante había declarado "Lo que deseamos es que se construya una verdadera política industrial europea, en la que Francia pueda jugar un papel fuerte, de manera que podamos luchar contra las deslocalizaciones que amenazan terriblemente las economías por toda Europa" (*El País*; 2 de mayo de 2004).

Vale la pena mencionar al pasar que el tema de las deslocalizaciones ha llegado con fuerza a la campaña presidencial en los Estados Unidos. En efecto, el candidato John Kerry ha acusado al Presidente George Bush de la pérdida de millones de empleos por no tener una política en contra de las deslocalizaciones. Un gobernador de la Reserva Federal ha replicado que no tienen pruebas de que este fenómeno sea causante de pérdida de empleos. Añade que empresas extranjeras han creados empleos en los Estados Unidos: 1,2 millones entre 1997 y 2001. La polémica ha sido animada por varias otras intervenciones. Por su parte el Senado adoptó en marzo de 2004 un proyecto de ley que prohíbe subcontratar fuera de los Estados Unidos contratos financiados con fondos federales. En diferentes Estados han sido presentados unos 80 proyectos de ley antideslocalización, informa la prensa. Por su parte el empresariado se opone a todos estos proyectos y se ha planteado luchar contra el "aislacionismo". (*Le Monde*; 14 de abril de 2004).

5. DISCUSION GENERAL

La globalización de la economía, es decir el proceso de constitución de un mercado mundial, es la nueva revolución capitalista que está trastocando profundamente a las economías nacionales y a sus realidades laborales. En efecto, en la medida que se profundiza la globalización van surgiendo nuevos procesos que se imponen a los usos anteriores y dejan a veces perplejos a gobiernos, actores sociales y a la sociedad en general. Las fusiones y adquisiciones de empresas, las privatizaciones, la desregulación, la liberalización, la flexibilización, la externalización y la deslocalización están entre estos fenómenos que ponen en jaque a las grandes construcciones de sistemas laborales y sociales anteriores. Eso está sucediendo, por ejemplo, con el Estado de Bienestar europeo que se fue construyendo a lo largo de muchos años de avances sociales y políticos realizados, en ocasiones, después de dolorosas batallas sindicales. Algunas de esas conquistas, conseguidas primero en un país, están en entredicho justamente cuando se habían extendido a varios otros países porque se consideraban un notable avance social, propio de naciones democráticas desarrolladas. La más relevante de ellas es la jornada laboral de 35 horas que hoy está en cuestión en Francia, Alemania, Bélgica, Holanda. Junto a ella varias otras garantías están siendo reformadas, flexibilizadas o simplemente suprimidas en medio de arduas discusiones, manifestaciones y agitación social y política.

La nueva revolución capitalista, al parecer, arrastra tras sí a todos. La noción de competitividad está omnipresente en los mercados nacionales, regionales y mundial. A ella se sacrifican trabajadores, empresas, procesos, producciones, sistemas laborales. Como dice Klaus Zwickel, Presidente del Sindicato Alemán de la Metalurgia (IG Metall), las empresas multinacionales, actores privilegiados de la glo-

balización, "se dedican a jugar al Monopoly a una escala mundial. Se fusionan, se compran o se absorben indiscriminadamente" (*El País*; 28 de octubre de 2001). Aunque no fuese tan indiscriminadamente lo cierto es que las fusiones y adquisiciones de empresas, la externalización de la producción, los cambios en la propiedad y en la localización de las empresas tienen serias repercusiones para las economías nacionales o locales y, mayormente, para los trabajadores. La competitividad obliga a todos los jugadores de la economía mundial a ingresar al torbellino que significan cada una de estas prácticas empresariales bajo pena de disminución de ganancias o, al extremo, de abandonar la cancha. Como ejemplo del impacto cuantitativo de una de ellas, las fusiones y adquisiciones, sobre el empleo, es decir sobre personas asalariadas, se puede citar lo siguiente: "los cálculos más conservadores indican que han desaparecido por lo menos 130.000 empleos en el sector financiero de Europa occidental como resultado de las F&A que han tenido lugar en el decenio de 1990" (OIT; *La incidencia en el empleo de las fusiones y adquisiciones en el sector de los servicios financieros y de la banca*; Ginebra: 2001; p.136).

¿Regirán la competitividad y la ganancia secuencial toda la vida económica? Si la respuesta fuese positiva estaríamos en presencia de un fenómeno ciego, obligatorio, que se impone desde fuera a la sociedad. Al parecer la libre operación de los mercados conlleva un funcionamiento de la economía dirigido por leyes ineluctables. Si la economía se independiza de la sociedad el destino de las personas quedará entregado al albur de su comportamiento regido por tales leyes. Así ni las personas ni la sociedad tendrán capacidad para guiar su propio destino. La globalización de la economía, orientada por una concepción liberal extrema y regida por leyes económicas automáticas, puede provocar daños mayores a muchos

millones de personas o a países enteros, sobre todo a las personas y sectores sociales más necesitados.

Respecto de las deslocalizaciones se afirma que en el balance total traerían mayor eficiencia a la economía globalizada ya que con menores costos los precios bajarían; con la conquista de nuevos mercados las empresas verían aumentadas sus ganancias con lo cual podrían invertir en sus países de origen en la producción de bienes de mayor valor y usar tecnologías más avanzadas. Con todo lo cual podrían crear más y mejores empleos. Este proceso puede durar años y no es seguro que al final se creen los suficientes empleos para todos los que los necesiten. Es cierto que el desempleo en España, Francia o Alemania puede significar más empleos en la China o en Hungría, pero ¿qué sucede entretanto con los trabajadores cesantes en España, Francia o Alemania? ¿Qué sucede con las comunidades que quedan despobladas de industrias?

Para algunos analistas el movimiento actual de la economía constituye una etapa de la división mundial del trabajo, en la cual cada país se especializa en aquel dominio en que tiene ventajas comparativas, al modo como lo previó el economista británico Ricardo (1772-1823) dos siglos atrás. Para ellos el fenómeno de las deslocalizaciones es marginal. Lo importante es la conquista de nuevos mercados y la transformación de una economía que suprime empleos en la industria y que crea otros en los servicios. Según ellos no son las deslocalizaciones las que destruyen empleos sino las ganancias en la productividad, mayores que el crecimiento, emanadas del progreso técnico. Este destruye más empleos que la demanda de empleos que genera.

Otros analistas, sobre todo políticos, son menos optimistas. La emergencia de países del peso de la China y la India en la producción y el comercio mundiales han

puesto en cuestión el equilibrio existente. Son países que cuentan con profesionales tan calificados como los ingenieros occidentales, pero con salarios muy inferiores. Dadas las nuevas tecnologías de la información y comunicación es impensable que los países desarrollados puedan especializarse en los productos de mayor nivel tecnológico que aporten más valor agregado, y los nuevos llegados se queden a cargo de los productos de menor contenido cognitivo. Esta lógica podría aplicarse a ciertos países por un tiempo limitado, pero es difícil que se pueda aplicar por un largo período a gigantes como la India y la China. Irlanda ha demostrado, por su parte, que si se toman las medidas adecuadas hasta un país chico (cuatro millones de habitantes) puede tener éxito en el desarrollo apoyándose en la economía del conocimiento y en las actividades de alto valor añadido. Lo ha demostrado en relativamente poco tiempo. Las inversiones transfronterizas realizadas en Irlanda ejercieron un efecto positivo en el crecimiento y el empleo debido a la presencia de empresas locales capaces de adoptar las nuevas tecnologías y de responder a las nuevas demandas, comenta el Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, comisión patrocinada por la OIT. De especial importancia fueron también las políticas de educación y formación; así como la colaboración que las Universidades y la Administración ofrecen a las empresas (OIT; *Por una globalización justa. Crear oportunidades para todos*; Ginebra: 2004; pp. 42-43).

Ya sea que la economía globalizada se esté estructurando según el principio de las ventajas comparativas y que las actividades productivas de bienes y servicios intensivos en mano de obra de poca o baja calificación tiendan a localizarse en los países en desarrollo y que los países desarrollados se especialicen en sectores, productos o procesos de alto nivel tecnológico, más elevado precio y mayor valor

agregado. O que los gigantes emergentes del Asia estén cambiando el equilibrio mundial del comercio y la producción, y que ellos en el mediano o largo plazo sean también competitivos en ese mismo tipo de sectores, productos y procesos. De todos modos, cualquiera sea la explicación correcta, las deslocalizaciones y las externalizaciones son prácticas empresariales inquietantes para los trabajadores que pierden su trabajo y para las comunidades de donde desaparecen las plantas. Más inquietante aún sería el hecho (si existiese) de que las empresas utilicen el temor que estas prácticas introducen entre los trabajadores, sindicatos y autoridades para lograr rebajas en las retribuciones a los trabajadores y la eliminación de garantías laborales blandiendo la amenaza de la deslocalización, aunque ésta no figure realmente en sus planes.

Es evidente que el tema de nuestro interés tiene un significado distinto para el país de origen, según sean las características de la deslocalización. Si se trata de una empresa que termina sus actividades y cierra a fin de trasladarse a otro país crea un problema inmediato a los trabajadores que empleaba. También puede causar un severo daño a la comunidad donde estaba instalada, dependiendo del tamaño de la planta, del tamaño de la comunidad, de la importancia económica de la empresa y de su incidencia en cuanto al empleo en esa localidad. En el caso citado de la primera deslocalización de la República Checa, desde la ciudad de Brno, la empresa era el mayor empleador de la ciudad y había obtenido importantes beneficios tanto del Estado como del gobierno municipal. El daño en este caso fue muy importante. También la acumulación de empresas medianas que se trasladen de localización tiene un efecto social y político significativo, así estén ubicadas en una gran ciudad o dispersas en varias. Es lo que sucede hoy en día en Francia. Este tipo de deslocalización ocurre con más frecuencia en relación a empresas

extranjeras sitas en el país de origen de la misma.

Otra situación es la de las empresas que trasladan parte de su producción y dejan en el país sede la producción de más alta tecnología y de mayor valor añadido. Algunos trabajadores serán afectados si no se logra reubicarlos a todos ellos, lo que depende muchas veces de las calificaciones de los mismos. Obviamente, los menos calificados tendrán mayores probabilidades de quedar cesantes. Si la empresa hace este traslado a una nueva planta que instala en otro país se trata de una deslocalización, pero si traslada esa producción a una empresa, independiente de ella, entonces, se trata de una externalización. En ambos casos la empresa puede disminuir costos laborales y, por tanto, aumentar sus ganancias, puede ampliar su mercado y fortalecer su capacidad para hacer mayores inversiones en su país de origen y, por ese concepto, ampliar en él el empleo o mantener a firme el que tiene. Es el argumento empresarial cuando defienden esta práctica. Este tipo de deslocalización ocurre con más frecuencia en empresas nacionales del país de origen de la misma.

En el caso de la creación de empresas o plantas en el exterior que no signifiquen modificación significativa de empleos en el país de origen se está en presencia de una inversión extranjera directa y no de una deslocalización propiamente tal. Es el caso de las nuevas plantas que proyecta crear en el extranjero la cooperativa española Mondragón. Las grandes transnacionales poseen, bajo diversas modalidades jurídicas, plantas o fábricas tanto en países desarrollados como en los emergentes. Ello sucede desde hace bastante tiempo, no es un fenómeno nuevo.

Las deslocalizaciones tienen un significado diferente, obviamente, para el país de destino de la misma. Implica posibilidades de mayor empleo directo, desarrollo tec-

nológico, empleos indirectos, mayor poder comprador en la comunidad, etc. Países como los del Este de Europa o como la China y la India se juegan la posibilidad de su desarrollo con ellas, junto con las externalizaciones y las inversiones extranjeras directas. La desindustrialización de unos significa la industrialización de otros. Como hemos visto en el caso de España, un país que ha sido destino de deslocalizaciones, externalizaciones e inversiones transfronterizas directas puede –en la misma medida de su éxito económico– dejar de serlo y transformarse en país de origen de esos fenómenos. En cuanto a los bajos costos laborales motivo que aducen los empresarios en Europa para justificar los traslados de plantas es conveniente señalar que en la medida que el país receptor se desarrolle esos costes aumentarán. Por supuesto que es posible que existan, en ese entonces, otros destinos más pobres que tengan costes laborales más bajos y así sucesivamente. Se dice de la China que la modernización está recién penetrando en su territorio de modo que hay mucho espacio y población interiores que conquistar aún. Este razonamiento vale sólo para la producción industrial de bajo valor agregado y no para la producción de alta tecnología o para los servicios asociados a la sociedad de la información, ya que los bajos costes laborales sin personal calificado pierden, en esa circunstancia, gran parte de su importancia.

Otro factor a considerar se refiere a la comprobada explotación de la mano de obra no calificada de ciertos sectores económicos en algunos países de destino. Ha sido denunciado reiteradamente, desde hace varios lustros, tanto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como por diversas ONG's, que el traslado de la producción a países empobrecidos por parte de firmas de la moda, de los grandes almacenes, de las marcas de ropa deportiva y de los supermercados significa en esos países el pago de salarios ínfimos, horas extras obligatorias de tra-

bajo sin pago, prohibición de sindicatos, trabajo infantil, ambiente de trabajo insalubre, ausencia de cobertura por maternidad o enfermedad. Esta explotación afecta principalmente a la mujer trabajadora. Ella explicaría en buena parte la posibilidad que tienen estas empresas de reducir sus precios al consumidor y de permanecer en el mercado como firmas competitivas. Estos abusos extremos no tienen justificación alguna. Es lógico que cuando se afirma que en otros países los costes laborales son muy inferiores a los de Europa Occidental se está aseverando que los salarios son más bajos, las condiciones de trabajo son inferiores, la carga horaria es mayor, la organización sindical es inexistente o débil y que la negociación colectiva o el diálogo social están poco desarrollados.

En todo caso es cierto que las deslocalizaciones y la externalización hacia los países de bajos costes laborales ayudan a crear empleos en estos países y, de paso, limitan en parte la migración hacia Europa Occidental desde los nuevos socios de la Unión Europea, desde el Norte de África y desde algunos asiáticos. Y ello es muy importante dada la enorme presión migratoria que se ejerce sobre este continente.

¿Cuáles son las ideas que comúnmente se enuncian en Europa, de cara a estos fenómenos, para defender el empleo y para preservar la fortaleza de su economía? Varios países han explicitado, como lo ha hecho la misma Comisión Europea, la necesidad de realizar un esfuerzo conjunto público y privado en investigación, formación, innovación y desarrollo tecnológico de productos y procesos. Mayor nivel educacional para la población en general, mejores posibilidades de formación para la fuerza de trabajo. Se busca que la economía se sustente en productos y procesos de alta tecnología.

Tanto en España como en Alemania y Francia los gobiernos apuestan a favor de

la ciencia, la técnica, la innovación, la creatividad y la curiosidad científica. La ingeniería genética, la biotecnología, la nanotecnología, los programas informáticos inteligentes son estimulados o se proponen hacerlo. También se toman medidas a fin de fortalecer toda la cadena de formación de la fuerza de trabajo; lo mismo respecto de otorgar mayores facilidades para la creación de empresas, especialmente de las innovadoras; se disminuyen, por otra parte, los cargos sobre los salarios. Una preocupación mayor es la de aumentar la cobertura de Internet y del teléfono móvil en las áreas rurales y asegurar un acceso de calidad a Internet extensivo a las comunidades aisladas de los países. La Unión Europea, por su lado, se ha propuesto crear el "Espacio Europeo Unico de Educación Superior" con un sistema flexible de titulaciones, comprensible y comparable, a fin de fortalecer la cooperación y el intercambio.

De los tres países mencionados Alemania es el que está más adelantado en estas políticas. El Canciller Schröder presentó en 2004 su plan de incremento de la inversión en materia de investigación, educación y formación. El presupuesto de investigación alcanza actualmente al 2.5 por ciento del PIB y se propone su crecimiento al 3 por ciento para el año 2010. Se ha creado un fondo de capital de riesgo para nuevas empresas innovadoras. Una comisión de expertos, integrada por políticos, empresarios y científicos se reúne cada año para identificar los futuros mercados claves, lo que orienta la política gubernamental. El Canciller ha desplegado toda una ofensiva para la promoción de la innovación. Iniciativas en otros terrenos confluyen en el apoyo a la ciencia. Es así como Alemania ha aprobado una nueva ley de inmigración, que entrará en vigor a principios de 2005. Esta ley permite a los extranjeros altamente cualificados obtener de inmediato autorización de residencia en el país por tiempo ilimitado. Permite a los estudiantes extranjeros trabajar

en Alemania al término de sus estudios, para lo cual les otorga inicialmente residencia durante un año a fin de buscar un empleo. El empresario que invierte a lo menos un millón de euros o que cree un mínimo de diez puestos de trabajo puede contar de inmediato con el status de inmigrante (Todas estas informaciones sobre Alemania tienen su fuente en la revista *Deutschland, foro de política, cultura y economía*; Berlín; agosto/septiembre de 2004).

Se trata, en todas partes, de aumentar la atraktividad del país para las inversiones, para las personas de alta calificación, para la realización de innovaciones, sea un nuevo material, una nueva técnica o una nueva utilización de un producto. Los centros de investigación de las empresas y de las universidades, así como las bondades de la formación profesional y científica que en ellas se realice, son factores importantes cuando de elevar la atraktividad de un país se trata. También sus redes de comunicación, sus servicios sanitarios, sus medios de transporte, la seguridad de las personas, la ausencia de corrupción y el eficaz funcionamiento de la justicia.

Ninguna de estas medidas va a detener de por sí las deslocalizaciones, pero se cree que el conjunto de ellas puede permitir avanzar hacia una economía de una jerarquía superior que compense la pérdida de empleos de inferior nivel de calificación y de valor añadido.

En todo caso el tema que hemos tratado en este artículo –junto con los temas de las fusiones y adquisiciones, de la exter-

nalización, de las desregulaciones, de la flexibilización y otros– sugiere que la globalización y los sistemas laborales elaborados en los últimos decenios no son compatibles. Estos sistemas otorgaban contratos de trabajo de duración indefinida que suponían una cierta seguridad en el empleo y un seguro de desempleo adecuado; promovían la organización sindical y la negociación colectiva; se preocupaban de la seguridad y la salud laborales; confiaban en los salarios y otras retribuciones laborales como eficientes y justos distribuidores del ingreso nacional; creían en la satisfacción de los trabajadores con su tarea. Estos sistemas, entre los cuales el que emanaba del Estado de Bienestar Europeo era uno ejemplar, luchan hoy día por preservar algunas de sus características ya que están siendo horadados por las prácticas empresariales señaladas que se consideran indispensables para mantener la competitividad de las empresas en la economía globalizada.

Lo anterior sugiere que, a menos que se tomen medidas para encarar seriamente el tema de la gobernanza de la globalización, esta nueva revolución, la del capitalismo global, traerá la mortandad para muchos empleos en el mundo desarrollado, muchas esperanzas de una vida mejor en el mundo en desarrollo, muchas certezas acerca de lo justo y humano en el ámbito del trabajo. La globalización es sobre todo riesgos, que si no se controlan se convierten en serios peligros para las personas, las comunidades locales y los países.

Ginebra: agosto/septiembre de 2004.

NUEVA JORNADA LABORAL (REDUCCION DE 48 A 45 HORAS SEMANALES) (*)

- ¿Cómo ajustar la jornada laboral?
- ¿Qué implicancias tiene no realizar los ajustes de la jornada laboral?
- ¿Qué incidencia tiene la nueva jornada laboral en materia de remuneraciones pactadas?
- ¿Hay incidencia en las horas extraordinarias? ¿Cómo calcularlas?
- Reducción de Jornadas Especiales de Trabajo.

A partir del 1º de enero del 2005, la jornada ordinaria de trabajo disminuirá de 48 a 45 horas semanales. Por lo tanto, aquellas empresas en que se hayan pactado jornadas superiores a 45 horas semanales, ya sea en contratos individuales, en instrumentos colectivos de trabajo y en los reglamentos internos, cuando corresponda, deberán ajustar su jornada semanal de trabajo a la nueva normativa.

Sin embargo, no es necesario dejar constancia expresa de la modificación de la cláusula contractual o disposición reglamentaria sobre la jornada semanal, por ser ésta una disposición imperativa y que debe ser entendida rebajada al máximo de horas señaladas, por el solo ministerio de la ley. No obstante, es necesario dejar constancia expresa de la modificación de la jornada diaria que permite ajustar efectivamente la jornada semanal, ya que no tiene el mismo imperativo que la adecuación de la jornada de 45 horas semanales.

Para aquellos contratos individuales, instrumentos colectivos o reglamentos internos que tengan pactados 45 o menos horas semanales de trabajo, no procede rebajar proporcionalmente la jornada laboral.

En cuanto a la jornada diaria de 10 horas de trabajo, establecida en el inciso 2º del artículo 22, del Código del Trabajo, ésta no sufre variación alguna. Asimismo, tampoco varía la disposición legal del artículo 28, que indica que la jornada ordinaria de trabajo no puede distribuirse en más de seis ni en menos de 5 días.

La reducción de la jornada ordinaria máxima a 45 horas semanales no altera las normas sobre descanso diario y semanal previstas en los artículos 34, 36 y 38 del Código del Trabajo.

¿Cómo ajustar la jornada laboral?

Para adecuar la jornada laboral diaria a fin de cumplir con el tope de 45 horas semanales, el Dictamen N° 4.338/168, del 22 de septiembre de 2004, de la Dirección del Trabajo, señaló las siguientes alternativas:

1. De común acuerdo entre las partes. El empleador y sus trabajadores acuerdan modificar la jornada diaria, para así ajustar la jornada semanal a la nueva exigencia legal. En este caso, la modificación debe consignarse por escrito y firmarse por los contratantes al dorso del ejemplar del contrato o en un documento anexo. El pacto no debe modificar la distribución semanal de la jornada.
2. El empleador modifica unilateralmente la jornada diaria. Este procedimiento debe ser utilizado cuando las partes no pudieron acordar en forma conjunta la modificación de la jornada diaria. Sin embargo, el empleador deberá reducir la jornada diaria de tal forma que no implique una modificación de la distribución semanal de la jornada.

(*) Fuente: Dirección del Trabajo. Website: <http://www.dt.gob.cl/1601/articulo-72784.html>

3. Modificación de turnos regidos por Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad. En este caso, la modificación unilateral que realiza el empleador debe ser comunicada a los trabajadores 30 días antes de la fecha en que empieza a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. También, se debe entregar una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa. El ajuste de los turnos no debe implicar una modificación de la distribución semanal de la jornada.

¿Qué implicancias tiene no realizar los ajustes de la jornada laboral?

Si las partes no llegan a acuerdo para modificar la jornada diaria que permita ajustarse a la jornada semanal de 45 horas o si el empleador no la modifica unilateralmente en los casos en que se encuentra facultado para ello, tal situación configurará una infracción a la normativa contenida en los artículos 31, inciso 1º, y 32 del Código del Trabajo (pactar por escrito horas extraordinarias solamente cuando no perjudiquen la salud del trabajador y para atender necesidades o situaciones temporales ocurridas en la empresa), sin perjuicio de la obligación del empleador de pagar como extraordinarias las horas trabajadas en exceso al nuevo límite máximo semanal.

¿Qué incidencia tiene la nueva jornada laboral en materia de remuneraciones pactadas?

La Dirección del Trabajo, mediante el Dictamen N° 4.415/171, precisó y complementó el Dictamen N° 4.338/168, del 22 de septiembre de 2004, señalando que las partes involucradas en la relación laboral, no se encuentran facultadas para acordar una rebaja o disminución de la remuneración pactada, como consecuencia del imperativo legal de reducción de la jornada laboral establecida en el inciso 1º del artículo 22, con relación al artículo 19 transitorio, ambos del Código del Trabajo. De esa forma, las remuneraciones

totales de los trabajadores no pueden verse afectadas con ocasión o a causa de la disminución de la jornada laboral, independientemente del sistema de remuneración existente en cada empresa, salvo en aquellas remuneraciones variables que deberán ajustarse para que el trabajador mantenga el monto de sus remuneraciones percibidas con anterioridad a la entrada en vigencia de la disposición legal.

¿Hay incidencia en las horas extraordinarias? ¿Cómo calcularlas?

A contar del 1º de enero de 2005, constituirá jornada extraordinaria la que exceda de 45 horas semanales o de la pactada contractualmente si fuere menor.

Para los trabajadores remunerados con sueldo mensual, con jornada de 45 horas, el valor de las horas extraordinarias se determinará de la siguiente forma:

1. Se divide el sueldo mensual por 30.
2. La remuneración diaria así obtenida se multiplica por 28.
3. El producto de la multiplicación anterior se divide por 180.
4. Este valor se incrementa en una 50%, lo que determina el monto que debe pagar el empleador por cada hora extraordinaria de trabajo.

Para quienes tienen un sueldo diario y están afectos a una jornada de 45 horas, el valor de las horas extraordinarias se determinan así:

1. Se suma exclusivamente el total ganado por el trabajador por concepto de sueldo durante las últimas 4 semanas.
2. El producto de la suma se divide por 180.
3. El valor que se obtiene se incrementa en un 50%, lo que determina el monto que debe pagar el empleador por concepto de una hora extraordinaria.

Reducción de Jornadas Especiales de Trabajo

La disminución de la jornada ordinaria máxima legal de trabajo a 45 horas semanales, también afecta a algunas actividades y sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y de descanso. A continuación, se analizarán algunas actividades y sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y de descanso:

JORNADAS DE TRABAJO BISEMANALES

- Forma de ajustar la Jornada de Trabajo Bisemanal.
- ¿Qué implicancia tiene no realizar los ajustes de la Jornada de Trabajo Bisemanal?
- ¿Qué incidencia hay sobre las remuneraciones pactadas?

En los casos en que la prestación de servicios se efectúe en lugares apartados de centros urbanos, las partes pueden pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales se deben otorgar los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.

Debido a la modificación legal, la jornada bisemanal máxima se reduce de 96 a 90 horas. Por lo tanto, en contratos individuales, en instrumentos colectivos de trabajo y en los reglamentos internos, cuando corresponda, se deben ajustar a la nueva normativa, modificando la jornada diaria en la cantidad de hora que sea requerido para ajustarse a las 90 horas. El ajuste de la jornada diaria puede realizarse en uno o varios días, sin alterar la distribución bisemanal de la jornada de trabajo.

Forma de ajustar la Jornada de Trabajo Bisemanal

Para adecuar la jornada laboral diaria a fin de cumplir con el tope de 90 horas

bisemanales, es preciso señalar las siguientes alternativas:

1. De común acuerdo entre las partes. El empleador y sus trabajadores acuerdan modificar la jornada diaria, para así ajustar la jornada bisemanal a la nueva exigencia legal, disminuyendo la cantidad de horas necesarias, ya sea, en uno o varios días.
2. El empleador modifica unilateralmente la jornada diaria. Este procedimiento debe ser utilizado cuando las partes no pudieron acordar en forma conjunta la modificación de la jornada diaria. Sin embargo, el empleador deberá reducir la jornada diaria de tal forma que no implique una modificación de la distribución bisemanal de la jornada.
3. Modificación turnos regidos por Reglamentos Internos de orden, higiene y seguridad. En este caso, la modificación unilateral que realiza el empleador debe ser comunicada a los trabajadores treinta días antes de la fecha en que empiece a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. También, se debe entregar una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa. El ajuste de los turnos no debe implicar una modificación de la distribución bisemanal de la jornada.
4. La jornada bisemanal pactada es igual o inferior a 90 horas. En esta eventualidad no procede realizar ajustes a la jornada laboral.

¿Qué implicancia tiene no realizar los ajustes de la Jornada de Trabajo Bisemanal?

Si las partes no llegan a acuerdo para modificar la jornada diaria que permita ajustarse a la jornada bisemanal máxima de 90 horas o si el empleador no la modifica unilateralmente en los casos en que se encuentra

facultado para ello, tal situación configurará una infracción a la normativa contenida en los artículos 31, inciso 1º, y 32 del Código del Trabajo (pactar por escrito horas extraordinarias solamente cuando no perjudiquen la salud del trabajador y para atender necesidades o situaciones temporales ocurridas en la empresa), sin perjuicio de la obligación del empleador de pagar como extraordinarias las horas trabajadas en exceso al nuevo límite máximo bisemanal.

¿Qué incidencia hay sobre las remuneraciones pactadas?

Del mismo modo que las jornadas de trabajo ordinarias de 45 horas semanales, en las jornadas de trabajo bisemanales las partes involucradas en la relación laboral, no se encuentran facultadas para acordar una rebaja o disminución de la remuneración pactada, como consecuencia del imperativo legal de reducción de la jornada laboral establecida en el inciso 1º del artículo 22, con relación al artículo 19 transitorio, ambos del Código del Trabajo. En otros términos, las remuneraciones totales de los trabajadores no pueden verse afectadas con ocasión o a causa de la disminución de la jornada laboral, independientemente del sistema de remuneración existente en la empresa, salvo en aquellas remuneraciones variables que deberán ajustarse para que el trabajador mantenga el monto de sus remuneraciones percibidas con anterioridad a la entrada en vigencia de la disposición legal.

JORNADA A TIEMPO PARCIAL DE TRABAJO

- ¿Cómo se ajusta la nueva jornada laboral a tiempo parcial de trabajo?
- ¿Qué implicancia tiene no realizar los ajustes?
- ¿Qué implicancia hay sobre las remuneraciones pactadas?

Debe entenderse como contrato de trabajo a tiempo parcial, aquellos en que se ha

convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria. En este caso, con la jornada ordinaria de 48 horas se considera como contrato de trabajo parcial a todos aquellos que tengan pactadas hasta 32 horas semanales. Sin embargo, con la modificación de la jornada ordinaria máxima de 48 a 45 horas semanales, se deben ajustar estos contratos desde 32 a 30 horas semanales.

En la eventualidad que las partes tengan acordada una jornada igual o inferior a 30 horas, no debe realizarse ningún ajuste a la jornada laboral. De lo contrario, se deben realizar las modificaciones horarias que permitan ajustarse al máximo legal para jornada a tiempo parcial.

¿Cómo se ajusta la nueva jornada laboral a tiempo parcial de trabajo?

Para adecuar la jornada laboral diaria a fin de cumplir con el tope de 30 horas semanales, es preciso señalar las siguientes alternativas:

1. De común acuerdo entre las partes. El empleador y sus trabajadores acuerdan modificar la jornada diaria, para así ajustar la jornada a tiempo parcial semanal a la nueva exigencia legal, disminuyendo la cantidad de horas necesarias, ya sea, en uno o varios días.
2. El empleador modifica unilateralmente la jornada diaria. Este procedimiento debe ser utilizado cuando las partes no pudieron acordar en forma conjunta la modificación de la jornada diaria. Sin embargo, el empleador deberá reducir la jornada diaria de tal forma que no implique una modificación de la distribución semanal de la jornada.
3. Modificación turnos regidos por Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad. En este caso, la modificación unilateral que realiza el empleador debe ser comunicada a los trabajadores treinta días antes de la fecha en que empiece a

regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. También, se debe entregar una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa. El ajuste de los turnos no debe implicar una modificación de la distribución semanal de la jornada.

4. La jornada a tiempo parcial semanal pactada es igual o inferior a 30 horas. En esta eventualidad no procede realizar ajustes a la jornada laboral.

¿Qué implicancia tiene no realizar los ajustes?

Si las partes no llegan a acuerdo para modificar la jornada diaria que permita ajustarse a la jornada a tiempo parcial semanal máxima de 30 horas o si el empleador no la modifica unilateralmente en los casos en que se encuentra facultado para ello, tal situación configurará una infracción a la normativa contenida en los artículos 31, inciso 1º, y 32 del Código del Trabajo (pactar por escrito horas extraordinarias solamente cuando no perjudiquen la salud del trabajador y para atender necesidades o situaciones temporales ocurridas en la empresa), sin perjuicio de la obligación del empleador de pagar como extraordinarias las horas trabajadas en exceso al nuevo límite máximo semanal para jornadas a tiempo parcial.

¿Qué implicancia hay sobre las remuneraciones pactadas?

Debido a que la jornada de trabajo ordinaria disminuyó de 48 a 45 horas semanales, la jornada de trabajo a tiempo parcial semanal también lo hizo, porque el máximo semanal de este tipo de contrato se calcula sobre la jornada de trabajo ordinaria máxima semanal.

De igual forma que los contratos de trabajo a tiempo completo las partes involucradas en la relación laboral, no están facultadas para acordar una rebaja o disminución de la

remuneración pactada, como consecuencia del imperativo legal de reducción de la jornada laboral establecida en el inciso 1º del artículo 22, con relación al artículo 19º transitorio, ambos del Código del Trabajo. En otros términos, las remuneraciones totales de los trabajadores no pueden verse afectadas con ocasión o a causa de la disminución de la jornada laboral a tiempo parcial, independientemente del sistema de remuneración existente en la empresa, salvo en aquellas remuneraciones variables que deberán ajustarse para que el trabajador mantenga el monto de sus remuneraciones percibidas con anterioridad a la entrada en vigencia de la disposición legal.

JORNADA LABORAL PARA TRABAJADORES DE TRANSPORTE INTERURBANO DE CARGA Y PASAJEROS

- ¿Cómo se ajusta la jornada laboral?
- ¿Qué implicancias tiene no realizar los ajustes?
- ¿Qué implicancias hay sobre las remuneraciones pactadas?

Los trabajadores que realicen labores de choferes y auxiliares de locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y de los que se desempeñan a bordo de ferrocarriles, a partir del 1º de enero de 2005, verán disminuida su jornada laboral de 192 a 180 horas mensuales. Por lo tanto, las empresas que se dediquen a este tipo de actividad deben adecuar las jornadas ordinarias de trabajo mensual dispuesta en el artículo 25 del Código del Trabajo a las 180 horas señaladas a partir de la fecha indicada.

En la eventualidad que las partes involucradas en la relación laboral tengan acordada una jornada igual o inferior a 180 horas mensuales, no debe realizarse ningún ajuste a la jornada laboral. De no ser así, se deben realizar las modificaciones horarias que permitan

ajustarse al máximo legal para este tipo de actividad.

¿Cómo se ajusta la jornada laboral?

Para adecuar la jornada laboral de los trabajadores que realicen labores de choferes y auxiliares de locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y de los que se desempeñan a bordo de ferrocarriles a fin de cumplir con el tope de 180 horas mensuales, es preciso señalar las siguientes alternativas:

1. De común acuerdo entre las partes. El empleador y sus trabajadores acuerdan modificar la jornada laboral, para así ajustar la jornada a tiempo parcial semanal a la nueva exigencia legal, disminuyendo la cantidad de horas necesarias, ya sea, en uno o varios días.
2. El empleador modifica unilateralmente la jornada laboral. Este procedimiento debe ser utilizado cuando las partes no pudieron acordar en forma conjunta la modificación de la jornada diaria.
3. Modificación turnos regidos por Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad. En este caso, la modificación unilateral que realiza el empleador debe ser comunicada a los trabajadores treinta días antes de la fecha en que empieza a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. También, se debe entregar una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa. El ajuste de los turnos no debe implicar una modificación de la distribución semanal de la jornada.
4. La jornada laboral pactada es igual o inferior a 180 horas. En esta eventualidad no procede realizar ajustes a la jornada de trabajo.

¿Qué implicancias tiene no realizar los ajustes?

Si las partes no llegan a acuerdo para modificar la jornada laboral que permita ajustarse a las 180 horas o si el empleador no la modifica unilateralmente en los casos en que se encuentra facultado para ello, tal situación configurará una infracción a la normativa contenida en los artículos 31, inciso 1º, y 32 del Código del Trabajo (pactar por escrito horas extraordinarias solamente cuando no perjudiquen la salud del trabajador y para atender necesidades o situaciones temporales ocurridas en la empresa), sin perjuicio de la obligación del empleador de pagar como extraordinarias las horas trabajadas en exceso al nuevo límite máximo mensual para este tipo de actividad económica.

¿Qué implicancias hay sobre las remuneraciones pactadas?

El hecho que la jornada de trabajo ordinaria para los trabajadores que realizan labores de choferes y auxiliares de locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y aquellos que se desempeñan a bordo de ferrocarriles disminuyó de 192 a 180 horas, no faculta a las partes involucradas en la relación laboral para acordar una rebaja o disminución de la remuneración pactada, como consecuencia del imperativo legal de reducción de la jornada laboral establecida en el inciso 1º del artículo 22, con relación al artículo 19 transitorio, ambos del Código del Trabajo. En otros términos, las remuneraciones totales de los trabajadores no pueden verse afectadas con ocasión o a causa de la disminución de la jornada laboral de estos trabajadores, independiente del sistema de remuneración existente en la empresa, salvo en aquellas remuneraciones variables que deberán ajustarse para que el trabajador mantenga el monto de sus remuneraciones percibidas con anterioridad a la entrada en vigencia de la disposición legal.

JORNADA PARA PERSONAL DE HOTELES, RESTAURANTES Y CLUBES

- ¿Cómo se ajusta la jornada laboral?
- ¿Qué implicancias tiene no realizar los ajustes?
- ¿Qué implicancias hay sobre las remuneraciones pactadas?
- Excepción.

En el caso del personal de hoteles, restaurantes y clubes, cuyo movimiento diario no sea notoriamente escaso, más el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina de dichos establecimientos, se encuentran afectos a la jornada ordinaria de trabajo general, por lo que deberán ajustar a partir del 1° de enero de 2005, la jornada ordinaria de trabajo semanal a 45 horas. De ser así, la administración de la empresa deberá ajustar las jornadas diarias de trabajo, reduciendo la cantidad de horas a trabajar, ya sea, en uno o varios días de la semana sin alterar la distribución semanal de la jornada de trabajo. Se mantiene la disposición de distribuir la jornada hasta un máximo de cinco días.

¿Cómo se ajusta la jornada laboral?

Para adecuar la jornada laboral diaria a fin de cumplir con el tope de 45 horas semanales, es preciso señalar las siguientes alternativas:

1. De común acuerdo entre las partes. El empleador y sus trabajadores acuerdan modificar la jornada diaria, para así ajustar la jornada semanal a la nueva exigencia legal, disminuyendo la cantidad de horas necesarias, ya sea, en uno o varios días, sin que ello implique modificación de la distribución semanal.
2. El empleador modifica unilateralmente la jornada diaria. Este procedimiento debe ser utilizado cuando las partes no pudieron acordar en forma conjunta la modificación de la jornada diaria. Sin embargo, el empleador deberá reducir la jornada

diaria de tal forma que no implique una modificación de la distribución semanal de la jornada.

3. Modificación turnos regidos por Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad. En este caso, la modificación unilateral que realiza el empleador debe ser comunicada a los trabajadores treinta días antes de la fecha en que empiece a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. También, se debe entregar una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa. El Ajuste de los turnos no debe implicar una modificación de la distribución semanal de la jornada.
4. La jornada ordinaria de trabajo semanal pactada es igual o inferior a 45 horas. En esta eventualidad no procede realizar ajustes a la jornada de trabajo.

¿Qué implicancias tiene no realizar los ajustes?

Si las partes no llegan a acuerdo para modificar la jornada diaria que permita ajustarse a la jornada semanal máxima de 45 horas o si el empleador no la modifica unilateralmente en los casos en que se encuentra facultado para ello, tal situación configurará una infracción a la normativa contenida en los artículos 31, inciso 1°, y 32 del Código del Trabajo (pactar por escrito horas extraordinarias solamente cuando no perjudiquen la salud del trabajador y para atender necesidades o situaciones temporales ocurridas en la empresa), sin perjuicio de la obligación del empleador de pagar como extraordinarias las horas trabajadas en exceso al nuevo límite máximo semanal para este tipo de establecimientos.

¿Qué implicancias hay sobre las remuneraciones pactadas?

Debido a que la jornada de trabajo ordinaria disminuyó de 48 a 45 horas semanales,

las jornadas de trabajo a tiempo parcial semanales también lo hicieron, por que el máximo semanal de este tipo de contrato se calcula sobre la jornada de trabajo ordinaria máxima semanal. De igual forma que los contratos de trabajo a tiempo completo las partes involucradas en la relación laboral, no están facultadas para acordar una rebaja o disminución de la remuneración pactada, como consecuencia del imperativo legal de reducción de la jornada laboral establecida en el inciso 1° del artículo 22, con relación al artículo 19 transitorio, ambos del Código del Trabajo. En otros términos, las remuneraciones totales de los trabajadores no pueden verse afectadas con ocasión o a causa de la disminución de la jornada laboral a tiempo parcial, independientemente del sistema de remuneración existente en la empresa, salvo en aquellas remuneraciones variables que deberán ajustarse para que el trabajador mantenga el monto de sus remuneraciones percibidas con anterioridad a la entrada en vigencia de la disposición legal.

Excepción

Si el movimiento diario es notoriamente escaso, el personal de dichos establecimientos –excluidos el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina–, no son afectados por tal medida, pues no les es aplicable la disposición sobre jornada ordinaria de trabajo señalada en el artículo 22 del Código del Trabajo.

SISTEMAS EXCEPCIONALES DE DISTRIBUCION DE JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO (ARTICULO 39, INCISOS 7° Y 8°, CODIGO DEL TRABAJO)

- ¿Qué efectos tiene la no adecuación a la nueva jornada laboral?
- ¿Qué incidencias hay en las remuneraciones?
- Incidencia en jornada de trabajadores embarcados o gente de mar

Estos sistemas son autorizados por el Director del Trabajo mediante resolución fun-

dada, cuando atendida las especiales características de la prestación de servicios no pudieren ser aplicada a la empresa lo dispuesto en el mismo artículo 38 del Código del Trabajo.

Las resoluciones en que hayan sido autorizadas jornadas especiales, con un parámetro de horas superior a 45 horas semanales, a partir del 1° de enero de 2005, deben adecuarse al nuevo máximo legal. En tal caso, se procederá conforme a las siguientes reglas:

- Solicitar a la Dirección del Trabajo la modificación antes del 1° de enero de 2005.
 1. En este caso, si se altera la distribución de la jornada autorizada, se requiere el acuerdo de los trabajadores.
 2. Si no hay acuerdo de los involucrados, la modificación sólo podrá referirse a la duración diaria de la jornada.
- Solicitar que se dicte una nueva resolución. Para ello:
 1. Se requiere necesariamente el acuerdo de los trabajadores,
 2. Las condiciones de higiene y seguridad sean compatibles con el sistema por el cual se solicita la resolución, ratificadas mediante fiscalización.

¿Qué efectos tiene la no adecuación a la nueva jornada laboral?

Si las partes o el empleador en su caso, no solicitaren la modificación del sistema excepcional a que se encuentran afectos o la autorización de un nuevo sistema excepcional, las respectivas resoluciones se entenderán caducadas a partir del 1° de enero de 2005.

¿Qué incidencias hay en las remuneraciones?

Las partes de la relación laboral no se encuentran facultadas para acordar una rebaja o disminución de las remuneraciones como

consecuencia del imperativo legal de reducción de la jornada ordinaria establecido en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo. El empleador está obligado a mantener las remuneraciones de sus dependientes ya sea de aquellos sujetos a remuneración fija (debe mantener el monto total), exclusivamente variable (debe ajustar proporcionalmente los parámetros que sirven de base de cálculo de dichos estipendios, o su valor) o mixta (debe mantener el sueldo convenido y respecto de las remuneraciones variables, ajustar proporcionalmente, los parámetros que sirven de base de cálculo o su valor).

Incidencia en jornada de trabajadores embarcados o gente de mar

Conforme a lo dispuesto en el artículo 106 del Código del Trabajo, los trabajadores embarcados o gente de mar, sujetos a una jornada de 56 horas semanales, a contar del 1° de enero de 2005, el exceso que dicho personal labore por sobre las 45 horas semanales, deberá ser remunerado en la forma prevista para las horas extraordinarias, esto es, con el recargo del 50% sobre el sueldo pactado para la jornada ordinaria de trabajo.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO, EN MATERIA DE REMUNERACIONES POR JORNADA EXTRAORDINARIA Y DE TRABAJADORES TEMPOREROS AGRICOLAS (*)

LEY N° 19.988

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

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Modifícase el Código del Trabajo en la siguiente forma:

- A) Agrégase en el inciso tercero del artículo 32, la siguiente oración, pasando su punto aparte (.) a ser punto seguido:

"En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo."

- B) Agrégase en el artículo 40 bis A, el siguiente inciso segundo nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser tercero:

"La base de cálculo para el pago de dichas horas extraordinarias, no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, calculado propor-

cionalmente a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria."

- C) Incorpórase en el inciso tercero del artículo 45, después del punto aparte, que pasa a ser coma (,) la siguiente frase final:

"cuya base de cálculo en ningún caso podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Toda estipulación en contrario se tendrá por no escrita."

- D) Agrégase en el artículo 94, el siguiente inciso tercero nuevo:

"En el caso de existir saldos de remuneración que no hayan sido pagados al trabajador, los empleadores deberán depositarlos, dentro del plazo de 60 días, contado desde la fecha de término de la relación laboral, en la cuenta individual del seguro de desempleo creado por la Ley N° 19.728, salvo que el trabajador disponga por escrito de otra forma. Los dineros depositados conforme a este inciso serán siempre de libre disposición para el trabajador. Los mandantes responderán de estos pagos de conformidad a lo establecido en los artículos 64 y 64 bis."."

(*) Publicada en el Diario Oficial de 18.12.04.

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

Santiago, 6 de diciembre de 2004.-
RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de

la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

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

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DE HACIENDA

OTORGA UN REAJUSTE DE REMUNERACIONES A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO, CONCEDE AGUINALDOS QUE SEÑALA, REAJUSTA LAS ASIGNACIONES FAMILIAR Y MATERNAL, DEL SUBSIDIO FAMILIAR Y CONCEDE OTROS BENEFICIOS QUE INDICA (*)

LEY N° 19.985

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

Proyecto de ley:

"Artículo 1°.- Otórgase, a contar del 1 de diciembre de 2004, un reajuste de 3,5% a las remuneraciones, asignaciones, beneficios y demás retribuciones en dinero, imponibles, imponibles para salud y pensiones, o no imponibles, de los trabajadores del sector público, incluidos los profesionales regidos por la Ley N° 15.076 y el personal del acuerdo complementario de la Ley N° 19.297.

El reajuste establecido en el inciso anterior no regirá, sin embargo, para los trabajadores del mismo sector cuyas remuneraciones sean fijadas de acuerdo con las disposiciones sobre negociación colectiva establecidas en el Código del Trabajo y sus normas

complementarias, ni para aquellos cuyas remuneraciones sean establecidas, convenidas o pagadas en moneda extranjera. No regirá, tampoco, para las asignaciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ni respecto de los trabajadores del sector público cuyas remuneraciones sean fijadas por la entidad empleadora. Las remuneraciones adicionales a que se refiere el inciso primero, fijadas en porcentajes de los sueldos, no se reajustarán directamente, pero se calcularán sobre éstos, reajustados en conformidad con lo establecido en este artículo, a contar del 1 de diciembre de 2004.

Artículo 2°.- Reajústanse, a contar del 1 de diciembre de 2004, en 3,5%, los montos en actual vigencia correspondientes a las subvenciones establecidas en el artículo 5° del Decreto con Fuerza de Ley N° 1.385, de 1980, del Ministerio de Justicia, y en sus normas complementarias.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 2.12.04.

Artículo 3°.- Concédese, por una sola vez, un aguinaldo de Navidad, a los trabajadores que a la fecha de publicación de esta ley desempeñen cargos de planta o a contrata de las entidades actualmente regidas por el artículo 1° del Decreto Ley N° 249, de 1974; el Decreto Ley N° 3.058, de 1979; los Títulos I, II y IV del Decreto Ley N° 3.551, de 1981; el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 (G), de 1997, del Ministerio de Defensa Nacional; el Decreto con Fuerza de Ley N° 2 (I), de 1968, del Ministerio del Interior; el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 (Investigaciones), de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional; a los trabajadores de Astilleros y Maestranzas de la Armada, de Fábricas y Maestranzas del Ejército y de la Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile; a los trabajadores cuyas remuneraciones se rigen por las Leyes N° 18.460 y N° 18.593; a los señalados en el artículo 35 de la Ley N° 18.962; a los trabajadores del acuerdo complementario de la Ley N° 19.297, y a los trabajadores de empresas y entidades del Estado que no negocien colectivamente y cuyas remuneraciones se fijen de acuerdo con el artículo 9° del Decreto Ley N° 1.953, de 1977, o en conformidad con sus leyes orgánicas o por decretos o resoluciones de determinadas autoridades. El monto del aguinaldo será de \$ 27.464 para los trabajadores cuya remuneración líquida percibida en el mes de noviembre de 2004 sea igual o inferior a \$ 320.000 y de \$ 14.571, para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad. Para estos efectos, se entenderá por remuneración líquida el total de las de carácter permanente correspondiente a dicho mes, con la sola deducción de los impuestos y de las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio.

Artículo 4°.- El aguinaldo que otorga el artículo anterior corresponderá, asimismo, en los términos que establece dicha disposición, a los trabajadores de las universidades que reciben aporte fiscal directo de acuerdo con el artículo 2° del Decreto con Fuerza de Ley N° 4, de 1981, del Ministerio de Educación, y a los trabajadores de sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasa-

dos a las municipalidades, siempre que tengan alguna de dichas calidades a la fecha de publicación de esta ley.

Artículo 5°.- Los aguinaldos concedidos por los artículos 3° y 4° de esta ley, en lo que se refiere a los órganos y servicios públicos centralizados, serán de cargo del Fisco y, respecto de los servicios descentralizados, de las empresas señaladas expresamente en el artículo 3° y de las entidades a que se refiere el artículo 4°, serán de cargo de la propia entidad empleadora. Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a las entidades con patrimonio propio de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pueden financiarlos en todo o en parte, con sus recursos propios, siempre que dichos recursos le sean requeridos, como máximo, dentro de los dos meses posteriores al del pago del beneficio.

Artículo 6°.- Los trabajadores de los establecimientos particulares de enseñanza subvencionados por el Estado conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1996, del Ministerio de Educación, y de los establecimientos de Educación Técnico Profesional traspasados en administración de acuerdo al Decreto Ley N° 3.166, de 1980, tendrán derecho, de cargo fiscal, al aguinaldo que concede el artículo 3° de esta ley, en los mismos términos que establece dicha disposición.

El Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a los sostenedores o representantes legales de los referidos establecimientos y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio que otorga este artículo. Dichos recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación.

Artículo 7°.- Los trabajadores de las instituciones reconocidas como colaboradoras del Servicio Nacional de Menores, de acuerdo con el Decreto Ley N° 2.465, de 1979, que reciban las subvenciones establecidas en el artículo 5° del Decreto con Fuerza de Ley N° 1.385, de 1980, del Ministerio de Justi-

cia, de las corporaciones de asistencia judicial y de la Fundación de Asistencia Legal a la Familia, tendrán derecho, de cargo fiscal, al aguinaldo que concede el artículo 3° de esta ley, en los mismos términos que determina dicha disposición. El Ministerio de Justicia fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a las referidas instituciones y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio a que se refiere el presente artículo.

Dichos recursos se transferirán a través del Servicio Nacional de Menores o de la Secretaría y Administración General del Ministerio de Justicia, según corresponda.

Artículo 8°.- En los casos a que se refieren los artículos 4°, 6° y 7°, el pago del aguinaldo se efectuará por el respectivo empleador, el que recibirá los fondos pertinentes del ministerio que corresponda.

Artículo 9°.- Concédese, por una sola vez, un aguinaldo de Fiestas Patrias del año 2005 a los trabajadores que, al 31 de agosto del año 2005, desempeñen cargos de planta o a contrata de las entidades a que se refiere el artículo 3°, y para los trabajadores a que se refieren los artículos 4°, 6° y 7° de esta ley.

El monto del aguinaldo será de \$ 36.034 para los trabajadores cuya remuneración líquida, que les corresponda percibir en el mes de agosto del año 2005, sea igual o inferior a \$ 320.000, y de \$ 25.100, para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad. Para estos efectos, se entenderá como remuneración líquida el total de las de carácter permanente correspondientes a dicho mes, con la sola deducción de los impuestos y de las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio.

El aguinaldo de Fiestas Patrias concedido por este artículo, en lo que se refiere a los órganos y servicios públicos centralizados, será de cargo del Fisco, y respecto de los servicios descentralizados, de las empresas señaladas expresamente en el artículo 3°, y

de las entidades a que se refiere el artículo 4°, será de cargo de la propia entidad empleadora. Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a las entidades con patrimonio propio de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pueden financiarlos en todo o en parte, con sus recursos propios, siempre que dichos recursos le sean requeridos, como máximo, dentro de los dos meses posteriores al del pago del beneficio.

Respecto de los trabajadores de los establecimientos de enseñanza a que se refiere el artículo 6° de esta ley, el Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de pago y entrega de los recursos a los sostenedores o representantes legales de los referidos establecimientos y de resguardo de su aplicación al pago del aguinaldo que otorga este artículo. Dichos recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación.

Tratándose de los trabajadores de las instituciones a que se refiere el artículo 7° de esta ley, el Ministerio de Justicia fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a las referidas instituciones y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio que otorga el presente artículo. Dichos recursos se transferirán a través del Servicio Nacional de Menores o de la Secretaría y Administración General del Ministerio de Justicia, según corresponda.

En los casos a que se refieren los artículos 6° y 7°, el pago del aguinaldo se efectuará por el respectivo empleador, el que recibirá los fondos pertinentes del ministerio que corresponda, cuando procediere.

Artículo 10.- Los aguinaldos establecidos en los artículos precedentes no corresponderán a los trabajadores cuyas remuneraciones sean pagadas en moneda extranjera.

Artículo 11.- Los aguinaldos a que se refiere esta ley no serán imponibles.

Artículo 12.- Los trabajadores a que se refiere esta ley, que se encuentren en goce

de subsidio por incapacidad laboral, tendrán derecho al aguinaldo respectivo de acuerdo al monto de la última remuneración mensual que hubieren percibido.

Los trabajadores que en virtud de esta ley puedan impetrar el correspondiente aguinaldo de dos o más entidades diferentes, sólo tendrán derecho al que determine la remuneración de mayor monto; y los que, a su vez, sean pensionados de algún régimen de previsión, sólo tendrán derecho a la parte del aguinaldo que otorga el artículo 3° que exceda a la cantidad que les corresponda percibir por concepto de aguinaldo, en su calidad de pensionado. Al efecto, deberá considerarse el total que represente la suma de su remuneración y su pensión, líquidas. Cuando por efectos de contratos o convenios entre empleadores y los trabajadores de entidades contempladas en los artículos anteriores, correspondiere el pago de aguinaldo de Navidad o de Fiestas Patrias, éstos serán imputables al monto establecido en esta ley y podrán acogerse al financiamiento que ésta señala.

La diferencia en favor del trabajador que de ello resulte, será de cargo de la respectiva entidad empleadora.

Artículo 13.- Quienes perciban maliciosamente los aguinaldos que otorga esta ley, deberán restituir quintuplicada la cantidad recibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

Artículo 14.- Concédese, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el artículo 1° de esta ley; a los de los servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior; y a los trabajadores a que se refiere el Título IV de la Ley N° 19.070, que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1996, del Ministerio de Educación; por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980 y los de las corporaciones de asistencia judicial,

un bono de escolaridad no imponible, por cada hijo de entre cinco y veinticuatro años de edad, que sea carga familiar reconocida para los efectos del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este beneficio se otorgará aun cuando no perciban el beneficio de asignación familiar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.987, y siempre que se encuentren cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza prebásica del 2° nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste. El monto del bono ascenderá a la suma de \$ 35.504, el que será pagado en dos cuotas iguales de \$ 17.752 cada una, la primera en marzo y la segunda en junio del año 2005. Para su pago, podrá estarse a lo que dispone el artículo 7° del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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

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

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

Artículo 15.- Concédese a los trabajadores a que se refiere el artículo anterior, durante el año 2005, una bonificación adicional al bono de escolaridad de \$ 14.853, por cada hijo que cause este derecho, cuando a la fecha de pago del bono, los funcionarios tengan una remuneración líquida igual o inferior

a \$ 320.000, la que se pagará con la primera cuota del bono de escolaridad respectivo y se someterá en lo demás a las reglas que rigen dicho beneficio.

Los valores señalados en el inciso anterior se aplicarán, también, para conceder la bonificación adicional establecida en el artículo 12 de la Ley N° 19.553. Esta bonificación adicional es incompatible con la referida en el inciso precedente.

Artículo 16.- Concédese durante el año 2005, a los trabajadores no docentes que se desempeñen en sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados a las municipalidades, y siempre que tengan alguna de las calidades señaladas en el artículo 2° de la Ley N° 19.464, el bono de escolaridad que otorga el artículo 14 y la bonificación adicional del artículo 15 de esta ley, en los mismos términos señalados en ambas disposiciones.

Iguales beneficios tendrán los trabajadores no docentes que tengan las calidades señaladas en el artículo 2° de la Ley N° 19.464, que se desempeñen en los establecimientos particulares de enseñanza subvencionados por el Estado, conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1996, del Ministerio de Educación, y en los establecimientos de educación técnico-profesional traspasados en administración de acuerdo al Decreto Ley N° 3.166, de 1980.

Artículo 17.- Durante el año 2005 el aporte máximo a que se refiere el artículo 23 del Decreto Ley N° 249, de 1974, tendrá un monto de \$ 61.714. El aporte extraordinario a que se refiere el artículo 13 de la Ley N° 19.553, se calculará sobre dicho monto.

Artículo 18.- Incrementase en \$ 1.913.042 miles, el aporte que establece el artículo 2° del Decreto con Fuerza de Ley N° 4, de 1981, del Ministerio de Educación, para el año 2004. Dicho aporte incluye los recursos para otorgar los beneficios a que se refieren los artículos 14 y 15, al personal no académico de las universidades estatales.

La distribución de estos recursos entre las universidades estatales se efectuará, en primer término, en función de las necesidades acreditadas para el pago de los beneficios referidos en el inciso anterior, y el remanente, se hará en la misma proporción que corresponda al aporte inicial correspondiente al año 2004.

Artículo 19.- Sustitúyese, a partir del 1 de enero del año 2005, los montos de "\$ 152.723", "\$ 173.198" y "\$ 186.298", a que se refiere el artículo 21 de la Ley N° 19.429, por "\$ 158.068", "\$ 179.260" y "\$ 192.818", respectivamente.

Artículo 20.- Sólo tendrán derecho a los beneficios a que se refieren los artículos 3°, 9° y 14, los trabajadores cuyas remuneraciones brutas de carácter permanente, en los meses que en cada caso corresponda, sean iguales o inferiores a \$ 1.200.000, excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional.

Artículo 21.- Reemplázase, a contar del 1 de julio del año 2005, el inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 18.987, por el siguiente:

"Artículo 1°.- A contar del 1 de julio del año 2005, las asignaciones familiar y maternal del Sistema Unico de Prestaciones Familiares, reguladas por el Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tendrán los siguientes valores, según el ingreso mensual del beneficiario:

De \$ 3.930 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$ 122.329;

De \$ 3.823 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$ 122.329 y no exceda los \$ 239.605;

De \$ 1.245 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$ 239.605 y no exceda los \$ 373.702, y

Las personas que tengan acreditadas o que acrediten cargas familiares y cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 373.702 no tendrán derecho a las asignaciones aludidas en este artículo. Sin perjuicio de lo anterior, mantendrán su plena vigencia los contratos, convenios u otros instrumentos que establezcan beneficios para estos trabajadores; dichos afiliados y sus respectivos causantes mantendrán su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan."

Artículo 22.- Fíjase en § 3.930 a contar del 1 de julio del año 2005, el valor del subsidio familiar establecido en el artículo 1° de la Ley N° 18.020.

Artículo 23.- Concédese por una sola vez en el año 2005, a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las cajas de previsión y de las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744, cuyas pensiones sean de un monto inferior o igual al valor de la pensión mínima de vejez del artículo 26 de la Ley N° 15.386 para pensionados de 70 o más años de edad, a la fecha de pago del beneficio; a los pensionados del sistema establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas con garantía estatal conforme al Título VII de dicho cuerpo legal; y a los beneficiarios de pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975, un bono de invierno de \$ 31.298.

El bono a que se refiere el inciso anterior, se pagará en el mes de mayo del año 2005, a todos los pensionados antes señalados que al primer día de dicho mes tengan 65 o más años de edad. Será de cargo fiscal, no constituirá remuneración o renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no será imponible ni tributable y no estará afecto a descuento alguno.

No tendrán derecho a dicho bono quienes sean titulares de más de una pensión de cualquier régimen previsional o asistencial, incluido el seguro social de la Ley N° 16.744, o de pensiones de gracia, salvo cuando éstas

no excedan, en su conjunto, del valor de la pensión mínima de vejez del artículo 26 de la Ley N° 15.386 para pensionados de 70 o más años de edad, a la fecha de pago del beneficio.

Artículo 24.- Concédese, por una sola vez, a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las cajas de previsión y de las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744, que tengan algunas de estas calidades al 31 de agosto del año 2005, un aguinaldo de Fiestas Patrias del año 2005, de \$ 9.879. Este aguinaldo se incrementará en \$ 5.085 por cada persona que, a la misma fecha, tengan acreditadas como causantes de asignación familiar o maternal, aun cuando no perciban dichos beneficios por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.987.

En los casos en que las asignaciones familiares las reciba una persona distinta del pensionado, o las habría recibido de no mediar la disposición citada en el inciso precedente, el o los incrementos del aguinaldo deberán pagarse a la persona que perciba o habría percibido las asignaciones.

Asimismo, los beneficiarios de pensiones de sobrevivencia no podrán originar, a la vez, el derecho a los aguinaldos a favor de las personas que perciban asignación familiar causada por ellos. Estas últimas sólo tendrán derecho a los aguinaldos en calidad de pensionadas, como si no percibieren asignación familiar.

Al mismo aguinaldo, con el incremento cuando corresponda, que concede el inciso primero de este artículo, tendrán derecho quienes al 31 de agosto del año 2005, tengan la calidad de beneficiarios de las pensiones asistenciales del decreto Ley N° 869, de 1975; de la Ley N° 19.123 y de las indemnizaciones del artículo 11 de la Ley N° 19.129.

Cada pensionado tendrá derecho sólo a un aguinaldo, aun cuando goce de más de una pensión. En el caso que pueda impetrar el

beneficio en su calidad de trabajador afecto al artículo 9° de la presente ley, sólo podrá percibir en dicha calidad la cantidad que exceda a la que le corresponda como pensionado. Al efecto, deberá considerarse el total que represente la suma de su remuneración y pensión, líquidas.

Los aguinaldos a que se refiere este artículo no serán imponibles.

Quienes perciban maliciosamente estos aguinaldos o el bono que otorga este artículo o el anterior, respectivamente, deberán restituir quintuplicada la cantidad percibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

Concédese, asimismo, por una sola vez, a los pensionados a que se refiere este artículo, que tengan algunas de las calidades que en él se señalan al 25 de diciembre del año 2005, un aguinaldo de Navidad del año 2005 de \$ 11.330. Dicho aguinaldo se incrementará en \$ 6.396 por cada persona que, a la misma fecha, tengan acreditadas como causantes de asignación familiar o maternal, aun cuando no perciban esos beneficios por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.987.

Cada pensionado tendrá derecho sólo a un aguinaldo, aun cuando goce de más de una pensión. En lo que corresponda, se aplicarán a este aguinaldo las normas establecidas en los incisos segundo, tercero, sexto y séptimo de este artículo.

Artículo 25.- Los aguinaldos que concede el artículo anterior, en lo que se refiere a los beneficiarios de pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975, serán de cargo del Fisco y, respecto de los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las cajas de previsión y de las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744, de cargo de la institución o mutualidad correspondiente. Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a dichas entida-

des de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pudieren financiarlos en todo o en parte, con sus recursos o excedentes.

Artículo 26.- Concédese, por el período de un año, a contar del 1 de enero del año 2005, la bonificación extraordinaria trimestral concedida por la Ley N° 19.536, la que será pagada en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de ese año. El monto de esta bonificación será de \$ 130.796 trimestrales.

Tendrán derecho a este beneficio los profesionales señalados en el artículo 1° de la Ley N° 19.536 y los demás profesionales de colaboración médica de los servicios de salud remunerados según el sistema del Decreto Ley N° 249, de 1973, que se desempeñen en las mismas condiciones, modalidades y unidades establecidas en el mencionado precepto, o bien en laboratorios y bancos de sangre, radiología y medicina física y rehabilitación.

La cantidad máxima de profesionales que tendrán derecho a esta bonificación será de 3.817 personas.

En lo no previsto por este artículo, la concesión de la citada bonificación se regirá por lo dispuesto en la Ley N° 19.536, en lo que fuere procedente.

Artículo 27.- Durante el año 2005 el porcentaje de la asignación establecida en el artículo 12 de la Ley N° 19.041, será el determinado para el año 1999.

Artículo 28.- Modifícase la Ley N° 19.464 en la siguiente forma:

- a) Reemplázase en el inciso primero del artículo 7° la frase "y enero del año 2004" por ", enero del año 2004 y enero del año 2005," y
- b) Sustitúyese en el artículo 9°, el guarismo "2005" por "2006".

Artículo 29.- Concédese, por una sola vez, a los trabajadores que, de conformidad

con esta ley, tienen derecho a percibir el aguinaldo de Navidad, un bono especial no imponible, que se pagará en el curso del mes de diciembre de 2004, cuyo monto será de \$ 45.000 para los trabajadores cuya remuneración líquida que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 2004 sea igual o inferior a \$ 320.000, y de \$ 25.000 para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad y no exceda de \$ 1.200.000 de remuneración bruta. Para estos efectos, se entenderá por remuneración líquida la referida en el inciso segundo del artículo 3º de esta ley.

Artículo 30.- El mayor gasto fiscal que represente en el año 2004 a los órganos y servicios la aplicación de esta ley, se financiará con los recursos contemplados en el subtítulo 21 de sus respectivos presupuestos y, si correspondiere, con reasignaciones presupuestarias y/o transferencias del ítem 50-01-03-25-33.104 de la Partida Presupuestaria Tesoro Público. Para el pago de los aguinaldos se podrá poner fondos a disposición con imputación directa a ese ítem.

El gasto que irroque durante el año 2005 a los órganos y servicios públicos incluidos en la Ley de Presupuestos para dicho año, la aplicación de lo dispuesto en los artículos 1º, 9º, 14 y 17 de esta ley, se financiará con los recursos contemplados en el subtítulo 21 de sus respectivos presupuestos y, si correspondiere, con reasignaciones presupuestarias y/o con transferencias del ítem señalado en el inciso precedente del presupuesto para el año 2005, dispuestas por el Ministro de Hacienda, mediante uno o más decretos expedidos en la forma establecida en el artículo 70 del Decreto Ley N° 1.263, de 1975, los que podrán ser dictados en el mes de diciembre de 2004.

Artículo 31.- Reemplázase la cantidad "\$ 4.365.000" establecida en el artículo 7º transitorio de la Ley N° 19.863, las veces que se mencione, por "\$ 4.639.755", monto que se reajustará conforme a los reajustes generales de remuneraciones que se otorguen a los trabajadores del sector público con posterioridad al contenido en el artículo 1º de la presente ley. Del mismo modo, reemplázase la referida cantidad, la que se reajustará en lo sucesivo, en los decretos con fuerza de ley dictados en conformidad a la facultad del artículo 7º transitorio de la Ley N° 19.863.

Artículo 32.- Intercálase en el inciso segundo del artículo sexto de la Ley N° 19.882, la siguiente frase a continuación del punto seguido: "No obstante, el pago de la primera cuota podrá hacerse en el mes de abril de cada año."

Artículo 33.- Renuévase por un período de 30 días, contados desde la publicación de la presente ley, la facultad contenida en el artículo séptimo transitorio de la Ley N° 19.882, agregándose en el inciso segundo de dicho artículo, la expresión "o tercer" a continuación de la palabra "segundo".

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

Santiago, 26 de noviembre de 2004.-
RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., María Eugenia Wagner Brizzi, Subsecretaria de Hacienda.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

ESTABLECE PREMIO A LAS RELACIONES LABORALES Y LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS AL INTERIOR DE LA EMPRESA Y FIJA PROCEDIMIENTO DE POSTULACION Y SELECCION

DECRETO N° 194 (*)

Núm. 194.- Santiago, 6 de octubre de 2004.- Visto: Lo dispuesto en los artículos 32 N° 8 y 35 de la Constitución Política de la República de Chile; el D.F.L. N° 25 de 1959, que crea el Ministerio del Trabajo y Previsión Social,

Considerando:

Que, para el Gobierno de Chile es fundamental, dentro de sus políticas, generar y fomentar las condiciones laborales que promuevan el desarrollo del capital humano y la calidad de vida de las personas, contribuyendo de esta manera a la modernización de las empresas del Estado, la calidad de servicio a sus clientes y la responsabilidad social con su entorno.

Que, la gestión basada en la participación entre los distintos actores que componen la empresa responde a un modelo de sociedad que se construye en base al diálogo y la tolerancia de las distintas visiones para la consecución de los resultados esperados por las organizaciones.

Que, para el Ministerio del Trabajo es importante estimular, destacar y difundir las buenas prácticas laborales, en especial aquellas que se presentan en las empresas del Estado,

Decreto:

Artículo 1°.- Instáurese el "Premio a las relaciones laborales y la calidad de vida de las personas al interior de la empresa", cuyo fin es reconocer a las empresas del Estado que apliquen innovaciones relevantes en sus sistemas de gestión y marquen un liderazgo claro en materia de mejores prácticas de desarrollo humano, compatibilizando de la mejor manera los desafíos de competitividad del negocio con el desarrollo y calidad de vida de las personas, garantizando la continuidad de las políticas dentro de un marco de relaciones laborales participativas.

Artículo 2°.- El Premio tendrá periodicidad anual, entregándose todos los días 1° de mayo, coincidiendo de esta manera con la celebración del Día Internacional del Trabajo.

Artículo 3°.- El Premio constará de un galardón conmemorativo y de un diploma que será firmado por el Presidente de la República

(*) Publicada en el Diario Oficial de 26.11.04.

y suscrito, además, por el Ministro del Trabajo y Previsión Social y se otorgará en dos categorías:

- a) Iniciativa específica destacada.
- b) Gestión Integral.

Artículo 4°.- El Premio se otorgará luego de una selección que efectuará un Consejo especialmente creado para tal efecto, integrado de la siguiente forma:

- a) El Ministro del Trabajo y Previsión Social, quien lo presidirá;
- b) El Presidente de la Comisión del Trabajo de la Honorable Cámara de Diputados, que integrará por especial invitación del Presidente de la República sin que en dicha participación represente o comprometa al H. Congreso Nacional;
- c) El Subsecretario del Trabajo;
- d) Dos dirigentes sindicales de reconocida trayectoria;
- e) Un representante de la OIT-Chile;
- f) El Vicario de la Pastoral de los Trabajadores;
- g) Un académico vinculado al área de los recursos humanos.

Los consejeros a que se refieren las letras d) y g) serán designados por el Presidente de la República.

Artículo 5°.- Al Consejo le corresponderá asignar el Premio. El Consejo sesionará con la mayoría de sus miembros en ejercicio y adoptará sus acuerdos por la mayoría de los miembros presentes. En caso de empate, el voto del Presidente del Consejo será dirimente.

Artículo 6°.- Para discernir el Premio, el Consejo será convocado por su Presidente a

más tardar el 10 de abril de cada año, y emitirá su decisión fundada, en el plazo máximo de 15 días.

Artículo 7°.- El Consejo, al momento de su evaluación, considerará los siguientes factores y subfactores relevantes:

- a) Ambito Crecimiento y Desarrollo del Negocio: Agregación de valor para la empresa, a través de la productividad laboral, el logro de resultados y la competitividad.
 - a.1. Índice de Productividad.
 - a.2. Índice de Creación de Valor.
 - a.3. Antecedentes de crecimiento y desarrollo del negocio.
- b) Ambito Crecimiento y Desarrollo de las Personas: Generación de competencias, empleabilidad, desarrollo del equipo de trabajo, mejoramiento del desempeño y de la calidad de vida.
 - b.1. Gestión y Relaciones Laborales Participativas.
 - b.2. Desarrollo de las personas y empleabilidad.
 - b.3. Calidad de vida.
 - b.4. Gestión del cambio.
- c) Ambito Relaciones Laborales Colectivas y Participación: Implementación de instancias de participación, mecanismos de diálogo, innovación, involucramiento y compromiso.
- d) Ambito Responsabilidad Social Empresarial: Agregación de valor para los clientes, la comunidad y el entorno donde está inserta la empresa.
 - d.1. Gestión ambiental.
 - d.2. Política de dotación externa y subcontratación.
 - d.3. Aporte al desarrollo de la comunidad.

Artículo 8°.- Las postulaciones deberán ser presentadas en sobre cerrado el cual contendrá una carta de presentación que será suscrita por el Gerente General y el Gerente de Recursos Humanos de la empresa o sus equivalentes y por el directorio de las organizaciones sindicales de la empresa.

Artículo 9°.- Las deliberaciones y toda la información de que haya dispuesto el Consejo para discernir el Premio tendrán carácter público. Para los efectos de dejar constancia de sus deliberaciones y del fallo, se levantarán actas de las reuniones. Esta decisión será ampliamente difundida

Artículo 10°.- El Premio será entregado el día primero de mayo a las instituciones galardonadas, en ceremonia solemne encabezada por Su Excelencia el Presidente de la República.

Artículo 11°.- Corresponderá a la Subsecretaría del Trabajo la responsabilidad de la aplicación de estas normas.

Con el objeto de otorgar transparencia al proceso de evaluación, la Subsecretaría del Trabajo señalará el cronograma específico con indicación de las fechas de postulación, las formalidades de la presentación, fechas de exposición pública de las iniciativas postuladas ante la Comisión y todos aquellos antecedentes necesarios a la mejor consecución de los objetivos de este Premio.

Anótese, tómese razón, comuníquese y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

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

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS

APRUEBA REGLAMENTO INTERNO DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCION GENERAL DE OBRAS PUBLICAS Y SUS SERVICIOS DEPENDIENTES, AFECTOS AL CODIGO DEL TRABAJO

DECRETO N° 603 (*)

Núm. 603.- Santiago, 16 de julio de 2004.

Visto:

La facultad que me confiere el artículo 32° N° 8, de la Constitución Política del Estado; lo dispuesto en los artículos 82° y siguientes y 153° y siguientes del D.F.L. N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, actual Código del Trabajo; la Ley N° 19.553; el D.S. de Hacienda N° 983, de 2003; la Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República y las facultades que me confiere el D.F.L. N° 850, de 1997, del Ministerio de Obras Públicas, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 15.840, Orgánica del Ministerio de Obras Públicas y del D.F.L. N° 206, de 1960, sobre Construcción y Conservación de Caminos,

Decreto:

1. Derógase el Decreto N° 300, de 15 de octubre de 1985, del Ministerio de Obras Públicas, que aprobó el Reglamento Interno de los Trabajadores de los Servicios Dependientes del Ministerio de Obras

Públicas afectos al D.L. N° 2.200, de 1978, y sus Normas Complementarias.

2. Apruébase el presente Reglamento Interno de los Trabajadores de la Dirección General de Obras Públicas y sus Servicios Dependientes, afectos al Código del Trabajo:

TITULO PRELIMINAR

Definiciones y condiciones de ingreso

Artículo 1°. Trabajador afecto a este Reglamento, es aquel cuyos servicios son contratados por la Dirección General de Obras Públicas y sus Servicios Dependientes en virtud de un Contrato de Trabajo regido por las normas del Código del Trabajo.

Artículo 2° Empleador es el Jefe Superior del Servicio facultado para contratar al trabajador con cargo al presupuesto del Servicio.

Artículo 3° Los trabajadores de la Dirección General de Obras Públicas y sus Servicios Dependientes, podrán ser contratados a plazo fijo o en forma indefinida, en conformidad a las normas que al efecto establece el Código del Trabajo. El contrato a plazo fijo puede ser por faena u obra, caso en el cual se pagará con cargo al presupuesto de la obra o

(*) Publicada en el Diario Oficial de 10.12.04.

faena y expirará en la fecha del término de la obra.

Artículo 4° Los trabajadores contratados en forma indefinida serán remunerados en conformidad a las normas del Decreto Ley N° 249, de 1974.

Artículo 5° Si en conformidad a las normas del Código del Trabajo el contrato a plazo fijo se transforma en indefinido, no obstará a su carácter de indefinido el hecho de que se pague con cargo al presupuesto de una obra específica.

Artículo 6° Toda persona que desee ingresar a algún Servicio dependiente del Ministerio de Obras Públicas, en calidad de trabajador regulado por el Código del Trabajo, deberá solicitarlo por escrito, indicando los siguientes antecedentes:

- a) Nombres, apellidos y RUN
- b) Lugar y fecha de nacimiento
- c) Nacionalidad
- d) Ocupación u oficio
- e) Domicilio y teléfono.

Artículo 7° Junto con su solicitud el interesado deberá presentar la documentación siguiente:

- a) Si el interesado ha efectuado imposiciones previsionales con anterioridad, certificado de permanencia de Administradora de Fondos de Pensiones o del Instituto de Normalización Previsional.
- b) Si fuere acreedor a percibir asignación familiar, presentará la documentación comprobatoria correspondiente.
- c) Si fuere varón, certificado de haber cumplido con la Ley del Servicio Militar Obligatorio o de su exención.
- d) Certificado de salud emitido por un Servicio de Salud, que acredite compatibilidad con el desempeño del cargo que va a ocupar.

- e) Certificado de antecedentes otorgado por el Gabinete de Identificación.
- f) Certificado de Estudios.
- g) Certificado de Nacimiento.
- h) Otros que el Servicio respectivo estime conducentes, siempre que éstos no contravengan la legislación laboral vigente.

TITULO I

Del contrato de trabajo

Artículo 8° Todo trabajador cuyo ingreso a un Servicio determinado del Ministerio de Obras Públicas hubiese sido aceptado, deberá suscribir un contrato de trabajo por escrito extendido en duplicado, el cual será además, suscrito por el Jefe del Servicio o por el funcionario especialmente facultado al efecto, quedando un ejemplar en poder del trabajador y otro en poder del empleador. El contrato será resuelto por el Jefe del Servicio.

Artículo 9° El contrato de trabajo contendrá las estipulaciones siguientes:

- a) Lugar y fecha del contrato.
- b) Nombres, apellidos y domicilio de los contratantes.
- c) Nacionalidad, fecha de nacimiento e ingreso del trabajador.
- d) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- e) Monto, forma y período de pago de las remuneraciones acordadas.
- f) Derecho al pago de la asignación de zona, entre otras.
- g) Duración y distribución de la jornada de trabajo.
- h) Plazo de duración del contrato.

- i) Beneficios que suministra el empleador en forma de casa-habitación, luz, combustible, alimentos u otras prestaciones en especies o servicios, todos ellos con sus correspondientes avalúos en dinero.

Artículo 10° Cada vez que las estipulaciones del contrato sean modificadas, ya sea por aumentos de remuneraciones, destinación a otro trabajo, traslado de sección o de lugar, etc., se dejará testimonio escrito de ellas, firmado por ambas partes al dorso del contrato o en un documento anexo especial. No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes legales de remuneraciones.

Artículo 11° Se considerarán para todos los efectos legales, como integrantes del contrato de trabajo de los trabajadores de los Servicios Dependientes del Ministerio de Obras Públicas, las normas de los artículos 70° y siguientes del D.F.L. MOP. N° 850, de 1997; las normas pertinentes del D.L. N° 249, de 1974; la Ley N° 19.553; y las normas del D.S. N° 983, de 2003, del Ministerio de Hacienda, que Reglamenta la Aplicación de Incremento por Desempeño Colectivo, del artículo 7°, de la Ley N° 19.553.

TITULO II

De la jornada ordinaria de trabajo

Artículo 12° La Jornada Ordinaria de Trabajo será de 45 horas semanales, a excepción de los trabajadores que se desempeñen en faenas, que será de 44 horas semanales, distribuida de lunes a viernes en conformidad al horario de trabajo fijado por la Subsecretaría de Obras Públicas. En los casos en los cuales se contraten trabajadores por jornadas parciales se estará a lo dispuesto en el artículo 40 bis y siguientes del D.F.L. N° 1 de 31 de julio de 2002.

Artículo 13° El Jefe del Servicio establecerá en cada contrato, en conformidad a las

normas del Código del Trabajo, una jornada y horario especial para los trabajadores que ocupen cargos de vigilancia, como mayordomos, porteros, llaveros, etc., y para los que ejerzan labores discontinuas que requieran la sola presencia o que desempeñen funciones que por su naturaleza no estén sometidas a jornadas de trabajo.

Artículo 14° Los Servicios correspondientes al Nivel Nacional, Regional y Provincial, para los efectos de fiscalizar el cumplimiento de la Jornada de Trabajo a que se refiere este Título, deberán mantener un sistema de control de asistencia.

TITULO III

Del trabajo en horas extraordinarias

Artículo 15° Se entiende por jornada extraordinaria la que excede de la jornada ordinaria pactada en el contrato de trabajo.

Artículo 16° En las ocupaciones y faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse por escrito horas extraordinarias hasta un máximo de dos (2) por día, las que serán pagadas con un recargo del 50% del valor de la hora diaria y se liquidarán y pagarán conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito mes a mes, y será prohibido al trabajador trabajar horas extraordinarias no expresamente autorizadas por su jefe directo. El derecho del trabajador de reclamar el pago de las horas extraordinarias prescribe en seis (6) meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Artículo 17° Para los efectos de controlar las horas de trabajo y pagar las horas extraordinarias, cada servicio llevará un registro especial o libro de asistencia del personal donde se dejará constancia de las horas de entrada y salida del trabajador de su faena u ocupación.

TITULO IV

De las remuneraciones

Artículo 18° Las remuneraciones que percibirán los trabajadores afectos a este Reglamento, son aquellas que en cada caso particular se determinan en el respectivo contrato de trabajo, debiendo asimilarse a un grado de la Escala Unica de Sueldos en conformidad a lo establecido en el D.S. N° 305, de 23 de abril de 1980, y sus modificaciones, tratándose de trabajadores con contrato indefinido. Para los trabajadores con contrato a plazo fijo o de faena, sus rentas serán aquellas que se pacten entre el trabajador y el Jefe del Servicio, la cual se fijará en una escala de remuneración por medio de resolución del Director General de Obras Públicas. En todo caso, el monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual legal.

Artículo 19° El pago de las remuneraciones se efectuará en igual fecha que el pago de los funcionarios del Ministerio de Obras Públicas regidos por el Estatuto Administrativo. Del sueldo se deducirán las sumas correspondientes a los aportes obligatorios que el trabajador debe efectuar al fondo de pensión y salud, impuesto único, las que correspondan por seguro de cesantía, cuotas gremiales y del Servicio de Bienestar, si procediere, y las multas a que el trabajador se hubiere hecho acreedor por infracción a este Reglamento Interno y demás descuentos que permiten las leyes.

Artículo 20° El empleador estará obligado a solventar los gastos que se originen por el cambio de residencia del trabajador, siempre que dicho traslado se base en un requerimiento de la Autoridad.

Artículo 21° Gozarán de derecho a viático aquellos trabajadores que deban ausentarse del lugar habitual de sus funciones, determinadas en el respectivo contrato de trabajo. El viático se regulará en la forma establecida en el D.F.L. N° 262, de 1977; y los D.S. N° 393 de 1977 y N° 115 de 1992, del Ministerio de Hacienda. El trabajador tendrá

además derecho a que se le proporcione pasaje de ida y regreso cuando el Servicio no pueda facilitar un medio de transporte para dichos efectos.

Artículo 22° El derecho a la asignación familiar, maternal y subsidios de cesantía, se otorgarán en conformidad a lo preceptuado en el D.F.L. N° 150, de 27 de agosto de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de 25 de marzo de 1982, y la Ley N° 19.728.

TITULO V

De las obligaciones de los trabajadores

Artículo 23° Es obligación de todo trabajador, cualquiera que sea su calidad, el fiel cumplimiento de su contrato de trabajo y de las disposiciones del presente Reglamento Interno, y en especial:

- a) Firmar las planillas o libros de asistencia o marcar las tarjetas en el reloj control, tanto a la llegada como a la salida del lugar de trabajo.
- b) Cumplir las órdenes que reciban de sus jefes directos relacionadas con las respectivas faenas u ocupaciones.
- c) Velar por la buena conservación de los vehículos, maquinaria y en general, de los elementos de trabajo a su cargo.
- d) Dedicarse a la labor encomendada, con responsabilidad, iniciativa y eficiencia.
- e) Conservar respeto y lealtad a sus superiores, como asimismo la disciplina en el lugar en que desempeñan sus funciones.
- f) Puntualidad en las horas de llegada y salida del trabajo.
- g) En las relaciones con el público, usar el debido respeto y cortesía.
- h) Todo trabajador, sin excepción, será responsable de los perjuicios causados, cul-

pable o intencionalmente, en las maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, materiales, etc., y de los actos omisiones e imprudencias temerarias que afecten la seguridad o salud de sus trabajadores.

- i) Desempeñar cometidos de servicio.
- j) Comportarse con dignidad en el desempeño de su trabajo, en su vida privada, como asimismo guardar respeto y lealtad a sus compañeros de labores, y en general a todo el personal de la Administración Pública.
- k) Denunciar las irregularidades que adviertan en el ejercicio de sus labores o hechos de carácter delictual, perpetrados por compañeros de trabajo o terceros en el lugar de trabajo y los reclamos que se les formulan.
- l) Usar los implementos de protección para evitar accidentes de trabajo, como casco, botas, guantes, mascarillas, etc., cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera y se le hubiere ordenado por el jefe inmediato.
- m) Cuidar la infraestructura del Ministerio de Obras Públicas y colaborar en su mantención.
- n) Observar una vida social acorde con la dignidad de trabajar en un Servicio Público.
- o) Rendir fianza cuando en razón de su función tenga la administración y custodia de fondos o bienes, de conformidad con la Ley Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República.
- p) Desempeñar honorablemente funciones representativas si fuere procedente, cuidando de los bienes que tuvieren a su cargo y de la custodia de los dineros ajenos que tuvieren que manejar en el ejercicio de dichas funciones, y
- q) Colaborar y evitar gastos innecesarios en el consumo de agua, luz, teléfono, etc.

TITULO VI

De las prohibiciones

Artículo 24° Prohíbese a los trabajadores:

- a) Manejar o hacer funcionar, sin autorización, maquinarias en fines distintos a aquellos para los cuales están destinadas, ya sea por naturaleza o por disposición de Autoridad Superior.
- b) Usar indebidamente los vehículos a su cargo.
- c) Ocupar materiales para otras obras que no sean aquellas que se les han indicado.
- d) Usar bienes del Servicio en fines ajenos.
- e) Fumar en lugares prohibidos o en aquellos que existan materiales inflamables.
- f) Hacer modificaciones en las instalaciones de luz eléctrica, aire, agua, etc., sin autorización escrita de funcionario competente para ello.
- g) Pedir erogaciones sin la debida autorización.
- h) Abandonar el lugar de trabajo sin causa justificada o debidamente autorizado.
- i) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas, drogas o cualquier género de estupefacientes en las dependencias donde los trabajadores cumplen sus labores y presentarse al trabajo bajo el efecto de una de esas materias.
- j) Ejecutar cualquier acción que perturbe la marcha normal de las labores o que menoscabe el orden o disciplina del Servicio.
- k) Comprometer con actos voluntarios la seguridad o intereses que les estén confiados, o la reputación de sus compañeros de trabajo o jefes.

- l) Preocuparse dentro de las horas de trabajo, de negocios o asuntos personales, ajenos a sus labores, o recibir y atender personas extrañas a las actividades del servicio.
- m) Firmar planillas de asistencia o marcar la tarjeta del reloj control con anterioridad o posteriormente al horario establecido, para engaño y cobro indebido de horas de trabajo.

TITULO VII

Del feriado

Artículo 25° Se entiende por feriado el descanso a que tiene derecho el trabajador, con el goce de todas sus remuneraciones, durante el tiempo y bajo las condiciones que más adelante se establecen.

El feriado corresponderá a cada año calendario y será de 15 días hábiles para los trabajadores con menos de diez años de servicio. El feriado aumentará en la forma y con los requisitos establecidos en el Código del Trabajo.

Para los efectos de computar años de trabajo prestados a otros empleadores con anterioridad, los años trabajados se acreditarán por medio de certificados extendidos por las respectivas entidades de previsión en los que conste el tiempo de afiliación.

El trabajador que desempeñe sus funciones en las islas de Juan Fernández y Pascua tendrá derecho a que su feriado se aumente en el tiempo que le demanda el viaje de venida al continente y regreso a sus funciones.

Los trabajadores que residan en las provincias de Tarapacá, Antofagasta, Chiloé, Aysén y Magallanes, tendrán derecho a gozar de su feriado aumentado en cinco (5) días hábiles, siempre que se trasladen a disfrutar de este beneficio a una provincia distinta de la que se encuentran prestando servicios. El

trabajador que ingrese a la Administración no tendrá derecho a feriado si no ha cumplido efectivamente un año de servicio.

El día sábado es inhábil para los efectos de feriado.

Artículo 26° El derecho a feriado se ejercerá mediante una solicitud escrita al Jefe Superior del Servicio en la que el trabajador indicará la fecha en que hará uso de este derecho. El Jefe Superior no podrá, en ningún caso, denegar discrecionalmente este derecho, pero cuando las necesidades del Servicio así lo aconsejen, podrá anticipar o postergar la época de feriado, a condición de que éste quede comprendido dentro del año respectivo. Los trabajadores que se desempeñen en servicios que dejen de funcionar por un lapso superior a veinte días dentro de cada año, no gozarán del derecho a feriado, pero podrán completar el que les correspondiere según sus años de servicios. No regirá esta disposición para los trabajadores que, no obstante la suspensión del funcionamiento del Servicio, deban por cualquier causa trabajar durante ese período.

Los trabajadores podrán indicar que harán uso del feriado en forma fraccionada, pero una de las fracciones no podrá ser menor de diez días.

Artículo 27° El feriado no es compensable en dinero. Sólo si el trabajador deja de pertenecer por cualquier circunstancia al Servicio, recibirá la compensación en dinero por el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido. Igualmente, el trabajador transitorio cuyo contrato termine antes de completar un año de servicio, percibirá una indemnización proporcional al tiempo trabajado.

TITULO VIII

De los permisos

Artículo 28° El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remu-

neración, mientras hiciere el servicio militar o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, sin perjuicio de lo previsto en los artículos 50° y 51° del Decreto Ley N° 2.306 de 1978, sobre reclutamiento y movilización de las Fuerzas Armadas.

El servicio militar no interrumpe la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales. La obligación impuesta al empleador, de conservar el empleo del trabajador que deba concurrir a cumplir sus deberes militares, se entenderá satisfecha si le da otro cargo de iguales grados o remuneración al que anteriormente desempeñaba, siempre que el trabajador esté capacitado para ello.

Esta obligación se extingue un mes después de la fecha del respectivo certificado de licenciamiento, y en caso de enfermedad, comprobada con certificado médico, se entenderá por el plazo que dure la licencia médica, hasta por el plazo de cuatro meses

Artículo 29° Los trabajadores tendrán derecho a solicitar al empleador hasta seis (6) días de permiso por año calendario, con goce del 100% de su remuneración. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días. Si el respectivo contrato tiene un plazo inferior a un año, los días se pactarán en forma proporcional a dicho período.

Artículo 30° Los trabajadores no estarán obligados a trabajar las tardes de los días 17 de septiembre y 24 y 31 de diciembre de cada año. En estos días la jornada diaria terminará a las 12:00 horas.

TITULO IX

De las licencias médicas

a) *Por enfermedad*

Artículo 31° Las licencias deberán ser presentadas dentro del plazo de tres días hábiles contados desde la fecha de iniciación de la licencia, y en su tramitación deberán

ajustarse a las normas establecidas en el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y posteriores modificaciones.

b) *Por accidente del trabajo*

Artículo 32° Todo trabajador que sufra un accidente del trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a licencia y subsidio en los términos indicados en la Ley N° 16.744 y sus reglamentos.

c) *Por maternidad*

Artículo 33° Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. Estos derechos no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puerperas. Asimismo, no obstante cualquiera estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos.

Artículo 34° Si durante el embarazo se produjera enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.

Si el parto se produjera después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.

Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiese regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el

Servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.

Los certificados a que se refiere este artículo serán expedidos gratuitamente, cuando sean solicitados a médicos o matronas que por cualquier concepto perciban remuneraciones del Estado.

TITULO X

Protección a la maternidad y salas cunas

Artículo 36° Las trabajadoras y en su caso los trabajadores, gozarán de cada uno de los derechos de protección a la maternidad establecido en el Título II, del Libro Segundo del Código del Trabajo.

Artículo 37° Las trabajadoras, y en su caso los trabajadores, tendrán derecho a dejar a sus hijos menores de dos años en las salas cuna que el Servicio de Bienestar del MOP administra en cada región.

Con todo en aquellas localidades en donde el Servicio no administre salas cuna, la madre trabajadora o el padre trabajador en su caso, tendrá derecho a que el Servicio pague los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que lleven a sus hijos menores de dos años.

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

Artículo 38° Las madres trabajadoras dispondrán para dar alimentos a sus hijos menores de dos años, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como efectivamente trabajadas para los efectos del pago de sueldos, cualquiera sea el sistema de remuneración. Los gastos que irroque el traslado de la trabajadora para dar alimento a su hijo, será de cargo del Servicio.

El permiso a que se refiere el inciso anterior se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a su hijo, en cualquier lugar en que éstos se encuentren.

El derecho a usar este tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado en forma alguna.

TITULO XI

De las asociaciones de funcionarios

Artículo 39° Los trabajadores afectos a este Reglamento tendrán derecho a constituir o ser parte sin autorización previa a las asociaciones de funcionarios que estimen conveniente.

Artículo 40° Dicha constitución y/o afiliación a las Asociaciones de Funcionarios existentes en el interior del Ministerio de Obras Públicas, y la opción de ejercer cargos directivos dentro de ellas, se efectuará en conformidad a la Ley N° 19.296.

TITULO XII

De las informaciones, peticiones y reclamos

Artículo 41° Los trabajadores deberán ser respetados por sus superiores y sus pares, tanto de obra como de palabra, en cualquiera circunstancia.

Artículo 42° Las informaciones que los trabajadores deseen obtener acerca de las materias relacionadas con sus derechos y obligaciones laborales, deberán ser solicitadas a los Jefes de los Departamentos de Personal y/o de Recursos Humanos de los Servicios Nacionales, Regionales o Provinciales, según proceda, o al funcionario especialmente delegado al efecto, quienes serán personalmente responsables de entregar la información solicitada en forma oportuna, siempre

que el trabajador lo solicite por los conductos regulares.

Artículo 43° Las peticiones y reclamos serán hechos directamente por el interesado, por escrito, al Jefe directo del trabajador o al Jefe de Personal para el trámite necesario ante el Servicio, o bien a otra Jefatura del Servicio de superior jerarquía que las mencionadas, pero respetando el conducto regular en la medida que las circunstancias del caso lo permitan.

Artículo 44° La Jefatura requerida deberá atender la petición o reclamo formulado, dando respuesta afirmativa o negativa, según procediere, en el plazo de diez (10) días hábiles, por escrito, siempre que la materia de la petición o reclamo sea de su competencia. En caso contrario deberá informar al peticionario o al reclamante que lo formalice ante quien corresponda.

TITULO XIII

Normas de prevención, higiene y seguridad

Artículo 45° Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad e higiene contenidas en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, el cual está contenido en la resolución exenta de la Subsecretaría del Ministerio de Obras Públicas N° 3.250, de 30 de diciembre de 1999 y sus posteriores modificaciones. Un ejemplar de la citada resolución será entregado a cada trabajador al momento de suscribir el contrato de trabajo.

TITULO XIV

De las sanciones

Artículo 46° Las infracciones por parte del trabajador a las disposiciones del presente Reglamento, al contrato de trabajo o a las normas de general aplicación para todo el personal del Ministerio de Obras Públicas y

sus Servicios Dependientes, serán sancionadas por el Jefe Superior del Servicio o por el Jefe respectivo que tenga facultades delegadas para ello, previa investigación sumaria tendiente a comprobar los hechos que configuran tales infracciones y sean denunciados.

Artículo 47° Si el Jefe Superior de la Institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de Servicios Nacionales desconcentrados, según corresponda, estimare que los hechos son susceptibles de ser sancionados con medida disciplinaria o puedan constituir causal de término del contrato de trabajo en virtud de lo establecido en el artículo 160° del Código del Trabajo, ordenará mediante resolución, la instrucción de una investigación sumaria, la cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos y la individualización de los responsables y su participación, si los hubiere, designando para tal efecto a un funcionario que actuará como investigador.

Las notificaciones que se realicen durante la investigación sumaria deberán hacerse personalmente. Si el funcionario no fuere habido por dos días consecutivos en su domicilio o en su lugar de trabajo, se le notificará por carta certificada, de la cual deberá dejarse constancia. En ambos casos se deberá dejar copia íntegra de la resolución respectiva. En esta última circunstancia, el funcionario se entenderá notificado cumplidos tres días desde que la carta haya sido despachada.

El procedimiento será fundamentalmente verbal y de lo actuado se levantará un acta general que firmarán los que hayan declarado, sin perjuicio de agregar los documentos probatorios que correspondan, no pudiendo exceder la investigación el plazo de cinco días. Al término del señalado plazo, si la investigación amerita la aplicación de alguna sanción o el término del contrato, se formularán cargos, debiendo el afectado responder los mismos en un plazo de dos días, a contar de la fecha de notificación de éstos.

En el evento de solicitar el inculpado rendir prueba sobre los hechos materia del procedimiento, el investigador señalará un plazo para rendirla, el cual no podrá exceder de tres días. Vencido el plazo señalado, el investigador procederá a emitir una vista o informe en el término de dos días, en el cual se contendrá la relación de los hechos, los fundamentos y conclusiones a que se hubiere llegado, proponiendo al Jefe Superior del Servicio la absolución de los hechos, la aplicación de medidas disciplinarias o el término del contrato de trabajo en caso de estimarse acreditada alguna de las causales contempladas en el artículo 160°, del Código del Trabajo.

Conocido el informe o vista, la autoridad que ordenó la investigación sumaria dictará la resolución respectiva en el plazo de dos días, la cual será notificada al afectado, quien podrá interponer Recursos de Reposición en el término de dos días, ante quien emitió la resolución, apelando en subsidio para ante el Jefe Superior de la Institución. La apelación sólo procederá en caso de que se haya aplicado la medida disciplinaria de multa o se haya estimado procedente el término del contrato de trabajo.

El plazo para resolver la reposición o el recurso de apelación, cuando corresponda, será en ambos casos de dos días.

Artículo 48° Las medidas disciplinarias aplicables a los trabajadores afectos a este Reglamento y a título de sanción laboral, por orden de grado son las siguientes:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Multa de hasta un veinticinco por ciento de la remuneración diaria del infractor.

Artículo 49° Las multas provenientes de sanciones será destinadas a incrementar los fondos del Servicio de Bienestar del Personal del Ministerio de Obras Públicas.

TITULO XV

De la terminación del contrato de trabajo

Artículo 50° Para proceder a la terminación del contrato de trabajo de los trabajadores afectos a este reglamento se deberán observar las normas del D.F.L. N° 1, de 31 de julio de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que se consideran incorporadas en este reglamento. Conjuntamente con lo anterior se deberá estar a lo estipulado en la Ley N° 19.728, de 2001, sobre Seguro de Desempleo, en sus disposiciones transitorias, que establece el seguro de cesantía a todos los trabajadores que se regulan por el Código del Trabajo.

Artículo 51° Causales de terminación del Contrato de Trabajo:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Renuncia del trabajador.
- c) Muerte del trabajador.
- d) Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
- e) Conclusión del trabajo que dio origen al contrato.
- f) Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 52° El contrato de trabajo expira, de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término fundado en que el trabajador ha incurrido en alguna de las siguientes causales, caso en cual deberá dar aviso por escrito a la Inspección del Trabajo, dentro del tercer día hábil contado desde la separación del trabajador:

- a) Alguna de las conductas indebidas, de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 1. Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.

2. Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del Jefe Superior del Servicio o de cualquier trabajador o funcionario que se desempeñe en la misma Repartición.
 3. Injurias proferidas por el trabajador al Jefe Superior del Servicio o a su Jefe Directo.
 4. Conducta inmoral del trabajador que afecte al Ministerio de Obras Públicas.
- b) Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del quehacer del Servicio y que hubieran sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato de trabajo.
 - c) No concurrencia del trabajador sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes, o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviera a su cargo alguna actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique perturbación grave en la marcha de la obra.
 - d) Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de faena y durante las horas de trabajo, sin permiso de su jefe directo o de quien lo subrogue o reemplace.
 - b) La negativa a trabajar sin causa justificada en la faena convenida en el contrato.
 - e) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, o la seguridad o la actividad de los trabajadores, o la salud de éstos.

- f) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- g) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 53° Las causales señaladas en el artículo precedente deberán ser acreditadas mediante investigación sumaria en conformidad a lo establecido en el artículo 47° y siguientes del presente cuerpo reglamentario.

TITULO XVI

Disposiciones generales

Artículo 54° Los trabajadores afectos a este Reglamento estarán sujetos a las disposiciones de la Ley N° 19.553, para los efectos de percibir la Asignación de Modernización y los demás beneficios que dicho cuerpo legal establece. Por tanto deberán participar activamente en los programas de mejoramiento de la gestión, y asumir la responsabilidad de los diversos sistemas cuando el Servicio se los requiera. Asimismo deberán integrar los equipos, unidades o áreas de trabajo necesarios para cumplir las metas del incremento por desempeño colectivo establecido en el artículo 7° del citado cuerpo legal.

Artículo 55° Los Servicios dependientes del Ministerio de Obras Públicas entregarán a cada trabajador afecto a este Reglamento un ejemplar impreso del mismo.

Anótese, tómese razón, insértese en la recopilación oficial de reglamentos de la Contraloría General de la República y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Javier Etcheberry Celhay, Ministro de Obras Públicas.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Clemente Pérez Errázuriz, Subsecretario de Obras Públicas.

DEL DIARIO OFICIAL

24 Noviembre

- Decreto N° 150, de 22.10.04, del Ministerio de Vivienda y Urbanismo. Modifica Decretos N° 62, de 1984, N° 140, de 1990, N° 117, de 2002, N° 40 de 2004, en el sentido de incorporar incentivos a quienes han cumplido con el servicio militar.

26 Noviembre

- Decreto N° 194, de 6.10.04, de la Subsecretaría de Trabajo. Establece premio a las relaciones laborales y la calidad de vida de las personas al interior de la empresa y fija procedimiento de postulación y selección.

30 Noviembre

- Ley N° 19.982. Hace que el auto de procesamiento no sea obstáculo para ser presidente, director, gerente, administrador o representante legal de personas jurídicas titulares de servicios de radiodifusión televisiva.

1° Diciembre

- Decreto N° 262, de 24.11.04, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Tratado de Libre Comercio con los Estados Miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio, sus Anexos, Apéndices y Notas; y los Acuerdos Complementarios a dicho Tratado sobre Comercio de Mercancías Agrícolas con Suiza, Noruega, e Islandia, sus Anexos y Apéndices.
- Decreto N° 75, de 2.02.04, del Ministerio de Obras Públicas. Deroga Decreto N° 15, de 1992, y sus modificaciones posteriores, y aprueba Reglamento para Contratos de Obras Públicas.
- Resolución N° 1.304 exenta, de 29.10.04, del Instituto de Normalización Previsional. Fija salarios medios de subsidios y aprueba factores de ponderación que indica.

2 Diciembre

- Ley N° 19.985. Otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica (*publicada en esta edición del Boletín*).

6 Diciembre

- Decreto N° 981, exento, de 15.11.04, del Ministerio de Educación. Fija monto máximo de derechos de matrícula que podrán cobrar los establecimientos educacionales de

enseñanza media técnico profesional administrados conforme al Decreto Ley N° 3.166, de 1980.

7 Diciembre

- Ley N° 19.986. Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2005.

9 Diciembre

- Resolución N° 7.162 exenta, de 1°.12.04, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Establece sectores de beneficiarios elegibles por las empresas hasta el 31 de diciembre de 2004, para los efectos de celebrar contratos de capacitación en conformidad a lo establecido en el inciso sexto del artículo 33 de la Ley N° 19.518, agregado por la Ley N° 19.967.

10 Diciembre

- Decreto N° 603, de 16.07.04, del Ministerio de Obras Públicas. Aprueba Reglamento Interno de los Trabajadores de la Dirección General de Obras Públicas y sus servicios dependientes, afectos al Código del Trabajo (*publicado en esta edición del Boletín*).

11 Diciembre

- Ley N° 19.984. Regula la propiedad de las embarcaciones destinadas a la pesca artesanal.
- Decreto N° 1.022, exento, de 25.11.04, del Ministerio de Educación. Fija monto máximo de derechos de matrícula que podrán cobrar los establecimientos subvencionados de enseñanza media por el año escolar 2005 y establece sistema de rebajas o exenciones a dicho monto.
- Decreto N° 110, de 28.07.01, del Ministerio de Salud. Fija circunstancias y mecanismos para acreditar a las personas como carentes de recursos o indigentes.

15 Diciembre

- Ley N° 19.983, Regula la transferencia y otorga mérito ejecutivo a copia de la factura.
- Comisión Ergonómica Nacional. Puestos de Trabajo ejecutoriados aprobados y rechazados como trabajo pesado por la Comisión Ergonómica Nacional durante períodos que señala.

16 Diciembre

- Extracto de resolución exenta del Servicio de Impuestos Internos N° 109 de diciembre, que establece la obligación de presentar declaración jurada anual sobre rentas

de fuente extranjera e impuestos pagados en el exterior, fija modelo del formulario y el procedimiento de presentación.

18 Diciembre

- Ley N° 19.988. Modifica el Código del Trabajo, en materia de remuneraciones por jornada extraordinaria y de trabajadores temporeros agrícolas (*publicada en esta edición del Boletín*).

20 Diciembre

- Extracto de Circular N° 58, de 15.12.04, del Servicio de Impuestos Internos. Informa cómo obtener claves internet en las unidades del SII y cómo se podrá autorizar a terceros vía internet.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

GRATIFICACION LEGAL. LIQUIDACION DEL
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.**Doctrina**

... en la sentencia recurrida se estableció, como un hecho, en lo pertinente, que el Servicio de Impuestos Internos informó que la empresa demandada en los períodos correspondientes a los años 1998 y 1999, no obtuvo utilidades para los efectos de determinar el pagar gratificaciones..., en razón de lo cual no estaba obligada a pagar gratificaciones a sus trabajadores.

Sentencia de la Corte Suprema.

Santiago, 8 de junio de 2004.

Vistos y teniendo presente:

1.- En cuanto al recurso de casación en la forma.

Primero: Que en conformidad a lo dispuesto en los artículos 781 y 782 del Código de Procedimiento Civil, se ha ordenado dar cuenta de los recursos de casación en la forma y en el fondo, deducidos por el demandado a fojas 404.

En cuanto al recurso de casación en la forma.

Segundo: Que el demandado dedujo recurso de casación en la forma en contra de la sentencia de diecinueve de diciembre de dos mil tres, escrita a fojas 400 y siguientes, en primer lugar, fundado en la causal contemplada en el artículo 768 N° 5 del Código de Procedimiento Civil, en relación con el artículo 170 N° 4 del mismo Código y con el artículo 458 N°s. 4 y 5 en relación con el artículo 455 del Código del Trabajo, esto es, no contener el análisis de toda la prueba rendida en el proceso en conformidad a las reglas de la sana crítica y, en segundo lugar,

en la falta de consideraciones que sirven de fundamento al fallo.

Tercero: Que, al respecto, sólo cabe señalar que para que pueda ser admitido el recurso en examen, es indispensable que el que lo entabla haya reclamado de la falta, ejerciendo oportunamente y en todos sus grados los recursos establecidos por la ley, requisito al cual no se ha dado cumplimiento en la especie, por cuanto los vicios que se le atribuyen al fallo impugnado, en caso de existir, se habrían producido en el pronunciamiento de la sentencia de primera instancia, desde que el de segundo grado es confirmatorio de aquel, en lo pertinente, de modo que debió recurrirse en el sentido indicado, contra dicho fallo y, en la especie, si bien respecto de esa solicitud el demandado recurrió de casación en la forma, lo hizo invocando la causal del artículo 768 N° 7 del Código de Procedimiento Civil, es decir, un vicio formal de otra índole.

Cuarto: Que, en tercer lugar, el recurrente invoca la causal del artículo 768 N° 9 del Código de Enjuiciamiento Civil en relación con los artículos 48 y 49 del Código del Trabajo, esto es, en haberse faltado a algún trámite o diligencia declarado esencial por la ley, el cual hace recaer en la omisión en que habría incurrido el tribunal al no ordenar oficiar nuevamente al Servicio de Impuestos

Internos, como medida para mejor resolver, en atención a que, en su parecer, la respuesta enviada por dicho organismo sería incompleto y erróneo, todo ello por los motivos que indica en su recurso.

Quinto: Que, en cuanto a la causal N° 9 del artículo 768 del Código de Procedimiento Civil, se hace presente que esta causal se refiere a las etapas que necesariamente han de cumplirse en la sustanciación de un proceso y no rige en la situación descrita por el recurrente.

Sexto: Que lo razonado resulta suficiente para concluir que el recurso de nulidad formal en examen es inadmisibile en esta etapa de tramitación, por falta de preparación, en un caso y, por no ser los argumentos esgrimidos constitutivos de la causal de nulidad formal invocada en el otro.

En cuanto al recurso de casación en el fondo.

Séptimo: Que el recurrente señala que en la sentencia en revisión se habrían infringido los artículos 47, 48 y 50 del Código del Trabajo y las leyes reguladoras de la prueba; Ley de Impuesto a la Renta, artículos 29 y siguientes, especialmente el artículo 31; en el no cumplimiento de las circulares informativas y del formulario 22 del Servicio de Impuestos Internos, sosteniendo, en síntesis, que se contravinieron las normas citadas por no observarse, a su juicio, un debido proceso, al no haber apreciado los medios de prueba como debía, especialmente en lo relacionado con la liquidación presentada por el Servicio de Impuestos Internos, lo que habría llevado al tribunal a no analizar y dejar de fundamentar la prueba presentada, dándole carácter de plena prueba a un documento incompleto, ilegal e improcedente, incluso en contra de su propia convicción plasmada en la motivación decimoquinta sobre interpretación de los contratos.

Añade que el tribunal llega al convencimiento que el demandado obtuvo cuantiosas utilidades y pagó gratificaciones a miles de

trabajadores, pero sin embargo, acepta que a otros miles no les pagó, teniendo deudas de arrastre por millones de dólares, sin contar, además, que incrementó su capital propio con la reinversión de sus utilidades, sosteniendo, a continuación, que la empresa tuvo considerables pérdidas en los ejercicios comerciales de 1998 y 1999, lo que contraría, a su juicio, toda lógica.

Denuncia, asimismo, la infracción de los artículos 47, 48 y 50 del Código del Trabajo, por haberse concluido que de acuerdo al informe emanado del Servicio de Impuestos Internos que la demandada no obtuvo utilidades y, por ende, no estaba obligada a pagar gratificaciones a sus trabajadores, lo que contraría a parte de las normas citadas, las reglas de la sana crítica y la normativa de la Ley de la Renta y de las circulares del Servicio de Impuestos Internos que detalla en la forma que latamente se expone en el recurso y que, en resumen, sustenta en que el informe del Servicio de Impuestos Internos no fue el que correspondía, por los motivos que señala.

Octavo: Que en la sentencia recurrida se estableció, como un hecho, en lo pertinente, que el Servicio de Impuesto Internos informó que la empresa demandada en los períodos correspondientes a los años 1998 y 1999, no obtuvo utilidades para los efectos de determinar el pagar gratificaciones.

Noveno: Que sobre la base del hecho reseñado y analizando la totalidad de los antecedentes en conformidad a las reglas de la sana crítica, los sentenciadores del grado rechazaron la demanda.

Décimo: Que lo que el recurrente impugna son los presupuestos fácticos establecidos en el fallo atacado e insta por su alteración, desde que alega que la empresa demandada obtuvo utilidades en los períodos financieros cuestionados y, por ende, debió pagar las gratificaciones a la totalidad de su personal.

Undécimo: Que los hechos establecidos en la sentencia no pueden, en general, ser alterados por este Tribunal de Casación, a

menos que los jueces del grado, al determinar aquellos presupuestos fácticos, 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 ha ocurrido en la especie.

Duodécimo: Que por lo razonado anteriormente se concluye que el recurso de casación en estudio adolece de manifiesta falta de fundamento, motivo por el que será desestimado en esta sede. Por estas consideraciones y normas legales citadas se declara

inadmisible el recurso de casación en la forma y se rechaza el de fondo, deducidos por los demandantes a fojas 404, contra la sentencia de diecinueve de diciembre de dos mil tres, que se lee a fojas 400 y siguientes.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciada por los Ministros señores José Benquis C., José Luis Pérez Z., Urbano Marín V., Jorge Medina C. y Abogado Integrante señor Juan Infante P.

Rol N° 700-04.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

ALTERACION DE LUGAR DE PRESTACION DE SERVICIOS.
ACUERDO MUTUO DE EMPLEADOR Y TRABAJADOR**Doctrina**

... al contrario de lo sostenido por la recurrente, en la sentencia impugnada no se desconoce la facultad de las partes de modificar por mutuo consentimiento el contrato individual de trabajo en aquellas materias en que hayan podido convenir libremente, sino que se acepta que los contratantes pactaron una cláusula en virtud de la cual la empleadora podía alterar el lugar de la prestación de los servicios, conforme a las necesidades de las obras a desarrollar, acuerdo consentido mutuamente, de manera que no se advierte la supuesta vulneración a la disposición contenida en el artículo 5º inciso final del Código del Trabajo.

Extracto de sitio web: Poder Judicial

Sentencia de la Corte Suprema.

Santiago, 22 de julio de 2004.

Vistos:

En autos Rol Nº 3.004-01 del Octavo Juzgado del Trabajo de Santiago, doña María Alejandra Palma Pacheco deduce demanda en contra de Epsilon Asesorías y Proyectos S.A., representada por don Héctor Zúñiga Solís, a fin que su despido sea declarado injustificado y se condene a la demandada al pago de las prestaciones que señala, más intereses, reajustes y costas.

La demandada, evacuando el traslado, opuso la excepción dilatoria de corrección del procedimiento basada en la caducidad de la acción interpuesta en su contra. En relación a la demanda solicitó, con costas, el rechazo de la misma, por no ser efectivos los hechos en que se funda.

El tribunal de primera instancia, en sentencia de cuatro de septiembre de dos mil dos, escrita a fojas 90, rechazó la caducidad alegada y acogió la demanda, condenando a la demandada al pago de indemnización susti-

tutiva del aviso previo y por años de servicios, con el aumento legal, más reajustes, intereses y costas.

Se alzó la demandada y una de las salas de la Corte de Apelaciones de Santiago, en fallo de veinte de junio del año pasado, que se lee a fojas 115, revocó la de primer grado y, en su lugar, negó lugar a la demanda por despido injustificado, sin costas.

En contra de esta última decisión, la demandante deduce recurso de casación en el fondo.

Se trajeron estos autos en relación.

Considerando:

Primero: Que, sin perjuicio que la demandante sostiene interponer recurso de casación en la forma, el que se desarrolla como nulidad de fondo y que el mismo, además, aparece incompleto, resultando, por lo tanto, incoherente, incluso en su petitorio, esta Corte se hará cargo de las alegaciones que pueden deducirse de la presentación de que se trata.

Segundo: Que, supuestamente, en la sentencia atacada se habría vulnerado el artículo 5º, inciso tercero, del Código del Trabajo, al

no entender modificado el contrato de trabajo suscrito por las partes por el uso que ellas hicieron del mismo y la intención de los contratantes y que de haberse entendido que constituye una facultad de las partes tal alteración, no se habría revocado el fallo de primer grado, desestimándose la demanda.

Asimismo, el recurso plantea un quebrantamiento del artículo 12 del Código del ramo, en el cual se fundaría el fallo de que se trata, consistente en que se considera que el empleador se amparó en dicha norma para alterar el lugar donde se prestaban los servicios de la actora, en circunstancias que, en la especie, no concurrirían los requisitos que hacen procedente esa modificación del lugar de trabajo.

Tercero: Que son hechos asentados en la sentencia impugnada, los siguientes:

- a) la demandante expresa que fue contratada el 19 de julio de 1999, con una remuneración mensual ascendente a \$ 340.883 y que el 31 de enero de 2001 fue despedida injustificadamente.
- b) la demandada señala que el 1° de septiembre de 2000 contrató a la actora como Técnico en Construcción y que el 19 de enero de 2001, por carta, se le comunicó que, a contar del 22 de enero debía trabajar en Santiago, sin que se presentara a sus labores entre el 22 y el 31 de enero de 2001, motivo por el que fue despedida, esto es, por inasistir durante dos días seguidos en el mes e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.
- c) conforme al contrato de trabajo celebrado el 19 de julio de 1999, renovado el 1° de septiembre de 2000, la demandante se obligó con la demandada a prestar servicios profesionales de Técnico en Construcción, dejándose expresa constancia de la facultad de la empleadora para trasladar de lugar de trabajo a la profesional cada vez que las necesidades del trabajo lo requirieran.

- d) en el contrato de 1° de septiembre de 2000 se señaló como lugar de trabajo las oficinas de la demandada en Santiago, pero como primer destino se fijó la VI Región y, posteriormente, se la destinó nuevamente a Santiago.

Cuarto: Que sobre la base de los hechos descritos en el motivo anterior, los jueces del grado considerando, además, que es un hecho que lo que motivó la contratación de la actora, desde un principio, fue la necesidad de contar con sus servicios profesionales en los lugares en que la empleadora desarrollara obras que requirieran tales servicios y que la cláusula respectiva responde naturalmente al giro de la sociedad constructora demandada y a la naturaleza de la profesión de la demandante y que, por lo tanto, no infringe el artículo 12 del Código del Trabajo, al que, por el contrario, se da estricto cumplimiento, constituyendo el traslado de la trabajadora el ejercicio de esa facultad y sin que dicho traslado importe infracción legal o contractual, ni modificación a los términos en que se dio aplicación al contrato desde su celebración original, decidieron el rechazo de la demanda intentada por la actora.

Quinto: Que, en primer lugar, ha de anotarse que, al contrario de lo sostenido por la recurrente, en la sentencia impugnada no se desconoce la facultad de las partes de modificar por mutuo consentimiento el contrato individual de trabajo en aquellas materias en que hayan podido convenir libremente, sino que se acepta que los contratantes pactaron una cláusula en virtud de la cual la empleadora podía alterar el lugar de la prestación de los servicios, conforme a las necesidades de las obras a desarrollar, acuerdo consentido mutuamente, de manera que no se advierte la supuesta vulneración a la disposición contenida en el artículo 5° inciso final del Código del Trabajo.

Sexto: Que, en segundo lugar, en relación al quebrantamiento del artículo 12 del Código del ramo, si bien esta norma no debió aplicarse a la decisión de la litis, desde que no se trataba en la especie del jus variandi

ejercido por el empleador, sino de la existencia de una norma que prevalecía sobre aquél, cual es la ley del contrato, esto es, un pacto consentido y válido que facultaba a la empleadora para modificar incluso la ciudad donde la demandante debía prestar sus servicios, no es menos cierto que la referida indebida aplicación carece de influencia en lo dispositivo del fallo, por cuanto no pudo resolverse de manera distinta, desde que se encontraba vigente el acuerdo de voluntades en orden a que la demandada podía modificar la ciudad donde la actora realizaría sus labores, convenio al que dio cumplimiento la empleadora y que, por el contrario, fue desatendido por la demandante al no presentarse al lugar donde debía prestar sus servicios, a contar del 22 de enero de 2001.

Séptimo: Que, en consecuencia, al haberse ausentado la trabajadora injustificadamente a sus funciones durante más de dos días seguidos en el mes, incurrió en la causal de caducidad contemplada en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, acarreado la justificación del despido y el consecuente rechazo de la demanda por ella interpuesta.

Octavo: Que conforme a lo razonado no cabe sino concluir que el pretendido recurso

de casación en el fondo no puede prosperar y será desestimado, por cuanto, sin perjuicio de lo razonado en el fundamento primero que antecede, no se ha incurrido, en el fallo atacado, en los errores de derecho denunciados por el recurrente.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 463 del Código del Trabajo y 764, 765, 767, 771, 772 y 783 del Código de Procedimiento Civil, se rechaza, sin costas, el recurso de casación en el fondo deducido por la demandante a fojas 118, contra la sentencia de veinte de junio del año pasado, que se lee a fojas 115.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciada por los Ministros señores José Benquis C., José Luis Pérez Z., Orlando Alvarez H., Urbano Marín V. y Abogado Integrante señor Roberto Jacob Ch.. No firma el señor Benquis no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo del fallo de la causa, por encontrarse en comisión de servicios.

Rol N° 3.183-03.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asignación de zona. D.L. N° 249. Corporación Nacional			
Forestal. Procedencia	5.095/189	9.12.04	93
Asociaciones de funcionarios. Aplicación	5.098/192	9.12.04	99
Asociaciones de funcionarios. Estatutos	5.098/192	9.12.04	99
Contrato individual. Contrato por obra o faena. Concepto ..	5.036/186	30.11.04	83
Descanso compensatorio. Duración.....	4.999/181	30.11.04	71
Descanso semanal. Duración	4.999/181	30.11.04	71
Descanso semanal. Oportunidad	5.100/193	9.12.04	101
Dirección del Trabajo. Competencia. Isapres	5.001/183	30.11.04	77
Dirección del Trabajo. Competencia. Sistema público de salud	5.001/183	30.11.04	77
Estatuto de Salud. Asignación Art. 42, inciso final. Ley N° 19.378	5.037/187	30.11.04	86
Estatuto de Salud. Asignación de Desarrollo y Estímulo al Desempeño Colectivo. Procedencia	5.096/190	9.12.04	94
Estatuto de Salud. Categorías. Requisitos	5.097/191	9.12.04	97
Estatuto de Salud. Categorías. Requisitos	5.102/195	9.12.04	106
Estatuto Docente. Aplicabilidad. Funciones	5.004/185	30.11.04	81
Estatuto Docente. Bono docente Ley N° 19.933. Base de cálculo	4.998/180	30.11.04	69
Gratificación legal. Obligación de gratificar	4.895/179	24.11.04	64
Indemnización convencional por años de servicio. Privi- legio. Tope	5.103/196	9.12.04	110
Indemnización legal por años de servicio. Privilegio. Tope ..	5.103/196	9.12.04	110
Jornada de trabajo. Existencia. Aseo personal	5.097/191	9.12.04	97
Jornada de trabajo. Existencia. Cambio de vestuario	5.097/191	9.12.04	97
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpre- tación	4.895/179	24.11.04	64
Organización sindical. Directores. Modificaciones Art. 12. Alcance	5.079/188	6.12.04	88

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Organizaciones sindicales. Disolución. Patrimonio Sindical. Destino	5.177/197	13.12.04	112
Personal No docente. Contrato a plazo fijo. Duración	5.000/182	30.11.04	74
Registro de asistencia. Requisitos	5.097/191	9.12.04	97
Remuneraciones. Comisiones. Agentes de ventas. Rentas vitalicias previsionales	5.178/198	13.12.04	114
Remuneraciones. Comisiones. Agentes de ventas. Rentas vitalicias previsionales. Negociación Colectiva	5.178/198	13.12.04	114
Trabajador portuario. Concepto	5.003/184	30.11.04	79
Trabajadores portuarios. Curso básico de seguridad. Actualización	5.101/194	9.12.04	103

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION. GRATIFICACION LEGAL. OBLIGACION DE GRATIFICAR.

4.895/179, 24.11.04.

- 1) *No procede imputar a la gratificación legal, el pago del Aguinaldo de Fiestas Patrias y de Navidad y de la asignación especial por concepto de financiamiento compartido, estipulado en las cláusulas tercera y undécima del contrato colectivo, celebrado entre la empresa Sociedad Educacional ... y el Sindicato de Trabajadores del Colegio Particular ... constituido en dicha empresa, porque dichos pagos no fueron pactados con expresa imputación a las utilidades de la empresa.*
- 2) *La misma empresa deberá pagar la gratificación legal, cuando procediere, independientemente del pago del aguinaldo de Fiestas Patrias y de Navidad y de la asignación especial por concepto de financiamiento compartido.*

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 47, 51 y 420, letra a). Código Civil, artículo 19.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.048/49, de 28.05.2003, 4.531/179, de 27.10.2003 y 4.921/266, de 19.08.97.

A través de la presentación del antecedente ..., se solicita pronunciamiento sobre la procedencia de la imputación a la gratificación legal cuando ella correpondiere, del aguinaldo de Fiestas Patrias y de Navidad y de la asignación especial por concepto de financiamiento compartido, respectivamente, estipulada en las cláusulas tercera y undécima, del Convenio Colectivo de 8.05.2002, celebrado entre la Sociedad Educacional ... y el Sindicato de Trabajadores de la Sociedad Educacional...y, si ello fuere procedente, determinar la norma legal específica aplicable en la especie para el caso de que la gratificación que deba pagarse, no cumpla el mínimo exigido por la ley, el monto de las cantidades insolutas que de ello resulten, comunicándolo al empleador y exigirle a este último el cumplimiento del funcionamiento de la

Comision ad hoc, para velar por el cumplimiento de la cláusula undécima del aludido instrumento colectivo.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

Las cláusulas tercera y undécima del Convenio suscrito por la Sociedad Educacional ..., con el Sindicato de Trabajadores de la Sociedad Educacional ..., establecen:

"Tercera: En el mes de septiembre y diciembre de cada año, el empleador otorgará un aguinaldo o gratificación de Fiestas Patrias y Navidad equivalente a un 6% de la remuneración de cada trabajador, con un mínimo de \$ 7.500 en el caso de empleados administrativos y de servicios, no imputable a lo que entregue el Ministerio de Educación. Esta será imputable a la gratificación legal si procediere".

"Undécima: El establecimiento distribuirá, entre los directivos docentes, personal docente, personal administrativo, paradocentes y personal auxiliar, el 33% de lo que

efectivamente perciba por concepto de financiamiento compartido. Se deja expresa constancia que el 33% se calculará sobre la base de lo efectivamente percibido, deduciéndole todas aquellas cantidades que sean imputadas a la subvención que otorga el Estado.

"Las sumas a distribuir serán calculadas mensualmente y se pagarán en el mes siguiente a aquel en que se hayan efectivamente percibido.

"Para proceder a esta distribución, se calculará el total de las horas contratadas por el total de trabajadores del establecimiento dividiéndose el total a repartir por el número de horas contratadas. Cada trabajador recibirá dicho cociente por el número de horas que tiene su contrato.

"En cada inicio del año escolar, se nombrará una comisión compuesta por: Representante Legal, Director y Representante de la Directiva del Sindicato.

"Esta comisión velará por el adecuado funcionamiento y cálculo de las sumas a distribuir.

"Las sumas pagadas por este concepto serán imputables a la gratificación legal si procediera".

En la especie, el ocurrente estima que la imputación a la gratificación legal del aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad pactado en la cláusula tercera, y la imputación a la gratificación legal de la asignación especial equivalente al 33% de lo que se perciba por financiamiento compartido para el personal indicado en la cláusula undécima, constituyen gratificaciones convencionales no obstante que, como se ha señalado, las partes hacen imputables a la gratificación legal si éstas procedieren los beneficios remuneratorios indicados.

Sin embargo, la directiva sindical estima que dichos beneficios, a su juicio, correpon-

den al tipo de gratificaciones convencionales que permite el artículo 46 del Código del Trabajo, pero que en la especie no se tiene el convencimiento absoluto que los montos percibidos por los trabajadores sean efectivamente los mínimos que manda la ley.

En este evento, estiman que la fuente de la obligación de pagar la gratificación es la ley, concluyendo que le asiste la convicción que al suscribir el instrumento colectivo en cuestión, las partes poseían la suficiente autonomía para pactar un sistema de gratificación convencional, pero que con el transcurso del tiempo se habría observado que no era así, y por ello sería la ley la que debe suplir la parte que faltaría para alcanzar el mínimo establecido, sea por el artículo 47 o por el artículo 50 del Código Laboral.

Finalmente, se señala que la necesidad de aclarar la forma de pagarse los beneficios en cuestión, se ha hecho más evidente por no disponerse de la información que contienen los balances del empleador, antecedente indispensable para determinar la aplicación de las normas legales sobre la materia, y porque tampoco se ha reunido la Comisión ad hoc contemplada en la cláusula undécima para verificar el correcto cumplimiento de dicha estipulación.

Sobre el particular, cabe consignar que el artículo 78 de la Ley N° 19.070, inserto en el Título IV, Del Contrato de los Profesionales de la Educación en el Sector Particular, del mismo cuerpo legal, dispone:

"Las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular, así como aquellas existentes en los establecimientos cuya administración se rige por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, serán de derecho privado y se regirán por el Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en este Título".

Por su parte, el artículo 47 del Código del Trabajo, prevé:

"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 su giro, 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".

De los preceptos transcritos se deriva, por una parte, que los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales del sector particular, como ocurre con los trabajadores que consultan, se rigen por el Código del Trabajo en todo aquello que no esté expresamente regulado por la Ley N° 19.070, como ocurre con la gratificación que motiva la consulta.

Por otra, el Código Laboral regula la procedencia de la gratificación legal y determina la oportunidad y forma de determinar el monto de su pago, en cuyo caso la obligación de gratificar anualmente a los trabajadores existe cuando concurren los requisitos copulativos, a saber: a) que se trate de establecimientos, ya sea mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas o cualesquiera otro, o de cooperativa; 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 su giro.

Ello significa que la gratificación constituye un beneficio remuneratorio sujeto a una condición suspensiva, esto es, que la empresa o establecimiento reúna los presupuestos anteriormente señalados, de manera que si no concurren todos ellos, se entiende que la

condición resulta fallida y desaparece la obligación de gratificar, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo, entre otros, en Dictámenes N°s. 5.661/181, de 21.08.91 y 2.722/210, de 18.06.98.

En el caso en consulta, se solicita establecer si el aguinaldo de Fiestas Patrias y de Navidad y la asignación especial que dan cuenta las cláusulas tercera y undécima del instrumento colectivo vigente entre las partes, pueden imputarse a la gratificación legal cuando ésta procediere.

Para los ocurrentes, de proceder dicha imputación, su monto estaría resultando inferior a aquel que correspondería por gratificación legal de acuerdo con los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo, por lo que se estaría contraviniendo el espíritu de la convención toda vez que, según los trabajadores, para cumplir con el espíritu del acuerdo en la materia, debería alcanzarse el mínimo de la gratificación exigido por las citadas disposiciones legales.

Para tales efectos, se solicitó informe a la empresa denunciada evacuado el 28.01.2004, y en lo pertinente señala que efectivamente *"se paga a los trabajadores un aguinaldo o gratificación de Fiestas Patrias y otro de Navidad y una gratificación mensual que se calcula sobre los ingresos percibidos por el establecimiento por concepto de financiamiento compartido. Dichos pagos se imputan a la gratificación legal si procediera, es decir, si la sociedad tuviera que pagar gratificación de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 46 y siguientes del Código del Trabajo, los conceptos antes indicado se imputa al pago de gratificación. Si la sociedad no obtiene utilidades o excedentes líquidos no está obligada a pagar gratificaciones, no procede en ese caso la imputación de lo pagado por los conceptos antes indicado. La Sociedad no obtuvo durante los años 2001 y 2002 utilidades o excedentes líquidos en sus giros, por lo tanto no tuvo obligación de pagar gratificaciones, no existiendo en consecuencia saldos insolutos que pagar".*

Por su parte, a través del Ord. N° 1.156, de 27.07.2004, la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, remite informe de fiscalización sobre la materia consultada y, en lo que corresponde, se señala:

"- 5/04/2004: Ocasión en que los dirigentes ... y en presencia del Director del Colegio declararon que la Comisión se encontraba constituida, que los antecedentes laborales y tributarios se encontraban solicitados, y que ellos se pondrían a trabajar lo más pronto posible, que no necesitaban la presencia de la fiscalizadora para el efecto. No obstante, la fiscalizadora compromete una posterior visita para constatar el cumplimiento del trabajo a realizar y el pago de las diferencias por concepto de gratificaciones legales, si correspondieren. Años a revisar 2000, 2001, 2002 y 2003.

"- 24/06/2004: Fiscalizadora se constituye en el establecimiento. y en entrevista al dirigente sindical ... integrante de la Comisión, en presencia del Director, éste declara que la Comisión no ha trabajado en el tema denunciado: los antecedentes laborales y tributarios han sido solicitados a las oficinas centrales del empleador en repetidas ocasiones y estos no han sido facilitados para que la Comisión pueda trabajar en: a) revisión de pagos como aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad; b) pagos efectuados por el 33% del financiamiento compartido; c) montos a distribuir por concepto de financiamiento compartido; d) horas contratadas; Balances tributarios años 2000, 2001, 2002, 2003; Aplicación normas artículos 47 y 50 C. del T."

De acuerdo con los informes solicitados, en el caso que nos ocupa la empresa y sus trabajadores han pactado en contrato colectivo vigente, por una parte, un aguinaldo de Fiestas Patrias y de Navidad y, por otra, una asignación especial o adicional equivalente al 33 % de lo que efectivamente perciba por concepto de financiamiento compartido, pagadera mensualmente y calculada sobre el total de horas contratadas por el total de

trabajadores del establecimiento, cuyo resultado se divide por el número total de horas contratadas, percibiendo cada trabajador un cociente por el número de horas que tiene su contrato, para cuyos efectos se constituye una comisión que velará por el adecuado funcionamiento y cálculo de las sumas a distribuir.

Pero también es efectivo que en las mismas cláusulas tercera y undécima, se estipula que tanto el aguinaldo de Fiestas Patrias y de Navidad como la Asignación especial o adicional percibida por concepto del financiamiento compartido, no obstante su imputación a la gratificación legal cuando ésta procediere, en ninguna de sus partes se condiciona su pago a la existencia de utilidades de la empresa.

En este contexto, resulta necesario distinguir la naturaleza jurídica distinta que tienen el aguinaldo de Fiestas Patrias y de Navidad y la asignación especial, respectivamente, en relación con la gratificación legal, porque en el primer caso se trata de estipendios remuneratorios que tienen su origen exclusivamente en el acuerdo de las partes, mientras que la gratificación legal constituye una carga patronal impuesta por la ley cuando concurren los requisitos exigidos por los artículos 46 y siguientes del Código del Trabajo.

Específicamente, el artículo 51 del Código del Trabajo prevé que:

"En todo caso, se deducirán de las gratificaciones legales cualesquiera otras remuneraciones que se convengan con imputación expresa a las utilidades de la empresa".

De la norma transcrita es posible derivar que para imputar otros beneficios remuneratorios a la gratificación legal, se requiere que las remuneraciones estén convenidas con imputación expresa a las utilidades de la empresa respectiva.

Por esa razón se explica que en las cláusulas contractuales en cuestión, las partes

establecieron claramente la forma en que debe determinarse el monto de las cantidades a pagar, ya para el aguinaldo, ya para la asignación especial, respectivamente, sin condicionar su pago ni la determinación de su monto a la existencia de las utilidades de la empresa.

La afirmación precedente tiene su respaldo en la doctrina reiterada de la Dirección del Trabajo contenida, entre otros, en Dictamen N° 4.921/266, de 19.08.91, en donde se resuelve que "No procede jurídicamente que el incentivo convenido por los recurrentes y la empresa Compañía Minera ... en la cláusula quinta del contrato colectivo vigente, denominado incentivo a la productividad, sea imputado a la gratificación legal en los términos del artículo 51 del Código del Trabajo, en cuanto dicho incentivo no corresponde a una remuneración convenida con expresa imputación a las utilidades de la empresa".

Ello implica entonces que jurídicamente en la situación que nos ocupa, la existencia o ausencia de utilidades de la empresa en nada afecta la obligación patronal de pagar el aguinaldo y la asignación especial en los términos estipulados en las cláusulas tercera y undécima del contrato colectivo vigente, como tampoco altera la forma de establecer el monto de su pago.

En otros términos, resulta jurídicamente improcedente imputar a la gratificación legal

el pago del aguinaldo y la asignación especial, en su caso, si las partes no han convenido el pago de esos estipendios con expresa imputación a la existencia de las utilidades, de manera que si se dan los presupuestos legales para que exista la obligación de gratificar legalmente, ésta deberá pagarse independientemente del pago del aguinaldo de Fiestas Patrias y de Navidad y de la asignación especial, en su caso.

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

- 1) No procede imputar a la gratificación legal, el pago del aguinaldo de Fiestas Patrias y de Navidad y la asignación especial por concepto de financiamiento compartido, estipulados en las cláusulas tercera y undécima del contrato colectivo celebrado por la empresa Sociedad Educativa ... y el Sindicato de Trabajadores del Colegio Particular ..., constituido en dicha empresa, porque dichos pagos no fueron pactados con expresa imputación a las utilidades de la empresa.
- 2) La misma empresa deberá pagar la gratificación legal, cuando ella procediere, independientemente del pago que debe realizar del aguinaldo de Fiestas Patrias y de Navidad y de la asignación especial por concepto de financiamiento compartido.

ESTATUTO DOCENTE. BONO DOCENTE LEY N° 19.933. BASE DE CALCULO.**4.998/180, 30.11.04.**

Para los efectos de determinar el monto del bono docente previsto en el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.933, procede incluir en el concepto de remuneración bruta, el bono de asistencia, el bono básico 2005, el bono calidad 2005 y el aguinaldo Navidad Corporación.

Por el contrario, no procede incluir en el referido concepto, la asignación familiar legal y el aguinaldo de Navidad de la Ley N° 19.917.

Fuentes: Ley N° 19.933, artículo 1° transitorio. Ley N° 19.070, artículo 71. Código del Trabajo, artículo 41.

Mediante presentación del antecedente, han solicitado un pronunciamiento acerca de si para los efectos de determinar el monto del bono docente previsto en el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.933, procede incluir en el concepto de remuneración bruta, el bono docente previsto en el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.933, el bono de asistencia, el bono básico 2005, el bono calidad 2005, el aguinaldo Navidad Corporación, la asignación familiar legal y, el aguinaldo de Navidad de la Ley N° 19.917, que la Corporación Municipal de Melipilla paga a los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales dependientes de la misma.

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

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

"Los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, designados o contratados y los regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, tendrán derecho a percibir, por una sola vez en el año 2004,

un bono docente no imponible ni tributable, por un monto de \$ 50.000 para quienes percibieron, al mes de diciembre de 2003 una remuneración bruta igual o inferior a \$ 500.000 mensuales y \$ 25.000 para quienes, a la misma fecha, perciban una remuneración bruta superior a \$ 500.000 mensuales.

"Este bono será pagado en el mes subsiguiente al de la publicación de esta ley y beneficiará a todos los profesionales de la educación, cualquiera sea el número de horas que desempeñen, que estén en servicio al 31 de diciembre de 2003.

"Aquellos profesionales de la educación que desempeñen funciones para más de un empleador, sólo tendrán derecho a percibir este bono en el establecimiento donde tengan designación o contrato por más horas de clases.

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

"La Subsecretaría de Educación traspasará los recursos necesarios para el pago de este beneficio, fijando internamente los procedimientos de entrega de los recursos a los sostenedores de los establecimientos subvencionados o a los representantes legales,

según corresponda, y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio que otorga este artículo".

De la disposición legal transcrita se deduce que los docentes que laboran, entre otros, en establecimientos educacionales administrados por corporaciones municipales, cuyo es el caso en consulta, tuvieron derecho a percibir en el año 2004, por una sola vez, un bono docente por los montos, oportunidades y condiciones que en la misma se indican.

Se infiere, asimismo, que para los efectos de determinar su monto se debió considerar la remuneración bruta mensual percibida al mes de diciembre del año 2003.

Precisado lo anterior y habida consideración que el Estatuto Docente no contiene normas generales en esta materia y, en particular respecto del concepto de remuneración, se hace necesario recurrir a aquellas previstas en el Código del Trabajo, contenidas en los artículos 41 y siguientes, conforme lo establece el artículo 71 de la Ley N° 19.070.

El análisis del inciso 2° del artículo 41 del citado Código permite afirmar que el legislador ha señalado taxativamente los beneficios no constitutivos de remuneración.

En efecto, el artículo 41 del Código del Trabajo, señala:

"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

"No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otor-

gadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".

De esta manera, entonces, posible es afirmar que para los efectos de determinar el monto a percibir por concepto de bono docente procede incluir en la base de cálculo de la remuneración bruta, el bono de asistencia, el bono básico 2005, el bono calidad 2005 y el aguinaldo Navidad Corporación.

Por el contrario, no resulta procedente incluir, para los efectos de que se trata, la asignación familiar legal, por estar precisamente excluido del concepto de remuneración.

En lo que respecta al aguinaldo Navidad Ley N° 19.917, tampoco procede considerarlo por cuanto la referida ley señala expresamente en su artículo 11 que tal asignación no tendrá el carácter de imponible.

Finalmente, es necesario hacer el alcance que la remuneración bruta corresponde a aquella a la cual no se le han practicado los descuentos legales, de acuerdo con el artículo 58 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar que para los efectos de determinar el monto del bono docente previsto en el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.933, procede incluir en el concepto de remuneración bruta, el bono de asistencia, el bono básico 2005, el bono calidad 2005 y el aguinaldo Navidad Corporación.

Por el contrario, no procede incluir en el referido concepto, la asignación familiar legal y el aguinaldo de Navidad de la Ley N° 19.917.

DESCANSO COMPENSATORIO. DURACION. DESCANSO SEMANAL.**4.999/181, 30.11.04.**

El sistema de trabajo en régimen de turnos rotativos de seis días continuos de trabajo, seguidos por uno de descanso, que aplica Minera ..., respecto de los trabajadores de mina, se ajusta a la legislación laboral actualmente vigente en lo concerniente a los turnos A y B, pero no en lo que dice relación al turno C.

Tratándose de quienes se desempeñan en la planta procesadora, el régimen de turnos aludido vulnera nuestro ordenamiento jurídico laboral en cuanto implica laborar en algunos casos siete días consecutivos durante el mes con el fin de dar cumplimiento a los descansos en día domingo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 36 y 38, inciso 5°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.219/126, de 11.07.02; 3.033/229, de 9.07.98; 1.666/64, de 13.03.95 y Oficio N° 2.014, de 13.05.04.

Mediante la presentación del antecedente ... esa organización sindical solicita que esta Dirección determine si el sistema de trabajo en régimen de turnos rotativos de seis días continuos de trabajo seguidos por uno de descanso que se aplica en Minera ... se ajusta a lo prevenido en la legislación laboral actualmente vigente, particularmente en cuanto a lo relativo a tiempo de descanso y días festivos trabajados.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

A fin de emitir el pronunciamiento solicitado se solicitó informe a la Inspección Provincial del Trabajo Petorca-La Ligua y, además, aplicando el principio de bilateralidad, se otorgó a Minera ..., la oportunidad de dar a conocer sus apreciaciones o puntos de vista sobre la materia de que se trata.

Al tenor de los antecedentes acompañados, particularmente el informe emitido por el fiscalizador actuante, señor J. P. R. R.,

remitido por medio del oficio del antecedente 1), cabe afirmar que para los efectos de que se trata debe distinguirse entre los trabajadores que laboran en la mina y los que lo hacen en la planta procesadora.

En lo concerniente a los primeros, ellos están sujetos al sistema de turnos fijado en el Reglamento Interno de Minera..., vigente desde 1988, el cual consiste en laborar seis días continuos, de lunes a sábado, seguidos por un día de descanso, sobre la base de tres turnos que rotan semanalmente: turno C, de 22:00 a 06:00 horas; turno A, de 06:00 a 14:00 horas y turno B, de 14:00 a 22 horas, descansando los domingo y festivos.

El informe aludido agrega que los días anteriores al festivo sólo se laboran los turnos A y B, comenzando las labores en el día festivo a las 22:00 horas y terminando a las 06:00 horas del día siguiente.

Sobre este particular, es preciso tener presente que el artículo 36 del Código del Trabajo previene:

"El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o

festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo".

Del precepto legal preinserto se colige que en el caso de los trabajadores exceptuados del descanso dominical, el descanso compensatorio del día domingo y de los días festivos, por regla general, debe comenzar a más tardar a las 21 horas del día que precede al descanso y debe terminar a las 6 horas del día siguiente a éste.

Se infiere, asimismo, que sólo en el caso que en la respectiva empresa hubiere sistema de turnos rotativos de trabajo, éstos podrán alcanzar parte de aquellas horas que abarca el descanso compensatorio a que se ha hecho alusión.

Esta norma de excepción se traduce en que los trabajadores sujetos a un sistema de turnos rotativos de trabajo, como el que motiva la presente consulta, pueden prestar servicios en el lapso que media entre las 21:00 y 24:00 horas del día anterior al del descanso compensatorio o entre las 0:00 y las 06:00 horas del día que sigue a éste, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos.

Es del caso puntualizar, sin embargo, de acuerdo con la reiterada doctrina de este Servicio, manifestada entre otros, en Dictámenes N°s. 3.033/229, de 9 de julio de 1998 y 1.666/64, de 13 de marzo de 1995, que la excepción en estudio no significa, en caso alguno, que la ley autorice la prestación de servicios entre las 0:00 horas del día en que se hace uso del descanso compensatorio y las 0:00 horas del día siguiente a éste, teniendo presente que tal posibilidad no importaría una alteración horaria permitida por el legislador, sino una verdadera excepción al descanso compensatorio, la que no se encuentra contemplada en el texto legal en comento.

De este modo, es posible afirmar, acorde con lo señalado en Oficio N° 2.014, de 13

de mayo del presente año, que si bien la jornada del día que precede a un festivo puede extenderse después de las 21 horas cuando en la empresa hubiere turnos rotativos de trabajo, como sucede en la especie, no es menos cierto que el respectivo turno no puede comprender parte alguna del día festivo propiamente tal.

Aplicando lo expuesto en los párrafos anteriores al caso por el cual se consulta, es posible concluir que la jornada de seis días continuos de trabajo seguidos por uno de descanso, distribuida en tres turnos rotativos, se encuentra ajustada al ordenamiento jurídico laboral en lo que respecta a los turnos A y B, más no en lo concerniente al turno C, ya que este último implica laborar seis horas durante el día de descanso. Asimismo, el referido turno C vulnera la legislación laboral en cuanto supone que los trabajadores empiezan a laborar el día festivo a las 22:00 horas, en circunstancias que los días festivos son, en conformidad a la ley, íntegramente de descanso.

En lo que dice relación con los trabajadores que laboran en la planta procesadora, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, aparece que cumplen una jornada de trabajo de lunes a domingo y que desde hace aproximadamente dos años los festivos laborados durante el mes se compensan con otro día de descanso o se pagan con sobresueldo, en forma alternada, esto es, si se labora un día festivo, éste se compensa con descanso, el siguiente festivo laborado, se paga como sobretiempo y así sucesivamente.

Sobre este particular, cabe hacer presente que el inciso 5° del artículo 38 del Código del Trabajo, dispone:

"Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En

este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32. "

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que cuando se acumule más de un día de descanso en la semana por aplicación de las normas sobre descanso compensatorio que obligan a las empresas exceptuadas del descanso dominical a otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo y otro por cada festivo trabajado, las partes pueden acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal, caso este último en que la remuneración no podrá ser inferior a las correspondientes a horas extraordinarias.

Sobre este particular, el informe de fiscalización antes mencionado expresa que desde hace aproximadamente dos años, los festivos trabajados durante el mes se compensan con otro día de descanso o se pagan con sobresueldo, en forma alternada, esto es, si se labora un día festivo, éste se compensa con descanso, el siguiente festivo laborado, se paga como sobretiempo y así sucesivamente.

Al tenor de lo expresado en los párrafos anteriores es posible sostener, en opinión de este Servicio, que las dos formas de compensar el festivo trabajado a que hemos aludido precedentemente, resultan ajustadas a Derecho, de suerte que, habiéndose aplicado ambas en forma alternada desde hace dos años, dicha modalidad constituye una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los contratos individuales de trabajo, regulando convencionalmente la forma de compensar los festivos laborados por el personal de que se trata.

En efecto, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio, para la fijación de las normas que rigen la relación laboral no sólo deben considerarse las del contrato individual y el colectivo que unen a las partes, sino también las estipula-

ciones no escritas que constituyen el acuerdo de voluntades y que pueden ser expresas o tácitas, pues la voluntad jurídica puede manifestarse de ambas formas, salvo los casos excepcionales de insuficiencia del mero consentimiento, claramente fijados por la ley para extremar el verdadero contenido y la seguridad de ciertos pactos.

Sin perjuicio de lo anterior, es preciso destacar que no resulta jurídicamente viable que los trabajadores que se desempeñan en la planta procesadora laboren, en algunos casos, siete días consecutivos durante el mes, con el fin de dar cumplimiento a los descansos en día domingo, según se indica en el informe de fiscalización a que nos hemos referido en párrafos anteriores.

En efecto, de conformidad con lo prescrito en el inciso 1º del artículo 28 del Código del Trabajo, *"el máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días", de suerte que distribuir la jornada de trabajo en siete días implica la infracción de la norma contenida en el precepto legal aludido.*

Aclarado lo anterior, en lo concerniente a la oportunidad de otorgar el descanso semanal en el caso de los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos, cabe hacer presente lo manifestado por esta Dirección en Dictamen N° 2.219/126, de 11 de julio de 2002, según el cual *"Efectuado un nuevo estudio sobre la materia y considerando por una parte que la ley no ha establecido la oportunidad precisa en que debe otorgarse el descanso semanal tratándose de los dependientes exceptuados del descanso dominical y de días festivos a que se refiere el artículo 38 del Código del Trabajo, limitándose a establecer que éstos tendrán un día de descanso a la semana por cada domingo trabajado y otro por cada festivo laborado, y, por otra, que de acuerdo a dicha normativa, la ley garantiza un día íntegro de descanso, en opinión de esta Dirección no existe impedimento legal para que*

para los efectos de dar cumplimiento a la obligación contenida en el inciso 4° de dicho precepto, vale decir, la concesión de dos descansos compensatorios en día domingo en el correspondiente mes calendario, las partes de la relación laboral convengan el otorgamiento del descanso semanal en una oportunidad distinta a la ya señalada –séptimo día–, sin que ello, en caso alguno, implique vulnerar las normas sobre duración y distribución de la jornada ordinaria, de suerte tal, que en un período de siete días el trabajador no podrá laborar más de 48 horas distribuidas en un mínimo de cinco y un máximo de seis días.

En otros términos, el cumplimiento de la antedicha obligación faculta al empleador para convenir con el respectivo trabajador que el señalado descanso se otorgue después de tres, cuatro o cinco días de labor, en tanto no se excedan los límites precedentemente señalados, no siendo obligatorio, por ende,

que dicho descanso se otorgue después de laborar en forma ininterrumpida todos los días en que se distribuye la jornada convenida”.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúplome informar que el sistema de trabajo en régimen de turnos rotativos de seis días continuos de trabajo, seguidos por uno de descanso, que aplica Minera ..., respecto de los trabajadores de mina se ajusta a la legislación laboral actualmente vigente en lo concerniente a los turnos A y B, pero no en lo que dice relación al turno C.

Tratándose de quienes se desempeñan en la planta procesadora, el régimen de turnos aludido vulnera nuestro ordenamiento jurídico laboral en cuanto implica laborar en algunos casos siete días consecutivos durante el mes con el fin de dar cumplimiento a los descansos en día domingo.

PERSONAL NO DOCENTE. CONTRATO A PLAZO FIJO. DURACION.

5.000/182, 30.11.04.

El personal no docente que presta servicios en un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, puede convenir libremente con su empleador, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, la duración de su contrato a plazo fijo, con la sola limitante de sujetarse a las normas que sobre plazo máximo se contemplan en el Código del Trabajo, no existiendo, por tanto, inconveniente alguno de suscribirlo por un período inferior a un año laboral docente.

Fuentes: Ley N° 19.464, artículos 2° y 13. Código del Trabajo, artículos 75 y 159, N° 4.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si los contratos de plazo fijo del personal no docente que presta

servicios en un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación debe necesariamente suscribirse por un año laboral docente.

Al respecto, cumpla en informar a Ud. que el artículo 2° de la Ley N° 19.464, prevé:

"La presente ley se aplicará al personal no docente de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades, o por corporaciones privadas, sin fines de lucro creadas por éstas para administrar la educación municipal, al de los establecimientos de educación particular subvencionada y al regido por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, que realice al menos una de las siguientes funciones.

"a) De carácter profesional, que es aquella que realizan los profesionales no afectos a la N° 19.070, para cuyo desempeño deberán contar con el título respectivo.

"b) De paradocencia, que es aquella de nivel técnico, complementaria a la labor educativa, dirigida a desarrollar, apoyar y controlar el proceso de enseñanza-aprendizaje, incluyendo las labores administrativas que se llevan a cabo en las distintas unidades educativas. Para el ejercicio de esta función deberán contar con licencia media y, en su caso, con un título de nivel técnico otorgado por un establecimiento de educación media técnico-profesional o por una institución de educación superior reconocida oficialmente por el Estado, y

"c) De servicios auxiliares, que es aquella que corresponde a las labores de cuidado, protección y mantención de los establecimientos, para cuyo desempeño deberán tener enseñanza básica completa.

"Se aplicará, asimismo, al personal no docente que cumpla funciones en internados administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas".

De la disposición legal preinserta se infiere que quedan afectos a la disposiciones de la presente ley, entre otros, quienes ejercen labores paradocentes, vale decir, de carácter técnico, complementaria a la función educativa, destinada a desarrollar, apoyar y controlar el proceso de enseñanza-aprendizaje, incluyendo las labores administrativas

que se desarrollan en las diferentes unidades educativas, y de servicios auxiliares, destinadas a funciones de cuidado, protección y mantención de los establecimientos educacionales.

Ahora bien, en la especie, si analizamos las labores que desarrollan los trabajadores por los cuales se consulta, quienes se desempeñan como auxiliares de párvulos y auxiliares de aseo, a la luz de lo dispuesto en la disposición legal transcrita y comentada, posible es afirmar que las mismas encuadran dentro de las denominadas de paradocencia y de servicios auxiliares.

De esta manera, entonces, no cabe sino concluir que el personal en comento queda regido por las normas de la Ley N° 19.464.

Ahora bien, el análisis de las disposiciones del citado cuerpo legal permite sostener que el legislador no ha establecido norma alguna que regule la duración del contrato de trabajo del personal no docente, de suerte tal que en esta materia debe estarse a las normas generales que se consignan al efecto en el Código del Trabajo.

Conforme con el referido Código, el contrato individual de trabajo a plazo fijo de este personal se rige por lo dispuesto en el N° 4 del artículo 159, en términos tales que no puede exceder de un año, salvo el caso de excepción que en el mismo precepto se indica.

En efecto, la citada disposición señala, en su parte pertinente, lo siguiente:

"El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

"4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

"Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior

del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

Conforme con lo expuesto, no cabe sino concluir que las partes contratantes, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, pueden convenir libremente la duración del contrato a plazo fijo, con la sola limitante de sujetarse a las normas que sobre plazo máximo se establecen, al efecto, en el Código del Trabajo.

De esta forma, no existe impedimento legal alguno para contratar al personal afecto a las disposiciones de la Ley N° 19.464, a través de un contrato a plazo fijo, por un período inferior a un año laboral docente.

Precisado lo anterior, cabe tener presente el artículo 13 de la Ley N° 19.464, que prescribe:

"Lo dispuesto en el artículo 75 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1994, será igualmente aplicable al personal no docente a que se refiere el artículo 2° de esta ley".

Por su parte, el artículo 75 del Código del Trabajo, dispone:

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

Del análisis conjunto de las disposiciones legales preinsertas aparece que el personal no docente que se consigna en el artículo 2° de la Ley N° 19.464, tiene derecho a que su contrato de trabajo, vigente al mes de diciembre, se prorrogue por los meses de enero y febrero, en la medida que tengan más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento.

Para fijar el verdadero sentido y alcance del beneficio de la prórroga, cabe tener presente que el personal no docente a que alude el artículo 2° de la Ley N° 19.464, transcrito en la pregunta 1), es aquel que cumple alguna de las funciones que en el mismo se establecen, a saber, de carácter profesional, de paradocencia, de servicios auxiliares y de internado en las condiciones que el mismo se indican, y en los establecimientos educacionales que señala.

Es del caso hacer presente que el legislador al hacer aplicable al personal no docente el beneficio en cuestión no distinguió en cuanto al nivel de enseñanza del establecimiento en que se desempeña dicho personal de manera que, posible es afirmar que tratándose del personal no docente dicha prórroga beneficia tanto a quienes laboran en establecimientos de educación básica y media como de educación pre-básica.

Finalmente, necesario es hacer el alcance que la figura del contrato a prueba, en nuestro país, ha sido vinculada única y exclusivamente al contrato de trabajo de las trabajadoras de casa particular en el artículo 147 del Código del Trabajo, no siendo viable extender dicha figura a los demás contratos de trabajo, como sería el del personal por el cual se consulta.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Ud. que el personal no docente que presta servicios en un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, puede convenir libremente con su empleador, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, la duración de su contrato a plazo fijo, con la sola limitante de sujetarse a las normas que sobre plazo máximo se contemplan en el Código del Trabajo, no existiendo, por tanto, inconveniente alguno de suscribirlo por un período inferior a un año laboral docente.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. SISTEMA PUBLICO DE SALUD. ISAPRES.**5.001/183, 30.11.04.**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre las eventuales infracciones al reglamento sobre Tramitación de Licencias Médicas, materia cuyo pronunciamiento corresponde a la Isapre o al Servicio de Salud correspondiente.

Fuentes: Decreto Supremo N° 3, de Salud, de 1984, artículos 13 y 50. Constitución Política, artículo 7°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 617/35, de 6.02.97 y 5.254/354, de 13.12.2000.

Mediante presentación del antecedente ..., se solicita pronunciamiento para que se determine si es legal que la Dirección del Consultorio o Centro de Salud Familiar "Los Castaños", dependiente de la Corporación Municipal de La Florida, dejara sin efecto una licencia médica otorgada por un día por el médico de turno, a la funcionaria paramédico de esa entidad Sra. ...

Se agrega que dicha licencia fue receptionada y tramitada por el establecimiento empleador, pero la Dirección del Centro de Salud aludido citó al médico que otorgó la licencia y a la funcionaria afectada para indicarles que se dejara sin efecto dicha indicación médica, debiendo volver la trabajadora a sus labores y se le devolvió esa licencia a esta última para que la destruyera, la que no fue destruida como tampoco el comprobante que acredita la tramitación efectiva de la indicación médica, circunstancias todas que habrían sido denunciadas al Alcalde de la comuna respectiva en carta de 19.01.2004, sin que se haya respondido esa misiva.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 13 del Decreto Supremo N° 3, de 1984, de Salud, que establece Reglamento sobre Tramitación de Licencias Médicas, dispone:

"El empleador, el trabajador independiente o la entidad de previsión en este último caso, procederá a completar el formulario de licencia con los datos de su individualización, afiliación previsional del trabajador, remuneraciones percibidas y cotizaciones previsionales efectuadas, indicación de las licencias anteriores de que haya hecho uso en los últimos seis meses, y otros antecedentes que se soliciten.

"Luego de completados los datos requeridos el empleador procederá a enviar el formulario de licencia para su autorización a la ISAPRE correspondiente o al establecimiento determinado por el Servicio de Salud en cuyo ámbito de competencia se encuentre ubicado el lugar de desempeño. El trabajador independiente deberá presentar la licencia dentro de los 2 días hábiles siguientes a la fecha de emisión de ella siempre que esté dentro del período de vigencia.

"Es de la exclusiva responsabilidad del empleador, del trabajador independiente o de la entidad de previsión en este último caso, consignar con exactitud los antecedentes requeridos en el formulario de licencia y su entrega oportuna en el establecimiento competente del Servicio de Salud respectivo o en las oficinas de la ISAPRE que corresponda.

"La omisión por parte de éstos antecedentes administrativos o de licencias anteriores, y las enmendaduras de la misma serán causal de devolución de la licencia por no cumplir ésta con los correspondientes requisitos".

Del precepto reglamentario transcrito, se desprende que será obligación del empleador completar el formulario de la licencia médica, con los datos que la misma disposición establece y, una vez completado, enviarlo a la Isapre o al Servicio de Salud correspondiente al lugar de desempeño del trabajador, para la autorización respectiva de la licencia.

En la especie, el ocurrente solicita el pronunciamiento para se determine si es legal que el Director del Centro de Salud Familiar "Los Castaños", dependiente de la Municipalidad de La Florida, ordenara dejar sin efecto una licencia médica indicada por un día, a una funcionaria de dicha entidad administradora de salud por el médico de turno del mismo centro, no obstante que esa licencia fue presentada y tramitada de acuerdo con el precepto reglamentario más arriba citado, ordenándose además a la trabajadora que volviera a su trabajo y que destruyera el formulario presentado y tramitado, cosa que la funcionaria no realizó como tampoco el comprobante de su tramitación.

De acuerdo con la normativa más arriba invocada, se establece claramente la forma en que debe llenarse y tramitarse el formulario de licencias médicas, como igualmente determina el encargado de cumplir tales exigencias, responsabilidad que recae específicamente en el empleador.

En ese contexto, cabe consignar que el artículo 50 del mismo Reglamento sobre Tramitación de Licencias Médicas, establece:

"Toda vez que se constate una infracción a normas legales y reglamentarias que rijan el uso, otorgamiento o autorización de licencias médicas o cualquiera otra infracción a las normas del presente reglamento, el Servicio de Salud o ISAPRE deberán dar cuen-

ta al empleador para que éste haga efectiva la responsabilidad administrativa que pudiere encontrarse comprometida o para que adopte las medidas laborales que fueren procedentes, según se trate de trabajadores del sector público o privado. Además, si así correspondiere, deberán remitirse los antecedentes a la Contraloría General de la República, a la Superintendencia de Seguridad Social, a la Dirección del Trabajo a otros organismos de control competente, para que adopten las medidas que las irregularidades observadas justifiquen".

De acuerdo con las disposiciones reglamentarias citadas y los Dictámenes N°s. 617/15, de 6.02.97 y 5.251/354, de 13.12.2000, se desprende en definitiva que corresponderá al Servicio de Salud o a la ISAPRE respectiva, constatar cualquiera infracción a las normas del reglamento de tramitación de licencias médicas, como la denunciada en esta oportunidad y, en ese evento, dichas entidades de salud y previsional, en su caso, deberán remitir los antecedentes a los organismos públicos indicados en la misma normativa, entre ellos, la Dirección del Trabajo, para que dichos órganos del Estado adopten las medidas pertinentes dentro de su competencia.

Por estas consideraciones, el suscrito está impedido de emitir el pronunciamiento en los términos solicitados, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 7° de la Constitución Política, los órganos del Estado actúan válidamente sólo en el ámbito de su competencia y en la forma que prescribe la ley, y la contravención a dicha norma constitucional produce la nulidad del acto, sin perjuicio de las responsabilidades y sanciones que la ley señale.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, reglamentarias y administrativas, cumpíame informar que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre las eventuales infracciones al Reglamento sobre Tramitación de Licencias Médicas, materia cuyo pronunciamiento corresponde a la ISAPRE o al Servicio de Salud respectivo, en su caso.

TRABAJADOR PORTUARIO. CONCEPTO.**5.003/184, 30.11.04.**

Los dependientes que se desempeñan para las denominadas Empresas de Seguridad como Guardias de Seguridad Marítimos, no tienen la calidad de trabajadores portuarios.

Se niega lugar a la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 1.539/90, de 17 de mayo de 2002.

Fuentes: D.L. N° 3.607, de 1981, artículo 5° bis. D.S.N° 93, de 1985.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.515/068, de 13.04.04 y 1.539/90, de 17.05.02.

Mediante las presentaciones del antecedente ...Ud. reitera la conveniencia que esta Dirección deje sin efecto la doctrina contenida en el Dictamen N° 1.539/0090, de 17 de mayo de 2002 en conformidad a la cual *"El trabajador que se desempeña en calidad de watchman o cuidador a bordo de un buque es trabajador portuario y, por tanto, debe cumplir con los requisitos necesarios para desempeñarse como tal. Por el contrario, aquel trabajador que se desempeña como cuidador de carga y mercancías al interior de los recintos portuarios no es trabajador portuario toda vez que dichas funciones no pueden ser consideradas como propias de la actividad portuaria"*. La aludida doctrina fue posteriormente ratificada por la letra g) del punto 2) del Dictamen N° 4.413/172, de 22 de octubre de 2003, que sistematiza doctrina y jurisprudencia administrativa sobre trabajo portuario.

El recurrente fundamenta su solicitud expresando que quienes se desempeñan como watchmen o cuidadores a bordo de buques serían guardias de seguridad dependientes de empresas de seguridad marítima.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que esta Dirección ratifica lo resuelto mediante Dictamen N° 1.539/90, de 17 de

mayo de 2002 y Oficios N°s. 4.355, de 27 de diciembre del mismo año y 401, de 23 de enero de 2003, en orden a negar lugar a la solicitud de reconsideración formulada, con el mérito de las razones expuestas en dichos documentos.

Sin perjuicio de lo anterior y habida consideración de la transformación que ha experimentado el trabajo portuario a raíz de la modernización de los puertos, la que ha significado avances tecnológicos y la necesaria adecuación del personal a las nuevas condiciones laborales, la profesionalización y desarrollo que han alcanzado en los últimos años las funciones de vigilancia, este Servicio ha estimado necesario efectuar un análisis tendiente a verificar cuál es el carácter que reviste la prestación de los servicios que desempeñan los Guardias de Seguridad dependientes de las denominadas "Empresas de Seguridad Marítima".

Para dichos efectos se solicitó a la Dirección del Territorio Marítimo y de Marina Mercante un informe sobre la actividad específica que dichas entidades desarrollan en los recintos portuarios, solicitando se indicara si ellas son empresas distintas a las de vigilantes privados, especialmente constituidas para funciones marítimo portuarias o sólo estaríamos en presencia de una denominación diferente.

El Organismo mencionado, mediante el oficio citado en el antecedente 2) estima que, en conformidad con lo prevenido en los

artículos 5° bis del D.L. N° 3.607, de 1981 y 1° del D.S. N° 93, de 1985, *"las autodenominadas Empresas de Seguridad son personas naturales o jurídicas que tienen por objeto desarrollar labores de asesoría o prestación de servicios en materias inherentes a seguridad, o de capacitación de vigilantes privados y se rigen por las disposiciones contenidas en dichos cuerpos legales"*.

De acuerdo con lo expresado precedentemente, es posible sostener que las Empresas de Seguridad Marítima serían empresas de seguridad, regidas, como tales, por la normativa contenida en el artículo 5° bis del D.L. N° 3.607, de 1981 y en el D.S. N° 93, de 1985, que aprueba el Reglamento para la aplicación del referido artículo 5° bis, modificado por el D.L. N° 3.636, de 1981 y por la Ley N° 18.422.

De esta manera, entonces, los servicios que prestan las citadas Empresas de Seguridad Marítima, en materia de seguridad en los puertos de la República, pueden consistir en proporcionar recursos humanos a terceros, con el propósito de precaver el buen funcionamiento de las instalaciones de éstos tanto en sus bienes como en los individuos que en ellos se encuentren, evitando que éstas fallen, se frustren o sean violentadas, en los términos indicados en los artículos 2° y 3° del citado D.S. N° 93, de 1985.

Ahora bien, la labor indicada precedentemente, conforme a lo dispuesto en el artículo 12 del citado D.S. N° 93, debe llevarse a cabo por personas que sin tener la calidad de vigilantes privados, cumplan con las exigencias establecidas en dicha normativa y brinden seguridad o protección a bienes o personas.

En efecto, el referido artículo 12 previene:

"Considérase que prestan labores de nochero, portero, rondín, guardias de seguridad u otras de similar carácter para los efectos de este Reglamento, quienes sin tener la

calidad de Vigilantes Privados, brinden personalmente seguridad o protección a bienes o personas, en general."

A la luz del precepto legal transcrito, cabe concluir, en opinión de esta Dirección, que tratándose de las empresas que nos ocupan, el personal que ejecuta las antedichas labores de vigilancia o cuidado de bienes o personas en los puertos de la República, tiene la calidad de Guardias de Seguridad Marítimos.

Lo expresado se corrobora si se tiene presente que la Autoridad Marítima, mediante Directiva Ordinario/Permanente 0-10/001, por la que Imparte Instrucciones para el Control de Seguridad Privada Marítimo Portuarias, en su punto III Ambitos de Aplicación, establece que las normas del D.L. N° 3.607, de 1981 serán aplicadas a todos los sistemas de seguridad no pertenecientes a las Fuerzas Armadas, en cuanto sus recursos humanos y organizacionales, identificando como Guardias de Seguridad Marítimos a los nocheros, porteros, rondines y otros que presten labores de similar carácter.

Asimismo, guarda armonía con lo manifestado por esta Dirección en Dictamen N° 1.515/068, de 13 de abril de 2004 en cuanto éste analiza las distintas categorías de trabajadores que realizan labores de vigilancia, entre ellas, la conformada por los guardias de seguridad.

Por otra parte, es necesario señalar que, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 1° del referido D.L. N° 3.607, tratándose de entidades ubicadas en recintos portuarios, aeropuertos u otros espacios sometidos al control de la autoridad militar, marítima o aeronáutica, las atribuciones que se otorgan en dicho precepto a Carabineros de Chile serán ejercidas por la autoridad institucional que corresponda. Por consiguiente, corresponde a la Autoridad Marítima fiscalizar el cumplimiento de los deberes y obligaciones que establecen el citado D.L. y sus Reglamentos complementarios.

Con el mérito de lo expresado en los párrafos que anteceden y teniendo presente la naturaleza de las denominadas Empresas de Seguridad Marítima, es posible sostener, a juicio del suscrito, que quienes prestan servicios para ellas, en calidad de Guardias de Seguridad, no revisten la calidad de trabajadores portuarios.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia admi-

nistrativa citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que los dependientes que se desempeñan para las denominadas Empresas de Seguridad como Guardias de Seguridad Marítimos, no tienen la calidad de trabajadores portuarios.

Se niega lugar a la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 1.539/90, de 17 de mayo de 2002.

ESTATUTO DOCENTE. APLICABILIDAD. FUNCIONES.

5.004/185, 30.11.04.

Resultan aplicables las normas del Estatuto Docente a doña ..., contadora, quien se desempeña como Jefa de Producción en el Liceo B-9 Politécnico Cesareo Aguirre Goyenechea, dependiente de la Corporación Municipal de Calama.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 1°, 2°, 5° y 6° incisos 1°, 7° y 8°. Decreto N° 352, artículo 6° inciso 2°.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si le es aplicable el Estatuto Docente considerando que, no siendo profesional de la educación y teniendo el título de contadora se desempeña como Jefa de Producción en el Liceo B-9 "Politécnico Cesareo Aguirre Goyenechea", dependiente de la Corporación Municipal de Calama.

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

El artículo 1° de la Ley N° 19.070, prevé:

"Quedarán afectos al presente Estatuto los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración

municipal o particular reconocida oficialmente como asimismo en los de educación prebásica, subvencionados conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 2 del Ministerio de Educación, de 1989, así como en los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, como también quienes ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en los departamentos de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación".

A su vez, el inciso 1° del artículo 19, del mismo cuerpo legal, inserto en el Título III, que trata de la carrera de los profesionales de la educación del sector municipal, señala:

"El presente Título se aplicará a los profesionales de la educación que desempeñen funciones en los establecimientos educacionales del sector municipal integrando la res-

pectiva dotación docente. Del mismo modo se aplicará a los que ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en los organismos de administración de dicho sector.

Por su parte, el artículo 2º del mismo cuerpo legal, señala:

"Son profesionales de la educación las personas que posean título de profesor o educador concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales. Asimismo se consideran todas las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes".

A su vez, el inciso 1º del artículo 5º del mismo cuerpo legal, establece:

"Son funciones de los profesionales de la educación la docente y la docente directiva, además de las diversas funciones técnico-pedagógicas de apoyo".

Finalmente, los artículos 6º, inciso 1º, 7º y 8º, respectivamente, establecen:

"La función docente es aquella de carácter profesional de nivel superior que, que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y de las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educacionales de nivel pre-básico, básico y medio".

"La función docente-directiva es aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente, específica para la función, se ocupa de lo atinente a la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación, y que conlleva tuición y responsabilidad adicionales directas sobre el personal docente, paradocente, administrativo, auxiliar o de servicios menores, y respecto de los alumnos".

"Las funciones técnico-pedagógicas son aquellas de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específicas para cada función, se ocupan respectivamente de los siguientes campos de apoyo o complemento de la docencia: orientación educacional y vocacional, supervisión pedagógica, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, investigación pedagógica, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, investigación pedagógica, coordinación de procesos de perfeccionamiento docente y otras análogas que por decreto reconozca el Ministerio de Educación, previo informe de los organismos competentes".

De las normas legales precedentemente transcritas y comentadas se infiere que para estar afecto a las normas generales del Estatuto Docente y, en lo que nos interesa, a las especiales aplicables al sector municipal, se debe cumplir con los siguientes requisitos copulativos:

- a) Ser profesional de la educación o estar habilitado para ejercer la función docente o estar autorizado para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes;
- b) Prestar servicios en establecimientos de educación básica o media, de administración municipal, como también en los departamentos de Educación Municipal en cargos directivos y técnicos-pedagógicos que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación;
- c) Integrar la respectiva dotación docente.

En relación con el requisito signado en la letra a), cabe tener presente que el inciso 2º del artículo 6º del Decreto N° 352, reglamentario del ejercicio de la función docente, publicado en el Diario Oficial de 12.03.04, en orden a que no se requiere título profesional de profesor ni autorización para ejercer la

docencia cuando se den los siguientes requisitos:

- 1) Se trate de asignaturas propias de las especialidades de la educación técnico profesional y,
- 2) Que las mismas sean impartidas por profesionales o técnicos titulados en un área afín en una Institución de Educación Superior Estatal o particular reconocida oficialmente, o en establecimientos de educación media técnico-profesional estatales o particulares reconocidos oficialmente.

En la especie, aplicando lo expuesto en párrafos que anteceden, posible es sostener que Ud. se encuentra habilitada para ejercer la función docente en los términos previstos

en el inciso 2° del artículo 6° del Reglamento N° 352, detentando, por ende, la calidad de profesional de la educación, desempeñándose en un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Calama en una función de carácter técnico pedagógica, concurriendo así a su respecto los requisitos exigidos para la aplicabilidad del Estatuto Docente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y comentadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que le resultan aplicables las normas del Estatuto Docente en su calidad de Jefa de Producción del Liceo B-9 "Politécnico Cesareo Aguirre Goyenechea", dependiente de la Corporación Municipal de Calama.

CONTRATO INDIVIDUAL. CONTRATO POR OBRA O FAENA. CONCEPTO.

5.036/186, 30.11.04.

Los contratos individuales de trabajo celebrados entre la empresa Constructora ... y el personal que desarrolla labores de recolección y transporte de residuos sólidos en virtud de contratos celebrados entre dicha empleadora y diversas Municipalidades de la Región Metropolitana, no revisten el carácter de contratos por obra o faena determinada.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 159, N° 5 y 305, N° 1.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.389/100, 8.06.04 y 2.659/120, de 29.06.04.

Mediante presentación citada en el antecedente ... solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si los contratos suscritos entre la Empresa Constructora ... y los trabajadores que prestan servicios de transporte y recolección de residuos sólidos en virtud de contratos que aquella celebra con diversas municipalidades de

la Región Metropolitana, revisten o no el carácter de contratos por obra o faena.

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

En primer término, cabe manifestar que tal como lo ha señalado reiteradamente la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, el examen de la normativa laboral vigente permite establecer que ella no regula expresamente los contratos por obra o faena, no obstante lo cual reconoce su existencia al aludir a ellos en preceptos tales como

los artículos 159 N° 5 y 305 N° 1 del Código del Trabajo, el primero de los cuales, dispone:

"El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

"5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato". Por su parte, el artículo 305 del mismo cuerpo legal, en su N° 1, prescribe:

"No podrán negociar colectivamente:

1. los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño de una obra transitoria o de temporada.

Las citadas disposiciones legales permiten visualizar en cierto modo, el concepto que de ellos tuvo en vista el legislador, vale decir, contratos que tienen por objeto la ejecución de obras o servicios específicos y determinados que, por su naturaleza, necesariamente han de concluir o acabar y que, por ende, tienen una duración limitada en el tiempo.

En efecto, los contratos por obra o faena constituyen contratos a plazo, diferenciándose de los de plazo fijo, en que éste es indeterminado, vale decir, no se encuentra prefijada en ellos su fecha de término, sino que ésta dependerá exclusivamente de la duración de la obra específica para la cual fue contratado el dependiente.

En otros términos, en contratos de tal naturaleza 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 aquellas.

Ahora bien, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen N° 5.115/235, de 4.09.92, ha precisado el alcance de la expresión "obra" empleado por el legislador para determinar ciertos servicios o trabajos, señalando que

debe entenderse por tales *"aquellos que tienen por objeto una cosa hecha o producida por un agente o trabajador"*.

En relación con la materia cabe señalar que la jurisprudencia judicial contenida en sentencia de 16.05.03, de la Excma. Corte Suprema ha precisado que: *"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 los contratantes, puesto que el objeto del contrato ha sido la ejecución de una labor específica o de un servicio determinado, produciéndose su término automáticamente"*.

De ello se sigue que la característica esencial del contrato por obra o faena es la naturaleza finable del trabajo o servicio que le da origen, lo que no sucede con el otro tipo de contrato a plazo que reconoce nuestro ordenamiento jurídico laboral, como es el contrato de plazo fijo, en el cual la duración limitada en el tiempo del mismo no está necesariamente vinculada a la condición de finable del objeto de la prestación de servicios, sino del acuerdo de las partes en orden a fijar un término cierto y determinado para la realización de tal prestación, independientemente de toda otra circunstancia.

La característica antes enunciada implica que el término de un contrato por obra o faena acaece naturalmente cuando se produce la conclusión de las mismas, sin que sea necesario para ello la iniciativa del empleador o la manifestación de voluntad de los contratantes en tal sentido.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes reunidos en torno

a este asunto y tenidos a la vista, aparece que los trabajadores a que se refiere la consulta planteada registran contratos de trabajo con la empresa Constructora para desempeñarse como choferes y peonetas en la recolección de residuos sólidos, servicios éstos, que de acuerdo a los antecedentes acompañados, presta dicha empresa a Municipalidades de la Región Metropolitana, en virtud de contratos adjudicados a través de propuestas públicas.

De los mismos antecedentes consta que en la actualidad, los referidos dependientes prestan los señalados servicios de acuerdo al contrato celebrado por su empleadora con la I. Municipalidad de La Cisterna, la cual se adjudicó el servicio de recolección y transporte de residuos sólidos de la citada Municipalidad, mediante Decreto Alcaldicio N° 003.865, de 19.11.02. Consta igualmente que, con anterioridad, el personal de que se trata desempeñaba las mismas funciones en virtud del contrato celebrado entre la empresa empleadora y la I. Municipalidad de San Ramón, con la cual se adjudicó los señalados servicios según Decreto Alcaldicio N° 195, de 30.11.98.

De los citados antecedentes aparece además que a los trabajadores que realizan tales funciones se les contrata por obra, lo cual determina la imposibilidad legal de percibir indemnización por años de servicio al término del contrato, no obstante haberlas desempeñado por espacio de varios años, atendido que la causal aplicada por el empleador es la prevista en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo.

Ahora bien, según se ha podido establecer, la actividad desarrollada por la empresa y para la cual ha contratado al personal de choferes y peonetas por los cuales se consulta consiste en prestar servicios de recolección y transporte de residuos sólidos a diversas Municipalidades.

Tal circunstancia permite sostener que la señalada actividad empresarial implica la

realización de labores permanentes, carácter éste que no se aviene con la temporalidad y naturaleza finable de aquellas que caracterizan el contrato por obra o faena y cuya conclusión, como ya se dijera, determina, en forma natural, el término del mismo, independientemente de la voluntad de las partes en tal sentido.

En efecto, aun cuando en la especie, las labores ejecutadas por el personal que nos ocupa derivan actualmente del contrato celebrado entre la empleadora y la Municipalidad de La Cisterna, el cual, tiene una vigencia precisa y limitada en el tiempo, ello no implica que el término de dicha vigencia determine naturalmente la conclusión de los servicios prestados por los respectivos dependientes, toda vez que en tal caso no estamos en presencia de una obra o trabajo finable por su esencia, sino que la condición de tal emana de un acto de voluntad de la empresa que contrató los servicios de los dependientes afectados y un tercero, específicamente, la Empresa Constructora ... y la referida Municipalidad.

Dichas circunstancias impiden, en opinión de este Servicio, asignar el carácter de contratos por obra o faena a aquellos celebrados entre el personal involucrado y la empresa antes mencionada.

Distinta es la situación de aquellos contratos suscritos para la ejecución de una obra concreta y determinada, por ejemplo la construcción de un puente, de un inmueble, o de una parte precisa de ellos, atendido que la naturaleza finable de las mismas implica que su finalización conlleva naturalmente, esto es, sin mediar un acto de voluntad en tal sentido, el término de la respectiva relación laboral.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumples informarle a Uds. que los contratos individuales de trabajo celebrados entre la empresa ... y los dependientes que se desempeñan como choferes y peonetas de esta última en virtud de los

contratos celebrados entre dicha empleadora y diversas Municipalidades de la Región Me-

tropolitana, no revisten el carácter de contratos por obra o faena determinada.

ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION ART. 42, INCISO FINAL. LEY N° 19.378.

5.037/187, 30.11.04.

Se ajusta a derecho la suspensión del pago de la asignación de perfeccionamiento de postgrado, prevista por el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, a las funcionarias clasificadas en las categorías d) y e) del artículo 5° de la citada ley, porque sólo pueden percibir dicho beneficio los profesionales indicados en las letras a) y b) de esta última disposición.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 42, inciso final. Decreto N° 1.889, artículo 56.

Mediante presentación del antecedente ..., se solicita pronunciamiento para que se determine si se ajusta a la Ley N° 19.378, la decisión de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín, de dejar de pagar a tres funcionarias de esa entidad la asignación de perfeccionamiento de postgrado, contemplada por el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, beneficio que se estaba pagando desde el año 2001, estimando el ocurrente que ello sería un beneficio adquirido y, por ello, debe reintegrarse los meses no cancelados a las trabajadoras afectadas.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

El inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, dispone:

"Adicionalmente, en el caso de aquellos profesionales singularizados en las letras a) y b) del artículo 5° de esta ley, el sistema de puntaje a que se refiere el inciso segundo considerará la relevancia de los títulos o grados adquiridos por los funcionarios en relación a las necesidades de la atención prima-

ria de salud municipal. Asimismo, en el caso de que éstos hayan obtenido un título o diploma correspondiente a beca, u otras modalidades de perfeccionamiento de postgrado, tendrán derecho a una asignación de hasta un 15% del sueldo base mínimo nacional. El reglamento determinará las becas y los cursos que cumplan con los requisitos a que se refiere este inciso y el porcentaje sobre el sueldo base mínimo nacional que corresponderá a cada curso".

Por su parte, el artículo 56 del Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, establece:

"Darán derecho a la asignación a que se refiere el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, los siguientes títulos y diplomas de perfeccionamiento de postgrado: cursos y estadías de perfeccionamiento; especializaciones por profesión; diplomas, magíster y doctorados".

De los preceptos legal y reglamentario transcritos se desprende, en primer lugar, que el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal establece un beneficio remuneratorio que denomina asignación de perfec-

cionamiento de postgrado, para los funcionarios indicados en las letras a) y b) del artículo 5° del mismo estatuto, esto es, médicos cirujanos, farmacéuticos, químico-farmacéuticos, bioquímicos, cirujano-dentistas y demás profesionales que estén en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración.

Por otra parte, y para tales efectos, se les reconocerá la relevancia de los títulos o grados adquiridos en relación a las necesidades de atención primaria de salud municipal, pudiendo tener derecho, además a una asignación de hasta un 15% del sueldo base mínimo nacional, cuando estos profesionales hayan obtenido el título o diploma que tenga su origen en becas u otras modalidades de perfeccionamiento de postgrado, especializaciones por profesión y diplomas, magíster y doctorados.

En la especie, se solicita si se ajusta a la normativa citada, la decisión de la corporación denunciada de dejar de pagar a tres funcionarias de su dependencia, la asignación de postgrado en cuestión que estaba pagando desde diciembre de 2001, considerando el ocurrente que dicho pago constituiría un derecho adquirido, por lo que debería otorgarse a las funcionarias afectadas los meses no pagados.

Por su parte, la corporación empleadora en informe de 13.09.2004, señala en lo pertinente:

"Es efectivo que a partir del mes de febrero del año 2004, la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín dejó de incluir en las remuneraciones de las funcionarias ..., los porcentajes correspondientes a asignaciones de perfeccionamiento.

"Esta decisión se fundamentó en el hecho de que debido a un error administrativo se había estado otorgando a las funcionarias mencionadas una asignación de perfeccionamiento de post-título contemplada en el artículo 42 de la Ley N° 19.378, en circunstan-

cias que no correspondía legalmente efectuar pagos con cargo a dicha asignación.

"Como se sabe, y en concordancia con variada jurisprudencia emitida por la propia Dirección del Trabajo, dicha asignación especial de postgrado corresponde otorgarla exclusivamente a los funcionarios de las categorías A y B.

"Esta situación fue advertida en el curso del año 2003, y luego de establecerse que efectivamente no correspondía que funcionarias de las categorías D y E percibieran la asignación del artículo 42, se resolvió suspender su pago previa notificación a las funcionarias interesadas.

"Se trata por tanto de una asignación cuyo pago era legalmente improcedente, carente de causa, y que no se ajusta a la normativa de la Ley N° 19.378".

De acuerdo con los antecedentes indicados, aparece que la corporación empleadora estuvo realizando el pago de la asignación de postgrado contemplada en el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, a partir de diciembre de 2001 hasta el mes de febrero de 2004, fecha esta última en que dejó de pagar dicho beneficio a las tres funcionarias por las que se ocurre, porque administrativamente se percató que estas trabajadoras aparecen clasificadas en las categorías d) y e), esto es, Técnicos de Salud y Administrativos de Salud, respectivamente, que refiere el artículo 5° de la Ley N° 19.378, circunstancia ésta que no autoriza el pago en cuestión.

En efecto, y de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 42, inciso final, de la Ley N° 19.378 y 56 del Decreto N° 1.889, de 1995, solamente pueden acceder al pago de la asignación de perfeccionamiento de postgrado los profesionales indicados en las letras a) y b) del artículo 5° del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, que hayan acreditado la obtención de un título o diploma que tenga su origen en becas u otras modalidades de perfeccionamiento de

postgrado, especializaciones por profesión, y diplomas, magíster y doctorados.

Sin embargo, y como se reconoce en la presentación del antecedente 2), se trata de trabajadoras no profesionales que aparecen clasificadas en las categorías d) y e), respectivamente, del artículo 5° de la Ley N° 19.378, de lo cual se infiere que ellas no estaban habilitadas para percibir el pago de la asignación de perfeccionamiento de postgrado, prevista en el inciso final del artículo 42 de la citada ley, al no presentar la calidad profesional exigida por la ley para acceder al citado beneficio.

No altera la afirmación precedente, el hecho de que el pago en cuestión se haya realizado con cierta extensión en el tiempo, porque esta circunstancia lejos de constituir

un derecho adquirido para las trabajadoras, ha significado un pago indebido al margen de la ley que la entidad administradora debía enmendar, sin perjuicio de su responsabilidad por el destino irregular que significó el pago realizado en esas circunstancias, con los recursos corporativos a su cargo.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar que se ajusta a derecho la suspensión del pago de la asignación de perfeccionamiento de postgrado prevista por el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, a funcionarias clasificadas en las categorías d) y e) que refiere el artículo 5° de la misma ley, porque dicho beneficio sólo pueden percibirlo los profesionales indicados en las letras a) y b) de esta misma disposición.

ORGANIZACION SINDICAL. DIRECTORES. MODIFICACIONES ART. 12. ALCANCE.

5.079/188, 6.12.04.

El eventual cambio del área Mujer, Trabajo y Generación de Ingresos, al de Mujer, Cultura y Desarrollo Personal de la dirigente sindical, señora..., no implicaría el ejercicio, por parte de la Fundación... de la facultad prevista en el artículo 12 del Código del Trabajo, sino una aplicación de lo pactado en materia de funciones en el respectivo contrato de trabajo y sus posteriores modificaciones.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 12 y 243.

Mediante presentación citada en el antecedente ... se requiere un pronunciamiento de esta Dirección, respecto del sentido y alcance de la norma prevista por el inciso 2° del artículo 243 del Código del Trabajo.

Lo anterior, por la negativa de una dirigente del Sindicato constituido en la referida

Fundación, a cambiar de área de trabajo, aduciendo que con ello se infringiría el citado inciso 2° del artículo 243, que prohíbe al empleador, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales las facultades contempladas por el artículo 12 del Código del Trabajo.

En respuesta a traslado conferido a la referida dirigente, dando así cumplimiento al principio de bilateralidad, ésta manifestó, en

síntesis, que, desde junio de 1998 presta servicios a la Fundación ..., siendo contratada por dicha entidad para desempeñarse como *Profesional de Apoyo de la Región Metropolitana*, donde laboró por 10 meses, luego de lo cual se incorporó a la Dirección Nacional de Formación y Capacitación, de la misma institución, donde permaneció hasta mediados del año 2002, fecha en que, por un proceso de reestructuración, se disuelve dicha Dirección, dando paso a la nueva Dirección Nacional de Programas y Gestión Regional, a la cual es trasladada, junto con otro de los tres profesionales que formaban parte de la disuelta Dirección Nacional de Formación y Capacitación.

Agrega que la nueva Dirección de Programas y Gestión Regional se organiza en torno a tres áreas de acción: *Mujer, Cultura y Desarrollo Personal, Mujer y Participación Ciudadana y Mujer, Trabajo y Generación de Ingresos*, con un modelo de planificación elaborado por la Institución, que implica el desarrollo de programas, proyectos e instrumentos de intervención especialmente diseñados para atender los requerimientos específicos de cada una de las referidas áreas, mediante las cuales se busca alcanzar los objetivos expresados en los componentes de la Misión Institucional, esto es, cultura, participación y trabajo.

Durante el tiempo que sigue, la funcionaria de que se trata, colabora en la construcción de una propuesta de trabajo que desarrolla, a nivel nacional, diversos programas y estrategias para lograr los objetivos planteados en el Área Mujer, Trabajo y Generación de Ingresos, programas que son de responsabilidad directa de los profesionales, de acuerdo a los conocimientos e intereses específicos de cada uno de ellos, realizando, adicionalmente acciones de coordinación regional.

Señala que en el mes de abril del presente año, es citada por la Vicepresidenta Ejecutiva Nacional de la Institución, quien le comunica verbalmente su traslado al Área Cul-

tura y Desarrollo Personal, a lo cual se opone, dada su especialización en el área en que se desempeña y donde está a cargo de programas de nivel nacional, sumado a su interés de desarrollarse profesionalmente en el tema y la buena evaluación de su desempeño.

Prosigue señalando que la decisión de trasladarla de área fue comunicada por la aludida Vicepresidenta Ejecutiva Nacional en una segunda reunión, en tanto que en una tercera oportunidad le comunicó su inminente traslado, lo que motivó la intervención de la presidenta y tesorera de la directiva sindical, quienes se entrevistaron con la primera de las mencionadas, planteando su oposición al traslado de la afectada, en razón de su calidad de secretaria del Sindicato constituido en la Entidad, proponiendo, no obstante, algunas alternativas al traslado de la afectada, ninguna de las cuales fue aceptada, razón por la cual se expresa la voluntad de la afectada de acogerse al artículo 243 del Código del Trabajo.

Expresa, por último, la funcionaria en referencia, que previamente realizó las consultas pertinentes a la Unidad de Asistencia Técnica de la Dirección Regional del Trabajo de la Región Metropolitana, donde se le informó que en conformidad a lo dispuesto por el citado artículo 243, dada su condición de dirigente sindical, el empleador no podía utilizar a su respecto las facultades que le concede el artículo 12 del Código del Trabajo, salvo caso fortuito o fuerza mayor y, por ende, no puede modificar las labores desarrolladas por la afectada ni disponer el traslado físico de la misma.

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

El artículo 243 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 2º, dispone:

"Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta

seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa.

Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, el empleador no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales las facultades que establece el artículo 12 de este Código".

A su vez, el artículo 12 del Código del Trabajo, en su inciso primero, establece:

"El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador".

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas, fluye, en lo pertinente, que el empleador, salvo caso fortuito o fuerza mayor, se encuentra impedido de ejercer respecto de un director sindical las facultades que le otorga el artículo 12 del Código del Trabajo para alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, impedimento que se extiende desde la fecha en que éste hubiere sido elegido hasta seis meses después que hubiere cesado en el cargo.

A lo anterior cabe agregar que de la sola lectura de la disposición contemplada por el citado inciso segundo del artículo 243, se infiere que el legislador ha pretendido que la labor de dirigente sindical no se vea entorpecida, o impedido su ejercicio, por acciones del empleador, sin que por ello pueda entenderse que ha querido limitar las atribuciones propias de dicho empleador para efectuar los ajustes de personal, con el fin de obtener una mayor eficiencia administrativa, limitando tales facultades, en este caso, a la alteración de la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellas deban prestarse, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

En la especie, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista y, en especial, al informe emitido por la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, se ha podido establecer que, desde el mes de enero de 2003, la trabajadora, señora ..., es dirigente del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Fundación ..., ingresando a prestar servicios en dicha institución el 8 de junio de 1998.

De los mismos antecedentes aparece que la citada trabajadora se desempeñó primeramente como profesional de apoyo de la Dirección Regional Metropolitana, integrándose luego al equipo de profesionales de la Dirección Nacional de Formación y Capacitación, para posteriormente, en el año 2002, debido a un proceso de reestructuración de la institución, que implicó la disolución de la referida Dirección en que prestaba servicios, desempeñarse en la recién creada Dirección Nacional de Programas y Gestión Regional

de la misma Institución, en el área *Mujer, Trabajo y Generación de Ingresos*.

Consta igualmente de las presentaciones tenidas a la vista que en el mes de abril del presente año, la trabajadora de que se trata fue citada por la Vicepresidenta Ejecutiva Nacional de la Institución, quien le comunicó verbalmente su traslado al Área Cultura y Desarrollo Personal, a lo cual se opuso, debido, entre otros factores, a su especialización en el área en que se desempeña y a su interés por desarrollarse profesionalmente en el tema, además de la buena evaluación de su desempeño.

Por su parte, en presentación efectuada por la recurrente, aparece que las razones para el cambio de área de trabajo de la dirigente por la cual se consulta tiene por objeto cumplir con los compromisos institucionales para el presente año, por lo que se requiere un mayor apoyo en los programas vinculados al área *Mujer, Desarrollo Personal y Cultura*, sumado a que en el área en que actualmente se desempeña la referida trabajadora, labora un número mayor de profesionales del que se requiere actualmente, razón por la cual, atendida la preparación profesional de aquélla, se solicitó su incorporación al área ya mencionada.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que el contrato de trabajo, celebrado con fecha 8.06.1998, entre la Fundación...y la señora ..., en su cláusula primera, establece:

"Primero: El trabajador prestará sus servicios en la Región Metropolitana, y su naturaleza será la siguiente: Profesional de apoyo de Región Metropolitana".

A su vez, la modificación de contrato efectuada por las partes con fecha 16.03.99, estipula:

"1.- Se modifica la cláusula primera en el sentido de:

El trabajador prestará funciones en la ciudad de Santiago, y su naturaleza será:

Profesional de apoyo de la dirección de formación y capacitación".

Cabe hacer presente al respecto, que según los antecedentes aportados por las partes, y según ya se señalara, disuelta la Dirección de Formación y Capacitación de la Fundación ..., la profesional por cuya situación se consulta pasó a desempeñarse en la Dirección Nacional de Programas y Gestión Regional de la misma Institución.

De las estipulaciones contractuales antes anotadas se desprende que, en la especie, existe un pacto expreso de las partes conforme al cual la naturaleza de los servicios prestados será la de *profesional de apoyo*, primero en la Región Metropolitana y luego en la Dirección de Formación y Capacitación, y que una vez disuelta esta última, dicha función pasó a efectuarse por la profesional en la Dirección Nacional de Programas y Gestión Regional. Asimismo, cabe agregar que ni en el contrato de trabajo suscrito por las partes ni en la modificación del mismo aparece que los servicios como *profesional de apoyo* cuya prestación acordaron las partes, debían efectuarse en una determinada área temática.

Ahora bien, según consta del citado informe de fiscalización, las nuevas labores que eventualmente se asignen a la trabajadora son, al igual que las que actualmente desarrolla, propias de los profesionales de apoyo que prestan servicios a la Institución en cualquiera de las tres áreas temáticas desarrolladas actualmente por ésta.

En efecto, según se señala en el ya aludido informe, las labores desarrolladas por los profesionales de apoyo son las mismas en todas las áreas temáticas en que éstos se desempeñan, por cuanto, en cada uno de los programas de las distintas áreas es posible ver una misma estructura, que consiste en una primera etapa, en el diseño y creación del programa, para luego seguir con la preparación de las actividades y posteriormente con la asignación de recursos financieros.

Una vez cumplidas las etapas anteriores, se prosigue con la ejecución del programa, para, finalmente, elaborar un informe y proceder a su evaluación.

Agrega que, en este proceso, los profesionales a cargo de los programas deben principalmente realizar el trabajo de la primera etapa, que corresponde al diseño y creación del mismo, como también, en algunos casos, trabajar en el informe final y su evaluación. Además, deben realizar un constante seguimiento de lo que se está llevando a cabo con las participantes de los programas, e idealmente, visitarlas en terreno.

Cabe hacer presente que de los mismos antecedentes consta que el eventual cambio de área temática de la profesional en referencia, de *Mujer, Trabajo y Generación de Ingresos*, a *Mujer, Desarrollo Personal y Cultura*, implicaría para ella mantener las actuales condiciones laborales e idéntico nivel de jerarquía, además de conservar el mismo lugar físico de trabajo.

De lo expuesto precedentemente se colige que, en el caso que nos ocupa, la eventual decisión que adopte la empleadora, en cuanto a que la dirigente sindical antes individualizada pasare a desempeñar la función de *profesional de apoyo* en el área temática *Mujer, Desarrollo Personal y Cultura*, no importa el ejercicio de la facultad unilateral prevista en el artículo 12 del Código del

Trabajo, sino el cumplimiento de la cláusula convencional que, en materia de funciones, se contiene en el contrato de trabajo y sus posteriores modificaciones, celebrado con dicha dependiente, circunstancias ésta que autoriza para sostener que tal decisión no configuraría una infracción a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 243 del Código del Trabajo.

En efecto, no podría sostenerse válidamente que el cumplimiento de lo pactado en el contrato de trabajo respecto de las funciones a desarrollar por la dirigente sindical implicaría, por parte del empleador, el ejercicio de la facultad prevista en el artículo 12 del Código del Trabajo, toda vez que ésta se traduce en una decisión unilateral de aquél, lo que no ocurriría en la especie, atendido que, como ya se dijera, existe un acuerdo expreso de las partes sobre el particular.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que el eventual cambio del área *Mujer, Trabajo y Generación de Ingresos*, al de *Mujer, Cultura y Desarrollo Personal* de la dirigente sindical, señora ..., no implicaría el ejercicio, por parte de la Fundación ..., de la facultad prevista en el artículo 12 del Código del Trabajo, sino una aplicación de lo pactado en materia de funciones en el respectivo contrato de trabajo y sus posteriores modificaciones.

ASIGNACION DE ZONA. D.L. N° 249. CORPORACION NACIONAL FORESTAL. PROCEDENCIA.**5.095/189, 9.12.04.**

El Ordinario N° 1.083-0056, de 3.04.2002, de este Servicio, que reconoció el derecho a percibir una asignación de zona ascendente al 20% del personal de CONAF que se desempeña en el Parque Vicente Pérez Rosales, ubicado en la Comuna de Puerto Varas de la Provincia de Llanquihue, y que deba residir en dicho lugar, rige desde su fecha de emisión, sin perjuicio de que el derecho a que él se refiere puede ser ejercido por sus titulares desde que se le ha otorgado por la ley o el contrato y mientras no se encuentre prescrito de acuerdo con la legislación respectiva.

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

Concordancias: Ordinarios N°s. 3.284/97, de 12.08.03, 1.083/056, de 3.04.02, 6.207/278, de 11.11.96 y 906/40, de 1.02.96.

Mediante presentación del antecedente ..., remitida a esta Dirección a través de ordinario del antecedente ..., se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar la fecha desde la cual corresponde percibir la asignación de zona ascendente al 20% a los trabajadores de CONAF que se desempeñan en el Parque Nacional Vicente Pérez Rosales, atendido lo resuelto por este Servicio en Ordinarios N°s. 1.083-056, de 3.04.2002 y 3.284-097, de 12.08.2003.

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

En primer término, cabe señalar que el primero de los pronunciamientos citados, concluye:

"Los trabajadores de la Corporación Nacional Forestal afectados a las disposiciones del Decreto Ley N° 249, de 1973, que desarrollan sus labores en el Parque Alerce Andino y en el Parque Vicente Pérez Rosales, de la Provincia de Llanquihue, y que deban residir

en estos lugares, tienen derecho a percibir una asignación de zona ascendente al 35% y 20%, respectivamente".

Por su parte, el segundo dictamen aludido, ante una solicitud de reconsideración del anterior, requerida por la Corporación Nacional Forestal, resuelve:

"El personal de la Corporación Nacional Forestal que se desempeña en el Parque Vicente Pérez Rosales, ubicado en la Comuna de Puerto Varas de la Provincia de Llanquihue, y que deba residir en dicho lugar, tiene derecho a percibir una asignación de zona ascendente al 20%. Se niega lugar a la reconsideración del Ordinario N° 1.083-0056, de 3.04.2002, de este Servicio".

Precisado lo anterior y para los efectos de resolver sobre la época desde la cual rigen estos dictámenes que interpretan una disposición legal, es menester recurrir a las reglas generales sobre los efectos de los actos administrativos y, en particular, a la jurisprudencia administrativa de esta Dirección del Trabajo que se ha pronunciado sobre la data desde la cual rigen los pronunciamientos que se emiten mediante dictámenes.

Sobre esta materia, la doctrina vigente distingue entre aquellos dictámenes que al interpretar la legislación laboral producen un

efecto meramente declarativo, de aquellos que –reconsiderando un pronunciamiento anterior– lo revocan, modifican o dejan sin efecto.

En la primera situación, el acto interpretativo se limita a reconocer un derecho ya existente y, en consecuencia, rigen desde que son emitidos, sin perjuicio de que los derechos a que ellos se refieren pueden ser ejercidos por sus titulares desde que se les han otorgado por la ley o el contrato y mientras no se encuentren prescritos de acuerdo con la legislación respectiva. En tanto, a aquellos dictámenes que reconsideran otro anterior, se les aplica en plenitud el principio de irretroactividad de los actos administrativos, por ende, sólo disponen a futuro.

Ahora bien, en el caso en consulta se trata precisamente de un dictamen declarativo en que se reconoce un derecho preexis-

tente de los trabajadores, de manera que éste puede ser exigido por sus titulares desde que se les han otorgado por la ley o el contrato, según se ha señalado precedentemente.

En consecuencia, sobre la base de lo expuesto y doctrina enunciada, cumpla con informar a Ud. que el Ordinario N° 1.083-0056, de 3.04.2002, de este Servicio, que reconoció el derecho a percibir una asignación de zona ascendente al 20% del personal de CONAF que se desempeña en el Parque Vicente Pérez Rosales, ubicado en la Comuna de Puerto Varas de la Provincia de Llanquihue, y que deba residir en dicho lugar, rige desde su fecha de emisión, sin perjuicio de que el derecho a que el se refiere puede ser ejercido por sus titulares desde que se les ha otorgado por la ley o el contrato y mientras no se encuentre prescrito de acuerdo con la legislación respectiva.

ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION DE DESARROLLO Y ESTIMULO AL DESEMPEÑO COLECTIVO. PROCEDENCIA.

5.096/190, 9.12.04.

- 1) Tiene derecho a percibir la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo contemplada por la Ley N° 19.813, la matrona dependiente de la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención al menor, que ha prestado servicios sin solución de continuidad en el sistema desde enero de 2003, año objeto de la evaluación.**
- 2) Por el contrario, no pueden percibir el mismo beneficio aquellos dependientes de la misma entidad, que ingresaron al sistema sólo en mayo de 2003 y, por ende, con posterioridad al período que comprende la evaluación.**

Fuentes: Ley N° 19.813, artículos 1° y 4°. Decreto N° 324, de Salud, artículos 1° y 11.

Concordancias: Dictamen N° 3.093/89, de 31.07.2003.

A través de la presentación del antecedente, se solicita que se determine si proce-

de el pago del incentivo al desempeño colectivo que contempla la Ley N° 19.813, en los siguientes casos:

- a) Una funcionaria matrona que trabajó en la Corporación Municipal de Salud y Educación de Macul desde el 7.08.2002 hasta el 31.12.2002 con contrato a plazo

fijo, y posteriormente desde 1º.01.2003 al 14.05.2003 en la misma corporación pero con contrato de reemplazo, luego ingresó a la Corporación Municipal de Salud y Educación de Renca desde el 15.05.2003 a la fecha, con contrato a plazo fijo bajo la Ley N° 19.378.

- b) Algunos funcionarios ingresados a la Corporación Municipal de Renca en el mes de mayo de 2003 y que a la fecha cumplen funciones sujetos a contrato a plazo fijo.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 1º de la Ley N° 19.813, que otorga beneficios a la salud primaria, dispone:

"Establécese para el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de la Ley N° 19.378, una asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo. Dicha asignación estará asociada al cumplimiento anual de metas sanitarias y al mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios de la atención primaria de salud.

"Corresponderá esta asignación a los trabajadores que hayan prestado servicios para una entidad administradora de salud municipal, o para más de una, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de metas fijadas y que se encuentren además en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación".

Por su parte, el artículo 1º del Decreto N° 324, de Salud, de 2003, que aprueba reglamento de la Ley N° 19.813 que otorga beneficios a la salud primaria, prevé:

"La asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo, establecida por la Ley N° 19.813, está asociada al cumplimiento de metas sanitarias y al mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios de la atención primaria de salud. Tendrán dere-

cho a recibirla en las condiciones que se señalan a continuación, los trabajadores de atención primaria de salud a que se refiere el artículo 3º de la Ley N° 19.378, que se hayan desempeñado sin interrupción durante todo el año al de percepción de la misma, para una o más entidades administradoras de salud municipal, y que se encuentren en funciones en el momento del pago".

De acuerdo con las disposiciones legal y reglamentaria transcritas, y como lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en el numeral 1) del Dictamen N° 3.093/89, de 31.07.2003, el legislador ha otorgado al personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, el derecho a percibir un beneficio remuneratorio que ha denominado Asignación de Desarrollo y Estímulo al Desempeño Colectivo, vinculado al cumplimiento anual de metas sanitarias establecidas por las autoridades de salud y al mejoramiento de la atención de los usuarios del sistema de salud primaria municipal, y que para acceder al beneficio los trabajadores del sistema deben cumplir los siguientes requisitos copulativos:

- a) Haber prestado servicios para una o más de una entidad administradora de salud primaria municipal, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del desempeño para el cumplimiento de las metas fijadas, en su condición de funcionarios a los que se refiere el artículo 3º de la Ley N° 19.378, en la calidad de profesionales y trabajadores que se desempeñen en los establecimientos municipales de atención primaria de salud señalados en la letra a) del artículo 2º y aquellos que, desempeñándose en las entidades administradoras de salud indicadas en la letra b) del mismo artículo, ejecutan personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud.
- b) Que el mismo personal se encuentre en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación.

En la especie, se consulta si tienen derecho a percibir la asignación en estudio, por una parte, la trabajadora matrona que trabajó para la Corporación Municipal de Macul, desde el 7.08.2002 hasta el 31.12.2002 sujeta a contrato de plazo fijo y desde 1º.01.2003 hasta el 14.05.2003, con contrato de reemplazo para la misma corporación, luego ingresó a la Corporación Municipal de Salud y Educación de Renca desde el 15.05.2003 a la fecha sujeta a contrato de plazo fijo al amparo de la Ley N° 19.378 y, por otra, aquellos funcionarios que laboran para la Corporación Municipal de Renca desde el mes de mayo de 2003 sujetos a contrato de plazo fijo.

Como lo refiere la normativa legal invocada y la doctrina administrativa citada, para acceder al pago de la asignación en comento, el trabajador deberá cumplir con los requisitos copulativos exigidos por la Ley N° 19.813 y su reglamento el Decreto N° 324 y, según esa misma normativa, uno de los requisitos copulativos exigidos para acceder al pago de la asignación en estudio, consiste en que el trabajador haya prestado servicios para una o más entidades administradoras de salud primaria municipal, sin solución de continuidad, durante todo el año anterior al del pago del beneficio.

De acuerdo con el informe evacuado por la Corporación Municipal de Renca el 6.10.2004, se confirma lo señalado en la presentación en el sentido de que la matrona Sra. ... se desempeñó en la Corporación Municipal de Macul entre el 7.08.2002 y el 31.12.2002, sujeta a contrato de plazo fijo y que, a partir de 1º.01.2003 hasta el 14.05.2003, continuó laborando para la misma corporación con contrato de reemplazo, incorporándose finalmente a la Corporación Municipal de Renca el 15.05.2003 mediante contrato de plazo fijo.

En este caso, la trabajadora efectivamente satisface los requisitos exigidos por los artículos 4º de la Ley N° 19.813 y 11 del

Decreto N° 324, para acceder al pago de la asignación en estudio, toda vez que ha prestado servicios sin solución de continuidad durante todo el año anterior al que corresponde percibir el beneficio y, además, se encontraba en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación, por lo que ha tenido derecho a percibir dicho beneficio.

Por el contrario, los demás trabajadores por los que se consulta no tienen derecho a percibir el referido pago porque, en su caso, no han prestado servicios sin solución de continuidad durante todo el año 2003, ya que el mismo informe corporativo confirma que iniciaron la prestación de los servicios en el sistema sólo a partir de mayo de 2003, de lo que se desprende que no satisfacen los requisitos copulativos exigidos por la Ley N° 19.813 y el Decreto N° 324, para acceder a la asignación de marras, esto es, haber prestado servicios sin solución de continuidad durante todo el año calendario anterior al que corresponde percibir la asignación, y que se encuentren en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de esa asignación.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, reglamentarias y administrativas, cúmpleme informar que:

- 1) Tiene derecho a percibir la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo contemplada por la Ley N° 19.813, la matrona dependiente de la Corporación municipal de Educación, Salud y Atención al menor de Renca, que ha prestado servicios sin solución de continuidad en el sistema desde enero de 2003, año objeto de la evaluación.
- 2) Por el contrario, no pueden percibir el mismo beneficio aquellos dependientes de la misma entidad administradora que ingresaron al sistema sólo en mayo de 2003 y, por ende, con posterioridad al año que comprende la evaluación.

REGISTRO DE ASISTENCIA. REQUISITOS. JORNADA DE TRABAJO. EXISTENCIA. ASEO PERSONAL. CAMBIO DE VESTUARIO.**5.097/191, 9.12.04.**

- 1) **El sistema de reloj control utilizado por Cecinas ... para efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo del personal que presta servicios para ella, se encuentra ajustado a Derecho.**
- 2) **El tiempo utilizado en cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal, constituye jornada de trabajo, razón por la cual tales operaciones deben ser ejecutadas al inicio de la jornada, una vez registrado el ingreso en el respectivo sistema de control y antes de consignarse en éste la hora de salida, al término de aquélla.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 33.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.430/80, de 9.05.2002; 2.936/0225, de 14.07.2000 y 1.907/91, de 24.03.95.

Mediante la presentación del antecedente Uds. solicitan que esta Dirección determine si el sistema de reloj control utilizado por Cecinas ... para efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo del personal que presta servicios para dicha empresa se encuentra ajustado a Derecho.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 33 del Código del Trabajo dispone:

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

"Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular mediante resolución fundada, un sistema es-

pecial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad".

Del precepto legal preinserto se colige que el empleador está obligado a llevar un control de la asistencia y jornada de los trabajadores mediante un libro de asistencia o un reloj control con tarjetas de registro. Se infiere, asimismo, que en caso de no ser posible aplicar dichos sistemas o cuando su aplicación significare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá autorizar un sistema especial de control de las horas de trabajo y determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, el que será uniforme para una misma actividad.

A la luz de lo expresado, la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio ha manifestado que los medios aptos establecidos por la ley para alcanzar el objetivo de registrar cabalmente y de modo íntegro el período trabajado por el dependiente, son el libro de asistencia y el reloj control con tarjetas de registro.

Ahora bien, una de las cuestiones de fondo relativas a la materia en estudio, radica en la correcta ubicación o emplazamiento

del sistema de control, en el lugar más próximo al del trabajo, respecto a lo cual, la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección, manifestada entre otros, en Dictámenes N°s. 1.430/0080, de 9 de mayo de 2002; 1.907/91, de 24 de marzo de 1995 y 2.309/80, de 20 de abril de 1992, ha concluido que *"resulta jurídicamente procedente que el empleador ubique el sistema de registro para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de su personal, en el lugar específico en que éstos desarrollan sus funciones"*.

En la especie, según consta de los antecedentes acompañados, las instalaciones del complejo industrial de Cecinas... se encuentran emplazadas en un terreno de aproximadamente siete hectáreas, dentro de las cuales se ubican la planta de producción y las áreas correspondientes al edificio administrativo, taller de mantenimiento, servicio de bienestar, servicio dental, casino, etc., lugares todos donde se desempeñan los trabajadores. Lo expuesto significa que existe una zona de acceso general a la Empresa, por donde ingresan diariamente todos los dependientes y relojes control ubicados en las tres áreas donde específicamente aquéllos prestan sus servicios, a saber, al ingreso de la Planta de Producción, al ingreso del Edificio Administrativo y al ingreso del Centro de Distribución y Logística.

Analizada la situación antedicha al tenor de lo expresado en los párrafos precedentes y la jurisprudencia administrativa reseñada, es posible concluir que ella se ajusta a Derecho, toda vez que los relojes control que se emplean para efectos de registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo de los dependientes, se encuentran ubicados precisamente en el lugar específico en que aquéllos desarrollan sus funciones.

Sin perjuicio de la conclusión precedentemente anotada, es del caso hacer presente que de acuerdo a lo expresado en el informe emitido por el fiscalizador actuante, señor ..., remitido por medio del oficio del antecedente 1), Cecinas ..., no considera parte

integrante de la jornada de trabajo de los dependientes que prestan servicios para ella, el tiempo que destinan a cambio de vestuario y aseo personal, no obstante que requieren de aquél para el desempeño de la labor convenida.

Lo anterior no se condice con la doctrina de esta Dirección sobre el particular, contenida en el Dictamen N° 2.936/225, de 14 de julio de 2000, en conformidad al cual *"el tiempo destinado a las actividades de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituirá jornada de trabajo cuando el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente la realización de las mismas por razones de higiene y seguridad, independientemente de si ellas se encuentran consignadas como obligaciones del trabajador en el respectivo reglamento interno. Igualmente, deberá ser calificado como tal el lapso utilizado por los trabajadores en cambio de vestuario, cuando dicho cambio sea requerido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes o por otras similares, consignadas en el citado reglamento"*.

Acorde con la conclusión anterior el dictamen citado agrega que el tiempo utilizado en la ejecución de las operaciones de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal, debe ser calificado como jornada de trabajo, razón por la cual, tales operaciones *"deberán ser efectuadas al inicio de la jornada, una vez que el trabajador haya registrado su ingreso en el respectivo sistema de control de asistencia y antes de consignar en éste su hora de salida, al término de la misma"*.

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

- 1) El sistema de reloj control utilizado por Cecinas ... para efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo del personal que presta servicios

- para ella, se encuentra ajustado a Derecho, y
- 2) El tiempo utilizado en cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal, constituye jornada de tra-

bajo, razón por la cual tales operaciones deben ser ejecutadas al inicio de la jornada, una vez registrado el ingreso en el respectivo sistema de control y antes de consignarse en éste la hora de salida, al término de aquélla.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. APLICACION. ESTATUTOS.

5.098/192, 9.12.04.

- 1) ***Ningún trabajador puede afiliarse a más de una asociación de funcionarios que regula Ley N° 19.296, en razón de un mismo empleo, y ninguna organización de base puede pertenecer a más de una de grado superior de un mismo nivel, y la contravención a esta norma produce, de pleno derecho, la caducidad de la o las afiliaciones anteriores, y si los actos de afiliación fueren simultáneos o no pudiere determinarse cuál es el último, todas ellas quedarán si efecto.***
- 2) ***No existe inconveniente jurídico para que las mismas asociaciones de funcionarios regulen en sus respectivos estatutos, el reconocimiento de períodos anteriores de afiliación, para los efectos de determinar la antigüedad de un socio en la organización.***

Fuentes: Ley N° 19.296, artículos 3° y 4°.

Concordancias: Dictamen N° 4.433/178, de 22.10.2003.

Mediante presentación del antecedente..., se consulta si jurídicamente procede reconocer la antigüedad sindical de un funcionario del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio (SSVSA), que desde mayo de 2003 está afiliado a la Asociación de Profesionales Universitarios de los Servicios de Salud (APRUSS) pero que a fines de junio de 2004, colaboró en la constitución de una asociación base de la FENATS UNITARIA, firmando la adhesión, informándose posteriormente que según la Ley N° 19.296 no podía pertenecer a más de una asociación simultáneamente en razón de un mismo empleo, y atendido su interés por seguir asociado sólo a la APRUSS renunció a la afiliación a la FENATS, no obs-

tante lo cual algunos socios de la organización a la que se mantiene afiliado le habrían indicado que, en su caso, no existía una reincorporación por lo que no le reconocerían su antigüedad en dicha Asociación, circunstancia que el ocurrente no comparte por estimar que nunca hubo renuncia a su organización ni desvinculación con ella, porque continuó con el pago de las cuotas sociales, de manera que debe considerarse desde mayo de 2003, fecha en se afilió a la APRUSS, su antigüedad en esta asociación.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

Los artículos 3°, inciso final, y 4°, respectivamente, de la Ley N° 19.296, que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, disponen:

"Ningún funcionario podrá pertenecer a más de una asociación, simultáneamente, en razón de un mismo empleo. Las asociaciones de funcionarios no podrán pertenecer a más de una asociación en el ámbito regional y a no más de una en el ámbito nacional de grado superior del mismo nivel".

"En caso de contravención de las normas del artículo precedente, la afiliación posterior producirá la caducidad de cualquier otra anterior y, si los actos de afiliación fueren simultáneos, o si no pudiere determinarse cuál es el último, todas ellas quedarán sin efecto".

De los preceptos legales transcritos, es posible derivar, en primer lugar, que los funcionarios de la Administración del Estado, entre los que se encuentran aquellos que laboran en los Servicios de Salud, que se afilian a una asociación de funcionarios, no pueden pertenecer a más de una de ellas simultáneamente, como tampoco las asociaciones de funcionarios pueden pertenecer a más de una asociación de carácter regional y a no más de una de carácter nacional de grado superior del mismo nivel.

Por otra, se establece que cuando se contravienen esas disposiciones legales, el legislador sanciona la contravención con la caducidad de la primera afiliación, o de todas ellas, cuando los actos de afiliación fueren simultáneos o cuando no ha podido determinarse cuál es el último.

En la especie, el funcionario del Servicio de Salud de Valparaíso solicita que se determine que no pierde la antigüedad de su afiliación, a la Asociación de Funcionarios Profesionales Universitarios de los Servicios de Salud (APRUSS), por el hecho de haber colaborado en la constitución de una asociación base en el mismo servicio de la FENATS UNITARIA, porque luego de informarse que no podía pertenecer simultáneamente a más de una asociación, renunció a la FENATS UNITARIA, y nunca renunció ni dejó de pagar las cuotas sociales a la APRUSS.

De acuerdo con la normativa legal citada y el informe de la especialidad sobre la materia evacuado por el Departamento de Relaciones Laborales el 27.10.2004, ningún funcionario puede pertenecer a más de una asociación en razón de un mismo empleo, y la contravención a la regla descrita produce la caducidad de la o las afiliaciones anteriores.

En este marco jurídico, es posible señalar que en el caso en consulta el trabajador que participó en la constitución de una asociación de funcionarios en el Servicio donde se desempeña, siendo socio de otra asociación en el mismo servicio, necesariamente ha producido el efecto que la propia ley establece, esto es, la desafiliación de la anterior asociación a la que pertenecía originalmente, efecto que se produce por el solo ministerio de la ley y sin necesidad de pronunciamiento previo de alguna instancia administrativa, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo, entre otros, en Dictamen N° 4.433/178, de 22.10.2003.

De ello se deriva que no compete a los Servicios del Trabajo emitir pronunciamiento, como lo pretende el ocurrente, en orden a modificar el efecto de pleno derecho previsto por el legislador en las circunstancias ya explicadas, porque en este caso sólo corresponde a esta instancia administrativa, limitarse a constatar la efectividad de la supuesta infracción legal que se denuncia.

No obstante lo anterior, a juicio del suscrito, en virtud de la autonomía de que gozan las organizaciones gremiales reconocida por el Convenio N° 87, de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), sobre Libertad Sindical, no existiría inconveniente para que las asociaciones de funcionarios regulen en sus respectivos estatutos estas situaciones, para considerar que el período anterior de afiliación a la misma organización, debe computarse para los efectos de determinar la antigüedad de un socio, especialmente cuando este último ha cumplido ininterrumpidamente con su obligación de pagar mensualmente la cuota establecida en el estatuto de la asociación, como ocurre en la especie.

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

1) Ningún trabajador puede afiliarse a más de una asociación de funcionarios que regula la Ley N° 19.296, en razón de un mismo empleo, y ninguna organización de base puede pertenecer a más de una de grado superior de un mismo nivel, y la contravención a esta norma produce de pleno derecho la caducidad de la o

las afiliaciones anteriores, y si los actos de afiliación fueren simultáneos o no pudiere determinarse cuál es el último, todas ellas quedarán sin efecto.

2) No existe inconveniente jurídico para que las mismas asociaciones de funcionarios, regulen en sus respectivos estatutos el reconocimiento de períodos anteriores de afiliación para los efectos de determinar la antigüedad de un socio en la organización.

DESCANSO SEMANAL. OPORTUNIDAD.

5.100/193, 9.12.04.

El empleador no se encuentra obligado a otorgar al trabajador, cuya jornada se distribuye de lunes a sábado, este último como descanso por motivos religiosos, en forma adicional a los domingo y festivos que pudieren incidir en el correspondiente período semanal, toda vez que en tal caso el día sábado no constituye un día de descanso obligatorio en conformidad a la ley, sin perjuicio de lo que las partes pudieran acordar sobre el particular.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5°, inciso 3°, 28 inciso 1°, 32 inciso 4° y 35 inciso 1°.

Mediante presentación del antecedente ...se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si existe obligación por parte de los empleadores de respetar el día de descanso semanal, cuando por motivos religiosos, éste recae en un día distinto del domingo.

Lo anterior, por cuanto en algunos establecimientos de atención médica de la requirente se ha pretendido distribuir de lunes a sábado la jornada ordinaria de trabajo, lo que no ha sido aceptado por algunos trabajadores que han invocado razones religiosas para no laborar los días sábado.

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

El artículo 35 del Código del Trabajo en su inciso 1°, establece:

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

De la disposición legal transcrita precedentemente se infiere que la regla general en materia de descanso es que éste recaiga en los días domingo y en aquellos que la ley declare festivos, salvo en los casos de excepción en que la misma ley autoriza para laborar en esos días, contenidos en el artículo 38 del cuerpo legal citado, norma que regula estas excepciones de acuerdo a la forma y condiciones en que se realizan los servicios.

Por su parte, el inciso primero del artículo 28 del mismo cuerpo legal, dispone:

"El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días".

Del precepto transcrito se infiere, a la vez, que la jornada máxima ordinaria prevista en el artículo 22 del mismo Código, actualmente de 48 horas a la semana y a contar del 1° de enero del próximo año, de 45 horas, no puede distribuirse en más de seis ni en menos de cinco, esto es, de lunes a viernes o de lunes a sábado, teniendo en consideración que el domingo es día de descanso, según se señalara anteriormente.

De lo expuesto anteriormente es posible colegir que nuestro legislador ha consagrado el descanso en día domingo de un modo genérico, independientemente de la religión que profese el trabajador de que se trate.

Cabe consignar, asimismo, que la norma en análisis es de orden público, por lo cual no admite otras excepciones que aquellas que la misma ley contempla y a las cuales se ha hecho referencia anteriormente.

En relación con lo expuesto precedentemente, cabe señalar que si en la actualidad los trabajadores por quienes se consulta tienen distribuida su jornada semanal de lunes a viernes, no resultaría procedente modificar tal distribución en términos de incluir el día sábado, en forma unilateral por parte del empleador, siendo necesario para ello el consentimiento expreso de los afectados.

Ello, en virtud de lo dispuesto en los artículos 5° inciso 3° del Código del Trabajo y 1545 del Código Civil, el primero de los cuales establece que *"los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente"* y el segundo que *"todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"*.

Ahora bien, en el supuesto de que en la especie la respectiva jornada se encuentre distribuida de lunes a sábado, acorde a lo ya señalado, el trabajador no podría aducir motivos religiosos para no laborar este último, no estando el empleador, por su parte, obligado a otorgar dicho día como descanso adicional al domingo y festivos que pudieren incidir en el correspondiente período semanal, toda vez que en tal caso el día sábado no constituye un día de descanso obligatorio en conformidad a la ley. Lo anterior, sin perjuicio de lo que las partes pudieren acordar sobre el particular.

La aseveración enunciada en párrafos que anteceden, en ningún caso significa una vulneración al principio contenido en el artículo 19 N° 6 de la Constitución Política de la República de Chile, precepto que asegura a todas las personas la libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público, toda vez que no podría sostenerse que en tal caso se está prohibiendo al trabajador el libre ejercicio del culto que profesa, sino tal solo que el mismo se realice en términos de asegurar a las partes de la relación laboral, el debido cumplimiento de la normativa que la regula y que se contiene en el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

Con todo, cabe hacer presente, que si algún trabajador afectado estimare que la normativa que regula el descanso semanal es inconstitucional, y la materia esté siendo sometida al conocimiento de un Tribunal, puede interponer ante la Excma. Corte Suprema un recurso de inaplicabilidad, en conformidad a lo previsto en el artículo 80 de la Constitución Política de la República de Chile, que al efecto establece:

"La Corte Suprema, de oficio o a petición de parte, en las materias de que conozca, o que le fueren sometidas en recurso interpuesto en cualquier gestión que se siga ante otro tribunal, podrá declarar inaplicabilidad para esos casos particulares todo pre-

cepto legal contrario a la Constitución. Este recurso podrá deducirse en cualquier estado de la gestión, pudiendo ordenar la Corte la suspensión del procedimiento".

Finalmente, cabe manifestar que en opinión de este Servicio, nada impide a las partes de la relación laboral, para que en uso de la autonomía de la voluntad, libremente y por mutuo acuerdo, convengan dentro del marco de la normativa vigente, un tratamiento especial que permita a los trabajadores que se encuentren en tal situación, descansar el día sábado por motivos religiosos.

Igualmente y en uso de dicho principio las partes podrían asimismo acordar el otorgamiento de permisos en los términos del inciso 4º del artículo 32 del Código del Trabajo, norma que al efecto dispone: *"No serán*

horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador".

En consecuencia, sobre la base de las normas legales y constitucionales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que el empleador no se encuentra obligado a otorgar al trabajador, cuya jornada se distribuye de lunes a sábado, este último como descanso por motivos religiosos, en forma adicional a los domingo y festivos que pudieren incidir en el correspondiente período semanal, toda vez que en tal caso el día sábado no constituye un día de descanso obligatorio en conformidad a la ley, sin perjuicio de lo que las partes pudieran acordar sobre el particular.

TRABAJADORES PORTUARIOS. CURSO BASICO DE SEGURIDAD. ACTUALIZACION.

5.101/194, 9.12.04.

El plazo de cinco años a que alude el artículo 13 del Decreto N° 49, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento Curso Básico de Seguridad de Faenas Portuarias, se cuenta desde la fecha de otorgamiento del permiso al respectivo trabajador.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 133, inciso 3º. Decreto N° 49, de 1999, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 13.

Mediante el oficio del antecedente ... esa Inspección Provincial solicita que esta Dirección determine si el plazo de cinco años a que alude el artículo 13 del Decreto N° 49, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento Curso Básico de Seguridad de Faenas Portuarias, publicado en el Diario Oficial de 16 de julio de 1999,

modificado por el Decreto N° 113, de la misma Secretaría de Estado, publicado en el Diario Oficial de 12 de enero de 2000, se cuenta desde la fecha de publicación del cuerpo legal citado en primer término o desde la data del otorgamiento del permiso al respectivo trabajador.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 3º del artículo 133 del Código del Trabajo dispone:

"El trabajador portuario, para desempeñar las funciones a que se refiere el inciso primero, deberá efectuar un curso básico de seguridad en faenas portuarias en un Organismo Técnico de Ejecución autorizado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, el que deberá tener los requisitos y la duración que fije el reglamento".

De la disposición legal preinserta se infiere que los trabajadores portuarios, para desempeñarse como tales, deben cumplir con el curso básico de seguridad en faenas portuarias a que alude la norma legal precedentemente transcrita, exigencia que aparece más bien como un requisito habilitante para desempeñar la actividad portuaria y no como un requisito esencial o de existencia del concepto de trabajador portuario, según esta Dirección lo ha manifestado reiteradamente en Dictámenes N°s. 4.413/0172, de 22 de octubre de 2003 y 1.539/90, de 17 de mayo de 2002 y en Oficios N°s. 1.189, de 11 de abril de 2002 y 842, de 21 de marzo de 2002, respectivamente.

El inciso 1° del citado artículo 13 del Decreto N° 49, por su parte, previene:

"Cada cinco años los trabajadores portuarios deberán efectuar un curso de actualización, que tendrá una duración no superior a 10 horas pedagógicas. Se entenderá aprobado por los alumnos que hubieren cumplido con a lo menos un 75% de asistencia".

Por su parte, el artículo 21 del Decreto N° 90, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de 24 de enero de 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Supremo N° 48, que aprueba el Reglamento sobre Trabajo Portuario, prescribe:

"El permiso de seguridad de trabajador portuario será de duración indefinida, sin embargo, el trabajador portuario deberá, cada cinco años, actualizar su vigencia, mediante acreditación ante la Autoridad Marítima de haber realizado un curso de actualización, o

en su defecto, el estar eximido de dicha exigencia, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 13 del D.S. N° 49/1999 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social".

Atendido que el legislador en los preceptos reglamentarios transcritos no precisó si el aludido plazo de cinco años se cuenta desde la fecha de publicación en el Diario Oficial del Decreto N° 49 antes citado o desde la del otorgamiento al trabajador del respectivo permiso y habida consideración, además, a las atribuciones que le corresponden en la materia de que se trata a la Dirección del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, a fin de absolver la presente consulta, el Departamento Jurídico de este Servicio solicitó informe sobre el particular a los organismos nombrados.

Al efecto, el SENCE mediante oficio del antecedente 3), luego de analizar las disposiciones pertinentes, sostiene que de las mismas es posible distinguir dos situaciones, a saber, la de aquellos trabajadores portuarios a quienes por aplicación del artículo 13 del D.S. N° 49 de 1999, debían efectuar un curso de actualización cada cinco años, sin contar con el permiso de seguridad otorgado por la Autoridad Marítima y la de quienes obtuvieron el permiso correspondiente en conformidad a las disposiciones del D.S. N° 90, de 1999.

En el primer caso, en opinión del citado Organismo, el plazo de cinco años para efectuar el curso de actualización debe contarse desde el 16 de julio de 1999, fecha de publicación en el Diario Oficial del ya citado Decreto N° 49, puesto que a su respecto la norma no exigía contar con permiso alguno y, en el segundo, el referido plazo debería contarse desde la fecha de otorgamiento del permiso de seguridad respectivo a cada trabajador. Agrega, finalmente que, si luego de dictado el D.S. N° 90, de 1999, se regularizó la situación de todos los trabajadores portuarios otorgándoles el permiso correspondiente, el plazo en cuestión necesariamente de-

bería computarse desde la fecha de otorgamiento a cada trabajador.

Por su parte, la DIRECTEMAR mediante oficio del antecedente 2) informa que en la base de datos elaborada por dicha Repartición en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 18 del D.S. N° 90, de 1999, se encuentran incorporados, a nivel nacional, la totalidad de los trabajadores portuarios existentes, razón por la cual con el mérito de lo expresado en los párrafos que anteceden, es posible concluir, en opinión de este Servicio, que el plazo por el que se consulta debe computarse desde la fecha de otorgamiento del permiso a cada trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, y a título meramente referencial, cabe hacer presente que la Autoridad Marítima al efecto distingue la situación de los siguientes grupos de trabajadores: a) aquellos que a septiembre de 1994 hubieren laborado dos turnos prome-

dio mensuales en los últimos doce meses calendario anteriores a dicha fecha, b) quienes hubieren realizado el curso especial de habilitación de seguridad en faenas portuarias que contempla el artículo 2° transitorio del D.S. N° 49, de 1999, y c) trabajadores que han efectuado y aprobado el "Curso Básico de Seguridad de Faenas Portuarias" a contar del 16.07.99, fecha inicio de vigencia del citado D.S. N° 49, situaciones particulares que no obstan a la conclusión precedentemente anotada.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que el plazo de cinco años a que alude el artículo 13 del Decreto N° 49, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento Curso Básico de Seguridad de Faenas Portuarias, se cuenta desde la fecha de otorgamiento del permiso al respectivo trabajador.

ESTATUTO DE SALUD. CATEGORIAS. REQUISITOS.**5.102/195, 9.12.04.**

- 1) La Corporación Municipal de Lo Prado ha estado impedida de clasificar automáticamente a un funcionario en la categoría b) otros Profesionales que prevé el artículo 5° de la Ley N° 19.378, porque para acceder a las categorías contempladas por la citada disposición, debe convocarse a previo concurso público de antecedentes, siempre que existan horas vacantes en la categoría y el funcionario cumple con los requisitos exigidos para ser clasificado en ella.**
- 2) La asignación de las nuevas funciones del mismo trabajador como asistente social, no hacen presumir la renuncia a la titularidad que le otorga su actual contrato indefinido, porque el reconocimiento del título profesional que originó las nuevas funciones, sólo produce el efecto jurídico de acceder a la categoría superior respectiva, en los términos señalados en el cuerpo del presente informe.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 5°, 6°, 14, 37 y 6° transitorio.

Concordancias: Dictámenes N°s. 707/43, de 3.02.99, 1.884/161, de 11.05.2000, 3.461/181, de 21.10.2002, 1.951/167, de 16.05.00 y 4.824/209, de 11.11.2003.

A través de la presentación del antecedente..., se solicita pronunciamiento en orden a determinar las funciones que debe continuar realizando el funcionario de la salud primaria de la Corporación Municipal de Lo Prado don ..., quien tiene un contrato indefinido como administrativo, calidad que tenía a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, pero el 1°.04.2002 la misma corporación le habría modificado su contrato asignándole funciones como asistente social luego de haber obtenido el título profesional respectivo, extendiendo al efecto un contrato a plazo fijo.

Estima la corporación empleadora que, en esas circunstancias, se darían distintas posibilidades a saber, el trabajador debería volver a sus funciones como administrativo según su contrato indefinido o tenérsele como

funcionario a contrata por sus nuevas funciones de asistente social o, en su defecto, ponerle término al contrato indefinido por haber renunciado a la titularidad cuando aceptó la contrata como asistente social sin concurso público de antecedentes, invocando la ocurrente para ello los Ords. N°s. 3.037, de 30.07.2003 y 4.824/209, de 11.11.2003, de la Dirección del Trabajo.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

"El artículo 5° de la Ley N° 19.378, dispone:

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

"a) Médicos Cirujanos, Farmacéuticos, Químicos-Farmacéuticos, Bioquímicos y Cirujano-Dentistas.

"b) Otros profesionales.

"c) Técnicos de Nivel Superior.

"d) Técnicos de Salud.

"e) Administrativos de Salud.

"f) Auxiliares de servicios de Salud".

Por su parte, el artículo 6° de la misma ley, establece:

"Para ser clasificado en las categorías señaladas en las letras a) y b) del artículo precedente, se requerirá estar en posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres de duración. Para ser clasificado en la categoría señalada en la letra c) del mismo artículo, se requerirá un título técnico de nivel superior de aquellos a que se refiere el artículo 31 de la Ley N° 18.962".

De las disposiciones legales transcritas se desprende que la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, comprende la clasificación del personal en seis categorías establecidas en función del título profesional y preparación técnica del trabajador, y se precisan los requisitos que debe cumplir el personal para acceder específicamente a las categorías a), b) y c), en su caso.

En la especie, la corporación empleadora solicita que de acuerdo con los Ords. N°s. 3.037, de 30.07.2003 y 4.824/209, de 11.11.2003, se determine si el funcionario ... debe cumplir funciones sólo como administrativo según su contrato indefinido o cumplir funciones como asistente social a contrata sin concurso previo desde el 1°.04.2002, y en este último caso según la corporación empleadora entendería que el trabajador renunció a la titularidad como administrativo.

De acuerdo con lo señalado por la Corporación empleadora en su presentación y el informe de fiscalización evacuado por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente en Ord. N° 334, de 15.03.2004, respectivamente, el funcionario en cuestión fue encasillado a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, en la categoría e) Administrativos de Salud que contempla el artículo 5° de la misma ley, pero se modificó su contrato

en Anexo de 1°.04.2002 para asignarle funciones como asistente social sin haberse convocado a concurso público y por el sólo hecho de haber acreditado el trabajador el título profesional respectivo.

Sobre el particular, cabe precisar que el inciso segundo del artículo 14 del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, dispone:

"Para los efectos de esta ley son funcionarios con contrato indefinido, los que ingresen previo concurso público de antecedentes, de acuerdo con las normas de este cuerpo legal".

Del precepto transcrito se deriva que en el sistema de atención primaria de salud municipal, el concurso público de antecedentes está vinculado y se exige para una de las formas de contratación del personal como lo es el contrato indefinido y no a la provisión de cargos, toda vez que en dicho sistema el personal es asignado a las funciones según el título e idoneidad profesional que acredite con los títulos respectivos, como se desprende de los artículos 5°, 6°, 7°, 8° y 9°, de la Ley N° 19.378.

Prueba de ello es que, de manera excepcional, la ley del ramo en el inciso final del artículo 33, contempla la exigencia del concurso público de antecedentes para proveer el cargo de director de atención primaria de salud municipal, sin que exista ninguna otra disposición de esta naturaleza en dicho cuerpo legal y en sus respectivos reglamentos.

Atendidas dichas disposiciones legales, la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 4.824/209, de 11.11.2003, respecto del mismo funcionario que refiere la consulta, ya había resuelto que este último registra su ingreso a la corporación ocurrente por la modalidad del contrato indefinido con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, por lo que el empleador estaba impedido de modificar unilateralmente el contrato bajo pretexto de que las nuevas funciones asignadas al

trabajador como asistente social desde el 1º.04.2002, suponen una renuncia a la titularidad como funcionario administrativo que le asegura el contrato indefinido.

Ello, porque la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, se materializa a través de la clasificación o encasillamiento del mismo en las categorías y en los niveles a los cuales se accede de acuerdo con las normas de la citada ley y su reglamento de la carrera funcionaria contenido en el Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995.

De acuerdo con dicha normativa, el trabajador fue clasificado a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, en la categoría e) Administrativos de Salud que prevé la letra e) del artículo 5º de la misma ley, sin concurso público de antecedentes porque ya formaba parte de la dotación, manteniéndose vigente la relación laboral y por ende, su contrato indefinido, atendido lo dispuesto en el inciso primero del artículo 6º transitorio de la Ley N° 19.378.

En virtud de esta disposición transitoria, el cambio de régimen jurídico por la aplicación de esa nueva normativa legal a los funcionarios regidos por el Código del Trabajo a la entrada en vigencia del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, y que pasaron a formar parte de la nueva dotación bajo la nueva normativa, no importará el término de la relación laboral para ningún efecto, significando con ello que se da por cumplido cualquier exigencia legal, entre ellas, el concurso público, a fin de mantener vigente la contratación por la modalidad del contrato indefinido.

Otra cosa muy distinta, ocurre con el encasillamiento automático del mismo funcionario en la categoría b) otros Profesionales, prevista por el artículo 5º de la Ley N° 19.378, que ha realizado la entidad empleadora con ocasión de las nuevas funciones asignadas al trabajador como asistente social a contar del 1º.04.2002, luego de

haber acreditado el título respectivo, como lo indica el Certificado extendido por don ..., Director Jurídico de la aludida Corporación.

Sobre el particular y de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 32 y 37 del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, cabe consignar que el ingreso a la carrera funcionaria se materializará a través de un contrato indefinido previo concurso público de antecedentes y para tales efectos se define la carrera funcionaria como el conjunto de disposiciones y principios que regulan la promoción, la mantención y el desarrollo de cada funcionario en su respectiva categoría, especificando que todos ellos estarán clasificados en un nivel determinado, conforme a su experiencia y su capacitación, elementos que, a su vez, se ponderan en puntajes cuya sumatoria permitirá el acceso a los niveles superiores.

Ello significa que cada funcionario que ingresa a la dotación por la vía del concurso público, se le clasifica en la categoría para la cual cumple las exigencias establecidas en los artículos 5º, 6º, 7º, 8º y 9º del citado artículo 5º de la Ley N° 19.378, y en el nivel que le corresponde según sea el puntaje que haya obtenido en su evaluación funcionaria.

De ello se deriva que, a diferencia del modo para determinar el nivel dentro de la categoría que es automático cuando se cumple con el puntaje respectivo, como lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 4.728/201, de 6.11.2003, para cambiar o subir de categoría necesariamente deberá convocarse a concurso público de antecedentes y solamente en el evento de que existan horas vacantes en la dotación para ingresar a la categoría respectiva y el funcionario satisface los requisitos exigidos por la ley para acceder a ella.

Por lo anterior, en opinión del suscrito, la entidad administradora que consulta ha estado impedida de clasificar o encasillar automáticamente al funcionario en la catego-

ría b) otros Profesionales, por el solo hecho de la acreditación del título profesional respectivo porque, como se ha señalado, la ley del ramo y su reglamento exigen que, para acceder o subir a la categoría superior, deberá convocarse a previo concurso público de antecedentes y siempre que existan horas vacantes en la dotación de esa categoría y el funcionario cumple con los requisitos para ser clasificado en ella.

Por último, resulta necesario precisar que en las mismas circunstancias anotadas, no corresponde presumir que el trabajador haya renunciado a la titularidad que le otorga su contrato indefinido, por el hecho de que el empleador le haya asignado nuevas funciones al reconocer el título profesional acreditado por el funcionario, que lo habilita para acceder a la categoría b) otros profesionales del artículo 5° de la Ley N° 19.378, porque este hecho sólo produce como efecto jurídico el eventual cambio de categoría en los términos señalados.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cumples informarle lo siguiente:

- 1) La Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención al Menor de Lo Prado ha estado impedida de clasificar o encausillar automáticamente a un funcionario en la categoría b) otros Profesionales, que prevé el artículo 5° de la Ley N° 19.378, por el solo hecho de haber acreditado el dependiente el título de Asistente Social, porque para acceder a cualquiera de las categorías contempladas por la citada disposición legal, debe convocarse a previo concurso público de antecedentes, siempre que existan horas vacantes en la dotación de la respectiva categoría y el funcionario cumple con los requisitos exigidos para ser clasificado en ella.
- 2) La asignación de las nuevas funciones del mismo trabajador como asistente social, no hacen presumir la renuncia a la titularidad que le otorga su actual contrato indefinido, porque el reconocimiento del título profesional que originó las nuevas funciones, sólo produce el efecto jurídico de acceder a la categoría superior respectiva, en los términos señalados en el cuerpo del presente informe.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. PRIVILEGIO. TOPE.**5.103/196, 9.12.04.**

Para los efectos de determinar el tope para el privilegio por las indemnizaciones legales y convencionales previsto en el número 8 del artículo 2472 del Código Civil que contempla el artículo 61 del Código del Trabajo debe considerarse el ingreso mínimo fijado para fines no remuneracionales.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 161, inciso 4°.

Concordancias: Dictamen N° 3.374/130, de 19.06.92.

Mediante la presentación del antecedente Ud. solicita una interpretación de la norma contenida en el inciso 4° del artículo 61 del Código del Trabajo en cuanto a cuál es el ingreso mínimo que debe considerarse para los efectos de determinar el tope para el privilegio por las indemnizaciones legales y convencionales previsto en el número 8 del artículo 2472 del Código Civil que contempla el referido artículo 61.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El precepto cuya interpretación se solicita dispone:

"El privilegio por las indemnizaciones legales y convencionales previsto en el número 8 del artículo 2472 del Código Civil, no excederá, respecto de cada beneficiario, de un monto igual a tres ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite de diez años; el saldo, si lo hubiere, será considerado crédito valista. Si hubiere pagos parciales, éstos se imputarán al máximo referido".

Del precepto legal preinserto se infiere que las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que les correspondan a los trabajadores, que estén devengadas a

la fecha en que se hagan valer, gozan de privilegio para su pago, hasta un tope de tres ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite de diez años. Se colige, asimismo, que el saldo, si lo hubiere, será considerado crédito valista.

Ahora bien, la presente consulta se plantea dado que el legislador no ha señalado si el tope de tres ingresos mínimos mensuales que contempla para el privilegio mencionado debe entenderse formulado en relación al ingreso mínimo que se emplea para fines remuneracionales o al que se fija para efectos no remuneracionales.

Sobre este particular, cabe hacer presente que la Ley N° 19.956, publicada en el Diario Oficial de 14 de julio del presente año elevó, a contar del 1° de julio de 2004 a \$ 120.000 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años y menores de 65 años de edad; a \$ 90.327 el correspondiente a los dependientes mayores de 65 años y menores de 18 años de edad y a \$ 78.050 el monto del que se emplea para fines no remuneracionales.

Ahora bien, de la lectura del inciso 4° del artículo 61 en análisis se desprende que al aludir a tres ingresos mínimos mensuales el legislador ha establecido el tope o límite al que puede llegar el privilegio por las indemnizaciones legales y convencionales que regula o, en otros términos, ha contemplado el padrón de medida que debe servir para fijar el tope máximo de un crédito privilegiado de

primera clase, pero no ha entrado a determinar una remuneración. Ello hace forzoso concluir, en opinión de este Servicio, que dicha expresión debe entenderse formulada al ingreso mínimo que se emplea para fines no remuneracionales.

Aclarado lo anterior, cabe hacer presente que el artículo 2º del D.L. N° 3.501, de 1980, incrementó las remuneraciones de los trabajadores afiliados a alguna de las instituciones previsionales aludidas en el artículo 1º de dicho cuerpo legal, en la parte afecta a imposiciones, para el solo efecto de mantener el monto líquido de sus remuneraciones y atendido que el nuevo sistema previsional establecido en el referido decreto ley dispuso que las cotizaciones previsionales serían de cargo del dependiente.

Del precepto citado aparece también que sólo para los fines antes indicados se fijó un ingreso mínimo mensual que incluye el incremento previsional a que dicha norma se refiere, el cual debe considerarse para calcular los topes máximos de la gratificación legal que se pague en conformidad al artículo 50 del Código del Trabajo y, además, para determinar el monto de la remuneración mínima mensual que deben percibir los trabajadores, de acuerdo a lo señalado en el inciso 3º del artículo 44 del mismo Código, esto es para fines estrictamente remuneracionales, de suerte tal que no resulta procedente aplicar la regla que en dicho precepto se contiene a situaciones ajenas a la anteriormente indicada, como es la que motiva la presente consulta.

Lo expuesto en párrafos precedentes y habida consideración que en el artículo 61 del Código del Trabajo el ingreso mínimo mensual se encuentra establecido, según ya se expresó, como un padrón de medida para

fijar el tope máximo de un crédito privilegiado de primera clase, confirma la conclusión anteriormente enunciada en cuanto a que para los efectos previstos en dicha norma, no resulta jurídicamente procedente considerar el ingreso mínimo mensual con el incremento previsional contemplado en el artículo 2º del D.L. N° 3.501 para fines remuneracionales, debiendo, en consecuencia, calcularse el tope a que el citado precepto se refiere, en base al ingreso mínimo mensual sin incremento previsional, vale decir, al fijado para efectos no remuneracionales.

En armonía con lo manifestado se hace presente que esta Dirección, en Dictamen N° 3.374/130, de 19 de junio de 1992, concluyó que *"Para los efectos de calcular el límite de quince ingresos mínimos mensuales a que alude el artículo 60 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente considerar el ingreso mínimo mensual con el incremento previsional previsto en el artículo 2º del D.L. N° 3.501, de 1980"*. La referencia al artículo 60 del Código del Trabajo debe entenderse actualmente formulada al artículo 61 del cuerpo legal citado, por lo cual el privilegio tiene, bajo el imperio de la legislación vigente, el límite señalado precedentemente de tres ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite de diez años, respecto de cada beneficiario.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. para los efectos de determinar el tope para el privilegio por las indemnizaciones legales y convencionales previsto en el número 8 del artículo 2472 del Código Civil que contempla el artículo 61 del Código del Trabajo debe considerarse el ingreso mínimo fijado para fines no remuneracionales.

ORGANIZACIONES SINDICALES. DISOLUCION. PATRIMONIO SINDICAL. DESTINO.

5.177/197, 13.12.04.

En virtud de lo dispuesto por el inciso final de la norma prevista por el artículo 259 del Código del Trabajo, una vez disuelta una organización sindical, su patrimonio pasará a aquella organización sindical que señalen sus estatutos y en el evento que se haya omitido tal mención, será el Presidente de la República quien determinará la organización sindical beneficiaria.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 259. Código Civil, artículo 19.

Mediante presentación citada en el antecedente... se requiere un pronunciamiento de esta Dirección que determine el sentido y alcance de la norma prevista por el inciso 3º del artículo 259 del Código del Trabajo.

Lo anterior, por cuanto, mediante la reforma de sus estatutos, el Sindicato recurrente, estableció que una vez disuelta la organización, su patrimonio pasaría al *Club Social y Deportivo Tracción Eléctrica*, en calidad de beneficiario, cláusula ésta observada por la Dirección Regional del Trabajo de Santiago, que sugiere modificarla, instituyendo como beneficiaria a una organización sindical o consignando expresamente que el Presidente de la República será el que determine cuál será la organización sindical beneficiaria.

Agregan que, en su opinión, de la lectura de la norma en referencia no aparece claro que constituya una obligación señalar como beneficiario de los bienes del Sindicato que representan a otra organización sindical, sino que a aquella entidad que señalen sus estatutos, por acuerdo mayoritario de sus afiliados y, sólo en el evento de omitirse tal designación, será el Presidente de la República el que determine la organización beneficiaria.

Al respecto, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 259 del Código del Trabajo, dispone:

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

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

Disuelta una organización sindical, su patrimonio pasará a aquella que señalen sus estatutos. A falta de esta mención, el Presidente de la República determinará la organización sindical beneficiaria".

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

Se colige, asimismo, que el patrimonio sindical es de dominio exclusivo de la organización y no pertenece, en todo ni en parte, a sus asociados, y que sus bienes no pueden pasar a dominio de éstos ni aun en el caso de disolución de la entidad.

Por último, de la norma en comento se desprende que una vez disuelta una organi-

zación sindical, su patrimonio debe pasar a aquella que señalen sus estatutos y en el evento de omitirse tal designación, será el Presidente de la República el que determine cuál será la organización sindical beneficiaria.

Ahora bien, para determinar el verdadero sentido y alcance de la disposición legal contemplada por el inciso final del artículo antes transcrito y comentado, en orden a establecer si la designación de la entidad beneficiaria del patrimonio de una organización sindical, que ésta efectúe en sus estatutos, debe recaer necesariamente en una organización sindical, cabe recurrir a la norma de hermenéutica legal contenida en el inciso 1° del artículo 19 del Código Civil, según la cual, *"Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu"*.

Conforme a lo anterior, resulta indiscutible que la disposición legal en estudio, cuando establece, en lo pertinente, que *"Disuelta una organización sindical, su patrimonio pasará a aquella que señalen sus estatutos"*, exige que la designación de la entidad beneficiaria efectuada por una organización sindical en sus estatutos, recaiga, a su vez, en una organización sindical, por cuanto, si el legislador utilizó la expresión *"aquella"*, luego del sustantivo *"organización sindical"*, lo hizo con la inequívoca intención de reemplazar dicho término por un pronombre. Ello, por razones gramaticales, con el objeto de no repetir el referido concepto dentro de una misma oración, para evitar así, incurrir en una redundancia de palabras o *pleonismo*.

De este modo, la circunstancia antes anotada en nada obsta al establecimiento de la real intención del legislador, que se desprende de la sola lectura de la norma en comento, cual es, la de determinar que sólo podrá ser beneficiaria del patrimonio de una organización sindical disuelta, una entidad de la misma naturaleza, esto es, una organización sindical que aquél designe en sus estatutos o la que determine el Presidente de

la República, en el evento de no existir tal mención.

A mayor abundamiento, lo anterior se confirma si se considera que con anterioridad a la introducción del precepto en estudio por la Ley N°19.069, de 1991, la normativa laboral no establecía limitación alguna al respecto, disponiendo que el patrimonio de una organización sindical se destinará al objeto que señalen sus estatutos y sólo a falta de mención expresa, tal decisión correspondería al Presidente de la República, evento en el cual, la única limitación se traducía en la obligación de aquél de designar como beneficiaria a una persona jurídica que no persiga fines de lucro, mismo requisito que, en virtud de lo dispuesto por el antiguo inciso 2° del artículo 207 del Código del Trabajo, actualmente derogado, que establecía que las organizaciones sindicales no podrán tener fines de lucro, este Servicio, mediante Dictamen N° 3.598/105, de 6.05.91, hizo aplicable a la propia organización sindical, debiendo señalar en sus estatutos, como beneficiaria al momento de su disolución, a una persona jurídica sin fines de lucro.

Posteriormente, la Ley N° 19.069, introdujo la norma en estudio, no sólo con el objetivo de promover la actividad sindical, sino que también, para impedir que los bienes de las organizaciones sindicales pasaran al dominio de sus asociados, aun en el caso de disolución de la entidad, permitiendo sólo la designación como beneficiaria de dicho patrimonio a otra organización sindical, impidiendo de esta forma, que, por la vía del traspaso de los bienes sindicales a una entidad distinta, pueda burlarse la prohibición legal contemplada en el inciso primero de la disposición legal analizada.

En estas circunstancias, lo antes expuesto obliga a concluir que, en virtud de lo dispuesto por el inciso final de la norma prevista por el citado artículo 259, una vez disuelta una organización sindical, su patrimonio pasará a la organización sindical que señalen sus estatutos y, en el evento que se

haya omitido tal mención, será el Presidente de la República quien determinará la organización sindical beneficiaria.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que, en virtud de lo dispuesto por el inciso

final de la norma prevista por el artículo 259 del Código del Trabajo, una vez disuelta una organización sindical, su patrimonio pasará a aquella organización sindical que señalen sus estatutos y, en el evento que se haya omitido tal mención, será el Presidente de la República quien determinará la organización sindical beneficiaria.

REMUNERACIONES. COMISIONES. AGENTES DE VENTAS. RENTAS VITALICIAS PREVISIONALES. NEGOCIACION COLECTIVA.

5.178/198, 13.12.04.

- 1) ***El artículo 61 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, introducido por Ley N° 19.934, que fija una comisión máxima a la intermediación o venta de rentas vitalicias previsionales para el personal de agentes de ventas de compañías de seguros de vida, rige desde su vigencia todos los contratos de trabajo de este personal, aun cuando hayan sido celebrados con anterioridad a tal vigencia.***
- 2) ***Las compañías de seguros de vida se encuentran obligadas a modificar los contratos de trabajo del personal de agentes de ventas de rentas vitalicias previsionales para precisar el monto máximo legal de las comisiones, u otros pagos que por tal concepto puedan lograr, como asimismo, adaptar las demás cláusulas contractuales a las exigencias del artículo 61 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, sin que se requiera el consentimiento del trabajador para tal efecto.***
- 3) ***Se ha limitado la posibilidad de negociar colectivamente sólo los montos de comisiones u otros pagos de los agentes de ventas de rentas vitalicias de las compañías de seguros de vida en lo que pudieren exceder el máximo fijado en el artículo 61 bis del D.L. N° 3.500, lo que no sucede si no se excede tal máximo, o se trata de otras remuneraciones por distinta causa, fijas o permanentes, respecto de las cuales las partes han podido disponer libremente.***

Fuentes: D.L. N° 3.500, de 1980, artículo 61 bis. Ley N° 19.934, artículo 1° N° 8, y artículo 1° transitorio.

Mediante presentación del Ant. ..., solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de lo siguiente:

- 1) Si los contratos de trabajo del personal que trabaja en venta de rentas vitalicias

en las compañías de seguros de vida deben entenderse modificados desde la vigencia de la Ley N° 19.934, que fijó una comisión máxima para la venta de tales rentas por estos dependientes, o bien ello regiría solo para las futuras contrataciones de este personal;

- 2) Si el empleador puede modificar unilateralmente los contratos de trabajo del

personal indicado para imponer las nuevas condiciones de dicha remuneración.

- 3) Si la norma legal señalada constituye una limitación a la posibilidad de negociar colectivamente las condiciones de remuneración del personal de que se trata.

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

El inciso 14 del artículo 61 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, agregado por el N° 8 del artículo 1°, de la Ley N° 19.934, de 21.02.2004, dispone:

"Respecto de los fondos efectivamente traspasados desde la cuenta de capitalización individual del afiliado, con exclusión de aquellos que eran susceptibles de ser retirados como excedente de libre disposición, las Compañía de Seguros de Vida sólo podrán pagar, directa o indirectamente, a los intermediarios o agentes de ventas que intervengan en la comercialización de rentas vitalicias, una comisión o retribución que no podrá ser superior a aquella tasa máxima fijada como un porcentaje de dichos fondos. Dicho guarismo tendrá una duración de veinticuatro meses a partir de la vigencia de esta ley. Expirado dicho plazo, este guarismo podrá ser fijado nuevamente mediante decreto supremo conjunto de los Ministerios de Hacienda y de Trabajo y Previsión Social, previo requerimiento contenido en resolución fundada de las Superintendencias de Administradoras de Fondos de Pensiones y de Valores y Seguros. Dicha resolución considerará antecedentes técnicos relevantes solicitados, entre otras, a las entidades fiscalizadas. En todo caso, con al menos quince días de anterioridad a la emisión de la referida resolución, el nuevo guarismo propuesto y sus fundamentos serán de conocimiento público. Cada vez que se efectúe una modificación a la mencionada comisión, el nuevo guarismo tendrá una vigencia de veinticuatro meses".

De la disposición legal citada se desprende, en lo pertinente, que las compañías

de seguros de vida sólo podrán pagar, directa o indirectamente, a los intermediarios o agentes de ventas que intervengan en la comercialización de pensiones de rentas vitalicias, una comisión o retribución no superior a una tasa máxima fijada por la autoridad como porcentaje de los fondos efectivamente traspasados desde la cuenta de capitalización individual del afiliado a la indicada compañía, con motivo de la contratación de tales pensiones de renta vitalicia, con exclusión de lo susceptible de retiro como excedente de libre disposición. El mencionado porcentaje será fijado por decreto supremo conjunto de los Ministerios de Hacienda y de Trabajo y Previsión Social, y tendrá una duración de 24 meses, expirado el cual se fijará nuevamente por otro u otros períodos similares.

De este modo, la comisión o retribución de los agentes de ventas de compañías de seguros de vida que intermedien la contratación de pensiones de renta vitalicia, no podrán exceder de un determinado porcentaje fijado por la autoridad aplicado sobre los fondos traspasados desde la cuenta individual de la A.F.P. del afiliado contratante a la compañía de seguros elegida.

De lo anterior se desprende que la comisión por venta de rentas vitalicias de los agentes de ventas de compañías de seguros de vida no podrá exceder de una determinada tasa o porcentaje establecido por decreto supremo a partir de la vigencia de la norma legal en estudio.

A su vez, el inciso 15, o final, del mismo artículo 61 bis del D.L. N° 3.500, prescribe:

"Las Compañías de Seguros de Vida no podrán pagar a sus dependientes, a los intermediarios y agentes de venta de renta vitalicia u otras personas que intervengan en la comercialización de éstas, ninguna otra remuneración variable, honorarios, bonos, premios o pagos por concepto de la intermediación o venta de rentas vitalicias, sean ellos en dinero o especies que excedan al monto de la comisión por intermediación o retribu-

ción por venta a que se refiere el inciso anterior, como tampoco financiar los gastos en que deban incurrir para su cometido. Se exceptúan de esta disposición las remuneraciones fijas y permanentes y otros beneficios laborales de carácter general, permanentes, uniformes y universales, que emanen de un contrato de trabajo como dependiente con la respectiva Compañía".

De la disposición legal antes transcrita se desprende que las compañías de seguros de vida no podrán pagar ninguna otra remuneración variable, honorarios, bonos, premios o cualquiera otra por la intermediación de rentas vitalicias, sea en dinero o especies, que exceda el monto de la comisión fijada por la autoridad para tal efecto, como tampoco financiar los gastos necesarios para lograr dicho cometido. Se exceptúan del impedimento anterior las remuneraciones fijas y permanentes, y otros beneficios laborales generales, permanentes, uniformes y universales del contrato de trabajo de estos dependientes de las compañías.

Precisado lo anterior:

- 1) En cuanto a la primera consulta, si la disposición legal que fija la comisión máxima por venta de rentas vitalicias modifica los contratos de trabajo de los dependientes de las compañías de seguros de vida desde su vigencia, o sólo los contratos de trabajo que se celebren con posterioridad a ella, cabe expresar que atendido el tenor de lo solicitado, se hace necesario determinar la aplicación de las normas en comento a situaciones jurídicas nacidas o configuradas bajo el imperio de la legislación previa a la modificada.

Al respecto, debe tenerse presente que de acuerdo a la doctrina uniforme de este Servicio, en materia de aplicabilidad de la ley laboral, manifestada, entre otros, en Dictámenes Ords. N°s. 349/21, de 22.01.2004, y 4.962/231, de 27.12.2001, las leyes laborales rigen *in*

actum, vale decir, son de aplicación inmediata, en consideración a la naturaleza de orden público de las normas legales de derecho del trabajo, que limita con fuerza imperativa la autonomía de la voluntad contractual de las partes, estableciendo derechos irrenunciables para ellas, según se desprende del artículo 5°, inciso 2° del Código del Trabajo.

La misma doctrina agrega, que el principio del efecto inmediato de la ley, propio de las normas laborales, conforme al cual la nueva normativa rige desde su entrada en vigencia, sin permitir la subsistencia de la legislación anterior, opera por ello para situaciones jurídicas nacidas bajo el imperio de la ley anterior. De esta suerte, los efectos de los actos nacidos bajo la ley antigua, que se producen bajo la vigencia de la nueva normativa, quedarán regidos por ésta, en virtud del indicado principio de efecto inmediato precedentemente aludido.

De esta suerte, llevado lo expuesto al caso en consulta, cabe derivar que las disposiciones legales en análisis rigen para todos los contratos de trabajo de los agentes de ventas de rentas vitalicias de las compañías de seguros de vida, desde la vigencia de la ley, resultando regulados por ella los efectos de tales actos, desde la misma oportunidad.

Corresponde indicar que de acuerdo al artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.934, ella entrará en vigencia 180 días después de su publicación en el Diario Oficial, esto es el 19.08.2004, si fue publicada el 21.02.2004.

De este modo, atendida la consulta, el artículo 61 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, introducido por la Ley N° 19.934, rige desde la vigencia de ésta todos los contratos de trabajo de los agentes de ventas de rentas vitalicias de compañías de seguros de vida, aun cuando hayan sido celebrados con anterioridad a tal vigencia.

Cabe agregar que lo expuesto, guarda armonía con lo informado al respecto por la Superintendencia de Valores y Seguros, que sobre el alcance de tal modificación, señala, por Oficio N° 9.028, del Ant. 1), que *"la modificación introducida al D.L. N° 3.500 por la Ley N° 19.934, se refiere exclusivamente a pagos que compañías de seguros de vida efectúen en razón de contratos de rentas vitalicias celebrados con posterioridad a la entrada en vigencia de la citada ley, esto es, el 19 de agosto del 2004"*.

- 2) En cuanto a la consulta si el empleador se encuentra facultado para modificar unilateralmente el contrato de trabajo del personal, para ajustarlo a la norma legal en estudio, cabe señalar que en la especie no se trataría de una modificación de origen voluntario ni convencional del contrato, para lo cual se requiere el consentimiento de ambas partes, según se desprende de lo dispuesto en los artículos 5° inciso 3°, y 11 del Código del Trabajo, sino por imposición de ley, como ha quedado demostrado con antelación, razón por la cual al empleador sólo le correspondería en el caso dar aplicación a la norma legal en estudio sobre comisión máxima por venta de rentas vitalicias, adaptando los contratos de trabajo del personal de agentes de ventas a la exigencia legal analizada.

De este modo, en el caso, el empleador o las compañías de seguros de vida se encuentran obligadas a modificar los contratos de trabajo del personal de agentes de ventas de rentas vitalicias para precisar el monto máximo que ellas puedan lograr, como asimismo, adaptar las demás cláusulas contractuales a las exigencias del artículo 61 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, sin que se requiera el consentimiento del trabajador para tal efecto.

- 3) Respecto de la consulta si la norma legal en análisis limita la posibilidad de nego-

ciar colectivamente las condiciones de remuneración del personal de que se trata, corresponde precisar que tal como ha quedado señalado, la ley sólo ha fijado una comisión máxima para la venta de rentas vitalicias previsionales, sea que se exprese a través de *"remuneraciones variables, honorarios, bonos, premios o pagos por concepto de su intermediación"* o *"financiar los gastos en que deban incurrir para su cometido"*, sea en dinero o en especies, exceptuándose *"las remuneraciones fijas y permanentes, y otros beneficios laborales de carácter general, permanentes, uniformes y universales que emanen del contrato de trabajo como dependiente de la respectiva compañía"*, razón por la cual todo lo concerniente a las comisiones u otros pagos que no sobrepasen el máximo fijado, como a remuneraciones incluidas en las excepciones antes anotadas del personal de que se trata, podrán ser materias de negociación colectiva con dicho personal, limitándose la posibilidad de tal negociación sólo respecto de sobrepasar el máximo indicado o sobre pago de los gastos para efectuar tales ventas.

Lo expresado guarda armonía con lo informado por el Superintendente de Valores y Seguros en documento del Ant. 1), al señalar: *"El asegurador, sus dependientes, los intermediarios y agentes de ventas de rentas vitalicias u otras personas que intervengan en la comercialización de éstas, son libres de pactar comisiones, remuneraciones variables, etc., siempre que se respeten los límites establecidos por ley, cuando su causa sea la contratación de rentas vitalicias previsionales. Sin perjuicio de las remuneraciones fijas y otros beneficios de carácter general que emanen del contrato de trabajo como dependientes de la respectiva compañía"*.

De esta manera, en la especie sólo se ha limitado la posibilidad de negociar colectivamente montos de comisiones y

otros pagos de los agentes de ventas de rentas vitalicias de las compañías de seguros de vida en lo que pudiere exceder el máximo fijado en aplicación del artículo 61 bis del D.L. 3.500, o del pago de los gastos para lograr tales ventas, y no así si no se excede tal máximo ni respecto de otras remuneraciones por distinta causa, fijas o permanentes, en relación a las cuales las partes han podido disponer libremente.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y a las disposiciones legales citadas, cúmplame informar a Ud.:

- 1) El artículo 61 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, introducido por Ley N° 19.934, que fija una comisión máxima a la intermediación o venta de rentas vitalicias previsionales para el personal de agentes de ventas de compañías de seguros de vida, rige desde su vigencia todos los contratos de trabajo de este personal, aun cuando hayan sido celebrados con anterioridad a tal vigencia.
- 2) Las compañías de seguros de vida se encuentran obligadas a modificar los contratos de trabajo del personal de agentes de ventas de rentas vitalicias previsionales para precisar el monto máximo legal de las comisiones, u otros pagos que por tal concepto puedan lograr, como asimismo, adaptar las demás cláusulas contractuales a las exigencias del artículo 61 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, sin que se requiera el consentimiento del trabajador para tal efecto.
- 3) Se ha limitado la posibilidad de negociar colectivamente sólo los montos de comisiones u otros pagos de los agentes de ventas de rentas vitalicias de las compañías de seguros de vida en lo que pudieren exceder el máximo fijado en el artículo 61 bis del D.L. N° 3.500, lo que no ocurriría si no se excede tal máximo, o se trate de otras remuneraciones por distinta causa, fijas o permanentes, respecto de las cuales las partes han podido disponer libremente.

ORDEN DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- ORDEN DE SERVICIO

10, 23.11.04.

Dirección Nacional

Establece procedimientos administrativos para tramitación de denuncias por acoso sexual e imparte instrucciones

Mediante Oficio N° 4, de 8 de marzo de 2004, el Presidente de la República ha impartido instrucciones a los Servicios Públicos, con el objeto de que se establezca un procedimiento administrativo especial en cada una de las reparticiones públicas, tendientes a investigar las denuncias por acoso sexual que se presenten.

Así, a fin de dar cumplimiento al instructivo presidencial, se ha estimado necesario dictar la presente Orden de Servicio, la que establece el procedimiento interno que se aplicará al interior de la Institución para las denuncias por acoso sexual, tendiente a garantizar los derechos fundamentales de los servidores de ésta, en orden a no ser víctimas de tratamiento abusivo en el medio laboral y el de la autodeterminación sexual de mujeres y hombre.

Las normas contenidas en este instructivo se aplicarán a todos los órganos que componen la Dirección del Trabajo.

1. Antecedentes jurídicos

1. Constitución Política de la República
2. Ley N° 18.575
3. Ley N° 18.834
4. Oficio Gab. Pres. N° 004, de 8 de marzo de 2004, del Sr. Presidente de la República.

2. Consideraciones previas

Por acoso sexual podemos entender "Aquel comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada, que persiste después de la negativa a dicho comportamiento, que incide negativamente en su situación laboral, ya sea, creando un entorno de trabajo hostil, de intimidación o abuso, provocándole un perjuicio".

Este puede verse expresado por la exigencia formulada por un superior a un subordinado suyo para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales, tales como aumento de remuneraciones, ascensos, traslados o permanencia en un determinado puesto de trabajo, implicando todas ellas un abuso de poder. También puede consistir en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales o físicas de carácter sexual, que producen hostigamiento, intimidación o creación de un entorno laboral hostil u ofensivo para una persona, con el fin de obtener una contraprestación sexual por parte de la víctima.

Luego, es útil precisar que las conductas de acoso sexual no sólo se pueden

dar en forma vertical sino que también en forma horizontal, es decir, no se requiere que exista un vínculo de subordinación o dependencia con el acosador, sino que también puede provenir de otro funcionario con el que se tenga otra relación de trabajo o incluso con un servidor de la Dirección del Trabajo con el que no se tenga tal relación.

Ahora bien, para los efectos de determinar en qué momento nos encontramos ante una conducta de acoso, es necesario precisar que ella se presenta cuando ante un requerimiento se ha expresado una negativa por la víctima, y, no obstante ello, la conducta del acosador persiste en el tiempo generando un hostigamiento, un entorno de trabajo hostil, de intimidación o abuso.

La conducta en cuestión tiene que ser ingrata y no deseada por el receptor, diferenciándola de una actitud amistosa, bien recibida y mutua. Ello, porque el factor determinante de la existencia del acoso sexual, se radica tanto en la intención de la persona que incurre en la conducta respectiva, como en la recepción de dicho proceder por parte de quien la recibe.

3. Distinción entre hechos punibles, acoso sexual propiamente tal y conductas impropias para efectos procedimentales

Sobre la materia, resulta de suma importancia determinar la gravedad de la conducta atentatoria contra la integridad física y psíquica de la víctima por cuanto de ella depende el procedimiento administrativo a aplicar.

3.1.) *Hechos punibles*: Si nos encontramos ante la presencia de los delitos de violación, intento de violación o abusos deshonestos, por la gravedad de los mismos, la denuncia de dichos actos ilícitos deberá interponerse por los conductos regulares para todo proceso disciplinario administrativo, con el objeto de proce-

der a la instrucción del correspondiente sumario administrativo, sin que se requiera al efecto, la etapa previa indagatoria que establece la presente Orden de Servicio. En estos casos, por su gravedad, se exigirá la correspondiente denuncia ante los tribunales de justicia para efectos de perseguir la responsabilidad penal del autor del delito.

3.2.) *Acoso sexual*: Luego, si estamos en presencia del acoso propiamente tal, entendiéndose por tal aquel comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada, que persiste en el tiempo después de la negativa a dicho comportamiento y que incide negativamente en su situación laboral, ya sea creando un entorno de trabajo hostil, de intimidación o abuso, la denuncia que se interponga al efecto, deberá ajustarse al procedimiento indagatorio previo establecido en la presente Orden de Servicio.

3.3.) *Conducta impropia*: Cuando estamos frente a una conducta impropia, entendida como aquella actuación de carácter sexual, ya sea, física o verbal no acosadora, que constituye un hecho aislado, no reiterado en el tiempo, pero que también contribuye a crear un ambiente de trabajo hostil o intimidatorio, el Sr. Subdirector del Trabajo evaluará según los antecedentes que se acompañen en la denuncia respectiva, si se activa el procedimiento indagatorio previo, o bien se instruirá directamente el procedimiento empleado frente a cualquier denuncia de infracción funcionaria.

4. Procedimiento especial para denuncias por acoso sexual

4.1.) *Denuncia*: La denuncia por acoso sexual podrá hacerse personalmen-

te, o bien, por carta, la que deberá estar debidamente firmada. En ambos casos deberá ser interpuesta directamente ante el Sr. Subdirector del Trabajo, o bien ante el Jefe de Oficina de Contraloría Interna, únicas jefaturas facultadas para recepcionar la denuncia a fin de cautelar la independencia e imparcialidad en su tratamiento.

En el evento que la denuncia se interponga directamente ante el Jefe de Oficina de Contraloría, éste deberá informar del hecho al Sr. Subdirector.

La denuncia realizada a través de carta, deberá contener a lo menos:

- a) La individualización del presunto acosador, con indicación de su cargo o responsabilidad y lugar de desempeño dentro de la Institución.
- b) La indicación de la relación de subordinación o dependencia del denunciante con el denunciado, o bien, de la relación de trabajo entre ambos; la descripción de las conductas de acoso ejercidas por el denunciado respecto del denunciante; contexto general en que se produce la conducta de acoso sexual, espacio físico en que ocurre el acoso; otros posibles afectados; posibles testigos o antecedentes documentales si existieren y descripción de las actitudes adoptadas por el denunciante y de la forma o formas en que se ha manifestado su desacuerdo o molestia con la actitud del presunto acosador.
- c) Relación de las posibles consecuencias laborales, físicas o psicológicas, que se habrían origi-

nado en la conducta denunciada.

Si la denuncia que se interpone no cumple con los requisitos señalados anteriormente, no se dará a lugar a tramitación. Sin perjuicio de ello, en el evento de que los antecedentes acompañados sean suficientes para iniciar la investigación, se dará curso a la misma.

Cuando la conducta se *denuncia* personalmente, se deberá levantar un acta que contenga una descripción de los hechos conforme a lo indicado precedentemente.

Si cualquier jefatura es informada o advierte alguna situación de esta naturaleza, estará obligada a conversar con la o él afectado, en cuyo caso deberá, por una parte brindarle toda la información contenida en la presente Orden de Servicio, y por otra, remitir el asunto al Subdirector del Trabajo o a la Oficina de Contraloría Interna, sin otra intervención.

Por otra lado, es dable señalar, que las asociaciones de funcionarios podrán ser canalizadores de las denuncias de sus asociados si así lo decide él o a la afectada, debiendo en tal evento, guardar la debida reserva del asunto y remitir los antecedentes al Sr. Subdirector o a la Oficina de Contraloría.

Por último, todo funcionario, jefatura o dirigentes de asociación que intervenga o conozca de estas situaciones, quedará, en su calidad de servidor de la Dirección del Trabajo, sujeto, naturalmente, a la obligación inhibitoria prevista en el artículo 55, letra h), de la Ley N° 18.834.

4.2) *Designación de Investigador:* Una vez interpuesta la denuncia o hecha

la solicitud de investigación, cumpliendo las formalidades señaladas, el Sr. Subdirector por sí o, si lo estima, previa consulta al Jefe de Oficina de Contraloría, procederá a nombrar a uno o más funcionarios de ésta y/o del Departamento de Recursos Humanos, para que procedan a investigar en forma preliminar el hecho denunciado, debiendo dichos servidores, actuar durante la investigación con la mayor discreción y reserva posible.

4.3.) *Diligencias que deberán realizar los investigadores:* una vez designado el investigador deberá, dentro del más breve plazo, proceder a entrevistar al o a la denunciante a fin de recabar y obtener un relato directo de los hechos. Asimismo, deberá constituirse en el lugar o dependencias donde aquél o aquélla cumple sus funciones, para que en forma discreta y reservada pueda examinar y advertir, si fuere posible, si ha existido algún cambio en la situación laboral del o la afectada antes y después del hecho denunciado. También resulta necesario que se proceda a entrevistar a los posibles testigos y recabar los antecedentes documentales, si existieren.

4.4.) *Examen de mérito:* Finalizadas las diligencias indagatorias practicadas por él o los funcionarios designados para investigar, éstos deberán, en el más breve plazo, emitir un informe respecto de todos los hechos y antecedentes comprendidos en la investigación, el cual contendrá las proposiciones que estimen pertinentes, en orden a instruir un proceso disciplinario, a desestimar la denuncia o a adoptar otras medidas que el caso amerite.

En el evento de que la autoridad del Servicio considere que no existe mérito para instruir el correspondien-

te proceso disciplinario, por no existir elementos suficientes que permitan sustentar la existencia del hecho, se evaluará por la instancia competente las medidas administrativas a adoptar.

Cuando la autoridad correspondiente, en virtud de los antecedentes expuesto por él o los investigadores, llegue al convencimiento de que la denuncia fue hecha deliberadamente con el objeto de obtener alguna ventaja, evaluará las medidas a adoptar al efecto, entre las que podría considerarse la instrucción de un proceso disciplinario y/o la anotación de demérito para la persona denunciante.

En el evento, de que del análisis de los antecedentes expuestos por él o los investigadores, la autoridad considere que existen elementos suficientes para sustentar el hecho denunciado, por una parte, procederá a ordenar la instrucción del correspondiente proceso disciplinario, y por la otra, requerirá la adopción de las medidas administrativas conducentes a evitar el contacto entre la persona denunciante y la denunciada mientras se lleve a cabo el procedimiento administrativo, sin perjuicio de las facultades o medidas que, naturalmente, pueda disponer el fiscal.

Los resultados de esta investigación previa podrán ponerse en conocimiento de la asociación de funcionarios a que pertenezca él o los involucrados si éstos así lo determinan.

4.5.) *Se instruye proceso disciplinario:* Ordenada la instrucción del procedimiento disciplinario, se recomienda a la autoridad administrativa que se designe como fiscal al mismo investigador de la Oficina de la Contraloría que llevó a cabo la etapa indaga-

toria previa. Designado el Fiscal, éste se ajustará a las normas del Estatuto Administrativo durante la tramitación del proceso.

4.6.) *Se absuelve o sobresee:* En el caso de que al término del proceso disciplinario se sobresea o absuelva de responsabilidades administrativas por no haberse acreditado suficientemente el hecho, se evaluará por las instancias competentes las medidas a adoptar a fin de salvaguardar la salud, integridad y clima laboral de los involucrados.

Ahora bien, en el evento de que al término del proceso administrativo se absuelva de responsabilidad administrativa al inculpado por haber operado alguna causal eximente de responsabilidad, la autoridad administrativa evaluará las medidas a proteger la integridad física y psíquica del o la denunciante. Sin perjuicio, de que se adopten la medidas administrativas que fueren procedentes, al respecto del denunciado.

4.7.) *Se aplica sanción:* En el evento de que al término del proceso disciplinario se acredite la responsabilidad administrativa derivada de la denuncia interpuesta, se aplicará al inculpado, según la gravedad de los hechos, la sanción que corresponda de acuerdo con el Estatuto Administrativo, sin perjuicio de la adopción, por la instancia correspondiente, de las medidas administrativas que fueren procedentes.

4. Vigencia y difusión

La presente Orden de Servicio regirá a contar de esta fecha.

Las jefaturas de Departamento, Unidades, Oficinas, Direcciones Regionales e Inspección y sus unidades, velarán por que el contenido de esta Orden de Servicio llegue a conocimiento de todos y cada uno de los funcionarios de la Institución, entregándoseles copia de ésta, bajo firma.

2.- CIRCULARES

111 (extracto), 22.11.04.

Departamento de Relaciones Laborales

Instruye ingreso de consultas efectuadas por usuarios en las Unidades de Relaciones Laborales al SIRELA

122 (extracto), 9.12.04.

Departamento de Relaciones Laborales

Imparte instrucciones respecto del procedimiento a seguir en relación a las actuaciones sindicales y de negociación colectiva, que tuvieron lugar en el período comprendido entre el 27 de septiembre y el 27 de octubre de 2004.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

CIRCULAR

2.174, 9.12.04.

Imparte Instrucciones sobre reajustes de pensiones que debe aplicarse a contar del 1° de diciembre de 2004, de acuerdo con el artículo 14 del D.L. N° 2.448, de 1979.

1. Reajuste general de pensiones

En conformidad a lo dispuesto en los artículos 14 del D.L. N° 2.448 y 2° del D.L. N° 2.547, ambos de 1979, modificados por la Ley N° 19.262, todas las pensiones de regímenes previsionales fiscalizados por esta Superintendencia y las pensiones de Caja de Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, se reajustarán automáticamente, en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el mes anterior al último reajuste concedido y el mes en que dicha variación alcance o supere el 15%. Con todo, si transcurriesen 12 meses desde el último reajuste sin que la variación del referido índice alcance el 15%, de las aludidas pensiones se reajustarán en el porcentaje de variación que aquél hubiere experimentado en dicho período. Este último reajuste sustituye al antes indicado.

De acuerdo con los referidos decretos leyes y dado que el 30 de noviembre de 2004, se cumplieron 12 meses desde el último reajuste ordinario de pensiones sin que la variación del Índice de Precios al Consumidor alcanzara el 15% ya se-

ñalado, corresponde reajustar a contar del 1° de diciembre de 2004, todas las pensiones a que se refieren los artículos 14 del D.L. N° 2.448 y 2° del D.L. N° 2.547, ya citados, vigentes al 30 de noviembre de 2004. Incluidas aquellas que a dicha fecha se encontraban asimiladas a los montos mínimos de los artículos 24, 26 y 27 de la Ley N° 15.386 y artículo 39 de la Ley N° 10.662, en un 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el 30 de noviembre de 2003 y el 30 de noviembre de 2004, esto es, en un 2,48%.

2. Reajuste de pensiones mínimas

En Conformidad a lo dispuesto en los artículos 14 del D.L. N° 2.448 y 2° del D.L. N° 2.547, ya citados, a contar del 1° de diciembre de 2004, corresponde reajustar las pensiones mínimas de los artículos 24, 26 y 27 de la Ley N° 15.386 y del artículo 39 de la Ley N° 10.662, en un 2,48%. En igual porcentaje deben reajustarse las pensiones que al 30 de noviembre de 2004, se encontraban asimiladas a algunos de los montos mínimos antes señalados

A continuación se indican los valores de las pensiones mínimas y especiales, se regirán a contar del 1° de diciembre de 2004.

Montos vigentes a contar del 1° de diciembre de 2004 de las pensiones mínimas, asistenciales y especiales (en pesos)

A. PENSIONES MINIMAS DE PENSIONADOS MENORES DE 70 AÑOS DE EDAD

1. Pensiones mínimas del artículo 26 de la Ley N° 15.386

a) De vejez, invalidez, años de servicios	77.076,54
b) De viudez, sin hijos	50.017,65
c) De viudez, con hijos, madre viuda y padre inválido	41.838,53
d) De orfandad y otros sobrevivientes	11.561,48
e) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijos (artículo 24 Ley N° 15.386)	30.010,58
f) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijos (artículo 24 Ley N° 15.386)	25.103,12

2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386.

a) De vejez e invalidez	43.252,91
b) De viudez, sin hijos	25.008,83
c) De viudez, con hijos	20.919,26
d) De orfandad	5.780,74

3. Pensiones especiales del artículo 39 de la Ley N° 10.662

a) De vejez e invalidez	24.586,99
b) De viudez	17.008,12
c) De orfandad	3.688,05

B. PENSIONES MINIMAS DE PENSIONADOS DE 70 AÑOS DE EDAD Y MAS PERO MENORES DE 75 AÑOS

1. Pensiones mínimas artículo 26 de la Ley N° 15.386

a) De vejez, invalidez, años de servicios, retiro y otras jubilaciones	84.277,26
b) De viudez, sin hijos	62.409,54
c) De viudez, con hijos	53.892,19
d) De orfandad	11.561,48
e) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijos (artículo 24 Ley N° 15.386)	41.590,72
f) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijos (artículo 24 Ley N° 15.386)	36.480,38

2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386

a) De vejez e invalidez	84.277,26
b) De viudez, sin hijos	25.008,83
c) De viudez, con hijos	20.919,26
d) De orfandad	5.780,74

3. *Pensiones especiales del artículo 39 de la Ley N° 10.662*

a) De vejez e invalidez	59.741,92
b) De viudez	25.772,45
c) De orfandad	3.688,05

C. **PENSIONES MINIMAS DE PENSIONADOS DE 75 AÑOS DE EDAD Y MAS**

1. *Pensiones mínimas artículo 26 de la Ley N° 15.386*

a) De vejez, invalidez, años de servicios, retiro y otras jubilaciones	88.213,76
b) De viudez, sin hijos	62.409,54
c) De viudez, con hijos	53.892,19
d) De orfandad	11.561,48
e) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijos (artículo 24 Ley N° 15.386)	41.590,72

f) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijos (artículo 24 Ley N° 15.386)	36.480,38
--	-----------

2. *Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386*

a) De vejez e invalidez	88.213,76
b) De viudez, sin hijos	25.008,83
c) De viudez con hijos	20.919,26
d) De orfandad	5.780,74

Cabe recordar que el último inciso del artículo 5° de la Ley N° 18.987 dispone

que para la ampliación de los montos mínimos se considerará el valor de las pensiones amplificado previamente conforme con la Ley N° 18.754.

En consecuencia, los montos indicados son de aplicación general y ya no corresponde incrementarlos por los factores de amplificación que derivan de la aplicación de la Ley N° 18.754

3. Reajuste de la bonificación concedida por la Ley N° 19.403 a las pensiones mínimas de viudez y de la madre de los hijos naturales del causante, hoy madre de los hijos de filiación no matrimonial del causante

El artículo 10 de la Ley N° 19.403 dispuso de las bonificaciones que en virtud de dicha ley se concedan, se reajustarán en la misma forma y oportunidad en que lo sean las pensiones mínimas por aplicación del artículo 14 del Decreto Ley N° 2.448, de 1979. En consecuencia, a contar del 1° de diciembre de 2004 corresponde aplicar a las referidas bonificaciones, el 2,48% de reajuste.

Montos vigentes a contar del 1° de diciembre de 2004 de las bonificaciones de la Ley N° 19.403 a las pensiones mínimas (en pesos)

A. **BENEFICIARIOS MENORES DE 70 AÑOS DE EDAD**

1. *Pensiones mínimas artículo 26 de la Ley N° 15.386*

a) viuda sin hijo	8.810,13
b) viuda con hijo	8.810,13
c) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijo (artículo 24 Ley N° 15.386)	5.286,09

d)	Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijo (artículo 24 Ley N° 15.386)	5.286,09
2. Pensiones mínimas artículo 27 de la Ley N° 15.386		
a)	viuda sin hijos	4.405,07
b)	viuda con hijo	4.405,07
B. BENEFICIARIOS DE 70 AÑOS DE EDAD Y MAS		
1. Pensiones mínimas artículo 26 de la Ley N° 15.386		
a)	viuda sin hijo	8.761,88
b)	viuda con hijo	7.587,18
c)	Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijo (artículo 24 Ley N° 15.386)	5.942,64
d)	Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijo (artículo 24 Ley N° 15.386)	5.237,83
2. Pensiones mínimas artículo 27 de la Ley N° 15.386		
a)	viuda sin hijo	4.405,07
b)	viuda con hijo	4.405,07

4. Reajuste de las bonificaciones de la Ley N° 19.539

El artículo 12 de la Ley N° 19.539 establece que las bonificaciones que en virtud de dicha ley se conceden, serán imponibles en los mismos términos y porcentajes que la pensión respectiva y se reajustarán en la misma forma y oportunidad en que lo sean las pensiones mínimas por aplicación del artículo 14 del

Decreto Ley N° 2.448, de 1979. En consecuencia, a contar del 1° de diciembre de 2004 corresponde aplicar a las referidas bonificaciones, el 2,48% de reajuste.

Montos vigentes a contar del 1° de diciembre de 2004 de las bonificaciones de la Ley N° 19.539 a las pensiones mínimas (en pesos)

A. BENEFICIARIOS MENORES DE 70 AÑOS DE EDAD		
1. Pensiones mínimas del artículo 26 de la Ley N° 15.386		
a)	De viudez sin hijos	18.248,78
b)	De viudez, con hijos	14.866,41
c)	Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijos (artículo 24 Ley N° 15.386)	10.949,25
d)	Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijos	8.919,84
2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386		
a)	De viudez sin hijos	9.124,39
b)	De viudez con hijo	7.433,21
B. BENEFICIARIOS DE 70 AÑOS DE EDAD Y MAS		
1. Pensiones mínimas artículo 26 de la Ley N° 15.386		
a)	De viudez, sin hijos	13.105,83
b)	De viudez, con hijos	10.156,29
c)	Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijos (artículo 24 Ley N° 15.386)	3.032,96

d) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijos (artículo 24 Ley N° 15.386) 1.263,18

2. *Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386*

a) De viudez, sin hijos 12.724,75

b) De viudez, con hijos 10.493,50

5. Reajuste de las bonificaciones de la Ley N° 19.953

Dado que el monto de la bonificación establecida en el artículo 7° de la Ley N° 19.953, para las beneficiarias de pensiones de viudez de 75 años de edad y más, está definido como la diferencia entre el porcentaje de la pensión de vejez e invalidez para los pensionados de 75 años y más que les corresponda y la pensión más las bonificaciones de la Leyes N°s. 19.403 y 19.539 que perciban las titulares, ya que a contar del 1° de diciembre de 2004 aumentó el valor de las pensiones y de las referidas asignaciones, los montos vigentes a contar del 1° de diciembre de 2004 de estas bonificaciones son los siguientes:

Montos vigentes a contar del 1° de diciembre de 2004 de las bonificaciones de la Ley N° 19.953 a las pensiones mínimas

A. BENEFICIARIOS DE 75 AÑOS DE EDAD Y MAS

1. *Pensiones mínimas artículo 26 de la Ley N° 15.386*

a) De viudez, sin hijos 3.936,51

b) De viudez, con hijos 3.346,03

c) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijos (artículo 24 Ley N° 15.386) 2.361,94

d) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijos (artículo 24 Ley N° 15.386) 2.007,62

2. *Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386*

a) De viudez, sin hijos 46.075,11

b) De viudez, con hijos 39.163,87

6. Reajuste de las pensiones asistenciales

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley N° 18.611, no corresponde reajustar a contar del 1° de diciembre de 2004, los montos de las pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 1975, ni las pensiones asistenciales del artículo 245 de la Ley N° 16.464, las que conservarán durante el presente mes el valor vigente a noviembre último, debiendo reajustarse a contar del 1° de enero de 2004 en un 1,91%.

7. Reajuste del límite máximo inicial de las pensiones

Conforme a lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley N° 18.675, sustituido por el artículo 9° de la Ley N° 19.200, el límite inicial de las pensiones a que se refiere el artículo 25 de la Ley N° 15.386, se reajustará en el mismo porcentaje y oportunidad en que lo sean las pensiones en virtud del artículo 14 del D.L. N° 2.448, de 1979.

De acuerdo con lo anterior, el límite inicial que corresponde aplicar a las pensiones que se otorguen a contar del 1° de diciembre de 2004 será de \$ 791.578.

8. La Superintendencia infrascrita solicita a Ud. dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

SELECCIÓN DE *DICTÁMENES*

FIS-636, 08.04.

Personas que perciban rentas por concepto de sueldo empresarial, no tienen derecho a acogerse a la franquicia tributaria del ahorro previsional voluntario que establece el artículo 42 bis de la Ley de la Renta.

Se ha consultado si los tres socios de una empresa constituida como sociedad de responsabilidad limitada con igual participación cada uno, esto es, un 33,33%, que trabajan en ella, tienen por sueldo patronal y cada uno por sí solo representa a la sociedad, pueden hacer ahorro previsional voluntario.

En relación con la materia objeto de consulta, cabe informar lo siguiente:

En primer término, debe tenerse presente que de acuerdo con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 20 del D.L. N° 3.500, de 1980, cada trabajador podrá efectuar cotizaciones voluntarias en su cuenta de capitalización individual, en cualquier fondo de la Administradora en que se encuentre afiliado o depósitos de ahorro previsional voluntarios autorizados por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras o de Valores y Seguros, según corresponda, que ofrezcan los bancos e instituciones financieras, las administradoras de fondos mutuos, las compañías de seguros de vida, las administradoras de fondos de inversión y las administradoras de fondos para la vivienda.

Enseguida, resulta necesario señalar que mediante el N° 4 del artículo 1° de la Ley

N° 19.768, se incorporó el artículo 42 bis a la Ley de la Renta y además a través del N° 5 de este mismo artículo, se agregó un nuevo inciso tercero al artículo 50 de la citada ley, normas mediante las cuales se estableció el tratamiento tributario de las cotizaciones voluntarias y de los depósitos de ahorro previsional voluntario efectuados en conformidad a lo establecido en el N° 2 del Título III del D.L. N° 3.500. De esta forma, el tratamiento tributario de las cotizaciones voluntarias y del ahorro previsional voluntario efectuado en instituciones autorizadas, quedó regulado en la Ley de la Renta.

Por su parte, de acuerdo a lo establecido en el inciso primero del artículo 42 bis y nuevo inciso tercero del artículo 50 de la Ley de la Renta, se estableció las cantidades que se pueden rebajar de la base imponible de los impuestos que les afectan a los contribuyentes de la Segunda Categoría de los artículos 42 N°s. 1 y 2 de la Ley de la Renta.

Precisado lo anterior, y en lo que respecta derechamente a la materia consultada, cabe señalar que los socios de una sociedad de personas que perciben el denominado sueldo empresarial, establecido en el inciso tercero

del N° 6 del artículo 31 de la Ley de la Renta, pueden efectuar ahorro previsional voluntario, pero conforme a lo dictaminado por el Servicio de Impuestos Internos, entre otros, en los Oficios Ord. N° 6.524 y 6.626, de fecha 19 y 24 de diciembre de 2003, respectivamente, publicados en sitio web de ese Servicio, las personas que perciban rentas por concepto de sueldo empresarial no tienen derecho a acogerse a la franquicia tributaria del ahorro previsional voluntario que establece el artículo 42 bis de la Ley de la Renta.

Todo ello, en atención a que el beneficio del sueldo empresarial es una franquicia a favor de la empresa o sociedad, en cuanto a que el legislador, con el fin de reconocer el trabajo efectuado por los propietarios o socios a sus respectivas empresas, estableció una ficción laboral entre empresa y propietarios y socios, con el fin de que dichas entida-

des pudieran asignarles o pagarles un sueldo a las referidas personas y poder rebajarlo como un gasto tributario en la determinación de las bases imponibles del impuesto de Primero Categoría que les afecta. Agrega que el citado inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de la Ley de la Renta, en ninguna de sus partes califica de trabajadores dependientes o de contribuyentes del artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta a los beneficiarios de las remuneraciones o sueldos empresariales asignados o pagados, sino que establece que tales remuneraciones como una condición más para que la empresa o sociedad pueda deducirlas como gasto, se considerarán rentas del artículo 42 N° 1 de la ley precitada, esto es, que como requisito previo tales sumas deben efectuarse con el impuesto único de Segunda Categoría que grava a las rentas del trabajo dependiente, cual corresponda, según sea el monto de la renta asignada o pagada.

FIS-653, 08.04.

Ley N° 18.156 sobre devolución de fondos previsionales a técnicos extranjeros recibe aplicación en el caso de un académico dependiente de una entidad de derecho privado.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la procedencia de aplicar la Ley N° 18.156 a un afiliado técnico extranjero de nacionalidad danesa quien presta servicios en calidad de académico a la Universidad Austral de Chile mediante un contrato.

Conforme a lo expresado por la Administradora recurrente, el interesado celebró un contrato de trabajo regido por las normas del Código del Trabajo, pero considera también algunos Decretos de Rectoría y una Resolución exenta de esa misma casa de estudios, haciendo presente que la Universidad Austral de Chile es una Corporación de Derecho Privado, según se expresa en el mismo contrato de trabajo.

Lo anterior por cuanto según lo resuelto por este Organismo Fiscalizador en dictamen contenido en Oficio Ord. N° 11.633 de fecha 4 de julio de 2004, se estableció la aplicación de las normas de la Ley N° 18.156 a los profesionales extranjeros que prestan servicios en corporaciones de derecho privado sin fines de lucro que administran y operan la Atención Primaria de Salud Municipal.

Hace presente, asimismo, que esta Superintendencia en Oficio Ord. N° 13.489, de 12 de septiembre de 1996, señaló que no procede considerar en el término "empresa" a la Universidad de Tarapacá, toda vez que las Universidades Estatales son entidades o re-

particiones públicas, no asimilables al concepto de empresa.

De conformidad con lo expresado, solicita se informe si procede, respecto de afiliados técnicos extranjeros que han celebrado contrato de trabajo con entidades organizadas como Corporaciones de derecho privado como en el caso de la Universidad Austral de Chile, en términos similares a los indicados para los profesionales extranjeros a que alude en Oficio Ord. N° 11.633, aplicándoles la Ley N° 18.156.

Al respecto, debemos precisar, en primer término, que el dictamen contenido en el Oficio Ord. N° J/13.489 de fecha 12 de septiembre de 1996, se pronunció respecto de un caso particular de un académico que prestaba servicios en calidad de contrata en una Universidad Estatal, definida como una corporación de derecho público, y sus académicos, conforme a lo dispuesto en el artículo 156 letra a) de la Ley N° 18.834, se encuentran sometidos a estatutos especiales y supletoriamente al Estatuto Administrativo, teniendo éstos la calidad de funcionarios públicos, concluyendo que se debe considerar a las Universidades Estatales como entidades o reparticiones públicas.

No siendo posible asimilar a la Universidad de Tarapacá el concepto de empresa, y por ende, no es posible estimar que el decreto de nombramiento de académico pueda asimilarse en un contrato de trabajo; por tanto, la Ley N° 18.156 no admite aplicación respecto de los académicos extranjeros designados a contrata en las instituciones estatales de Educación Superior.

Como puede advertirse, esta Superintendencia en dicho oficio se refirió exclusivamente a los académicos extranjeros que prestan servicios en instituciones estatales de educación superior, sometidos a estatutos

especiales o supletoriamente al Estatuto Administrativo, no siéndoles aplicables las normas del Código del Trabajo.

Distinto es el caso de los académicos contratados en instituciones de educación superior que no son estatales y cuyo régimen de contratación se rige por las normas del Código del Trabajo, en cuyo caso estas instituciones deben ser consideradas empresa en los términos definidos por el artículo 1° de la Ley N° 18.156, en relación con lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 3° del citado Código.

En este orden de ideas, es necesario aclarar que el dictamen contenido en el aludido Oficio Ord. N° 11.633, está referido a otro caso de excepción, puesto que los profesionales que prestan servicios en corporaciones municipales de atención primaria de salud se rigen por las normas de la Ley N° 19.378, que la ley las define como corporaciones de derecho privado sin fines de lucro, que también se rigen por las normas del Código del Trabajo, siendo importante distinguir que se trata de situaciones distintas, no asimilables entre sí.

Asimismo, cabe recordar que también se han presentado situaciones de excepción donde profesionales extranjeros prestan servicios en corporaciones de derecho público o instituciones estatales, pero sus servicios se han prestado bajo las normas del Código del Trabajo, en cuyo caso dicha institución debe ser considerada empresa, para los efectos de la Ley N° 18.156.

En consecuencia, y con el objeto de responder la consulta, esta Superintendencia concluye, en el caso planteado, la Universidad Austral de Chile debe considerarse "empresa" para efectos de la aplicación de la Ley N° 18.156, toda vez que sus académicos se encuentran regidos por el Código del Trabajo.

FIS-685, 08.04.***Improcedencia de cotizar como dependiente en caso de permiso sin goce de remuneraciones.***

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Organismo, relativo a si un trabajador que pide un año de permiso sin goce de sueldo, puede acordar con su empleador que éste le siga realizando cotizaciones previsionales en su AFP durante dicho permiso. En caso de ser improcedente, se consulta si el empleador puede realizar depósitos convenidos, aunque no existe remuneración.

Al respecto, cabe señalar que, de acuerdo a lo resuelto por la Dirección del Trabajo, la situación jurídica denominada "Permiso sin goce de remuneración" corresponde técnicamente a una suspensión de la relación laboral, esto es, al cese de la exigibilidad de las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo, sin la extinción del vínculo laboral respectivo. En efecto, el permiso sin remuneraciones acordado por las partes pone en suspenso, privándolas de exigibilidad, las obligaciones principales de la relación laboral, es decir, la prestación de servicios por parte del trabajador y la obligación de remunerar, por parte del empleador.

Teniendo en cuenta lo anterior y considerando lo dispuesto en el artículo 17 del D.L. N° 3.500 de 1980, en relación con el artículo 19 del mismo, se concluye que durante los períodos sin goce de remuneraciones, precisamente por encontrarse suspendida la exigibilidad de esta contraprestación, el empleador no se encuentra obligado a enterar cotizaciones previsionales para el financiamiento de pensiones, pues tampoco existe estipendio de donde deducirlas.

Ahora bien, en cuanto a la posibilidad de que en la situación descrita el empleador entere depósitos convenidos a favor del trabajador, corresponde señalar que, de conformi-

dad a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 20 del D.L. N° 3.500, y en el artículo 10 del D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se concluye que el legislador dejó entregada a la voluntad de las partes intervinientes, esto es, empleador y trabajador, la determinación de la obligación que contrae el primero de ellos para con el segundo, en cuanto a forma, monto de depósito y plazos para cumplirla, exigiendo el Reglamento de este cuerpo legal, como única formalidad, que dicho acuerdo conste por escrito. En efecto, el artículo 10 del D.S. N° 57 de 1990, que contiene el reglamento del D.L. N° 3.500, dispone que: "Los depósitos convenidos no tendrán límite serán de cargo de los empleadores y deberán constar en contratos escritos celebrados entre el empleador y el trabajador. Los contratos deberán ponerse en conocimiento de la Administradora en que se encuentre incorporado el trabajador, con una anticipación de 30 días a la fecha en que deba efectuarse el único o primer depósito, de haberse convenido más de uno".

De la disposición legal y reglamentaria citadas se desprende que habiendo acordado válidamente un empleador y su trabajo, el pago de depósitos convenidos suscritos con anterioridad al período en que se inicie el permiso de un año, para ser enterados en la cuenta de capitalización individual de este último, sin condicionarlo a la efectiva prestación de servicios de su dependiente, la obligación del empleador subsiste hasta su total cumplimiento, no obstante encontrarse el trabajador con un permiso sin goce de remuneraciones. Todo ello, sin perjuicio de lo que pueda resolver el Servicio de Impuestos Internos, sobre la procedencia de la franquicia tributaria respecto de esta situación específica.

FIS-692, 08.04.***Se pronuncia sobre la naturaleza jurídica de los servicios prestados por las Administradoras de Fondos de Pensiones.***

La Asociación Gremial de A.F.P. ha solicitado un pronunciamiento de esta Superintendencia acerca de la naturaleza jurídica de los servicios prestados a los afiliados por las Administradoras de Fondos de Pensiones.

Se requiere lo anterior, en razón que la Ley N° 19.955 que modifica las normas sobre Protección de los Derechos del Consumidor, establece en la letra a) de su artículo 2° que quedan sujetos a sus disposiciones, entre otros: "Los actos jurídicos que, de conformidad a lo preceptuado en el Código de Comercio u otras disposiciones legales, tengan el carácter de mercantiles para el proveedor y civiles para el consumidor", resultando necesario, por lo tanto, establecer si los servicios que prestan las AFP son civiles o mercantiles, para determinar la aplicación de la citada Ley N° 19.955, que modificó la Ley N° 19.496, sobre Protección de los Derechos del Consumidor.

Al respecto, cabe referirse primeramente a lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley N° 19.496 modificado por el N° 2 del artículo único de dicho cuerpo legal que dispone: "Quedan sujetos las disposiciones de esta ley: a) Los actos jurídicos que, de conformidad a lo preceptuado en el Código del Comercio u otras disposiciones legales, tengan el carácter de mercantiles para el proveedor y civiles para el consumidor".

La disposición legal contenida en el citado número 2 continúa refiriéndose sólo a los actos y contratos al señalar que también se sujetan a las disposiciones de la Ley N° 19.496, b) los actos de comercialización..., c) los actos o contratos que el proveedor ..., d) los contratos de educación..., e) los contratos de ventas de viviendas..., y f) los actos

celebrados o ejecutados con ocasión de la contratación de servicios en el ámbito de la salud...

Ahora bien, si tenemos en consideración sólo la disposición legal de la letra a) del N° 2 antes transcrita podríamos concluir en una primera instancia que la incorporación de un afiliado a una Administradora de Fondos de Pensiones corresponde a un contrato de carácter mercantil para éstas y es civil para el respectivo afiliado; sin embargo, para efectos de formular una debida conclusión se debe estar a las normas contenidas en varias disposiciones legales. Primeramente, cabe tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 3° del Código de Comercio, por cuanto veremos que dentro de los actos que allí se enumeran como mercantiles no se incluyen ni se hace referencia alguna a la prestación de servicios previsionales. A mayor abundamiento, en el artículo 2° del referido cuerpo legal se dispone que: "En los casos que no estén especialmente resueltos por este Código, se aplicarán las disposiciones del Código Civil". Ambas disposiciones permitirán establecer, en consecuencia, que la prestación de servicios de las AFP no corresponden a materias de carácter comercial.

Por su parte, el artículo 2° bis de la Ley N° 19.496, agregado por el N° 3 del artículo único de la Ley N° 19.955 viene a señalar en forma expresa las actividades que no se sujetan a las normas de la Ley N° 19.496, estableciendo al respecto que: "No obstante lo prescrito en el artículo anterior, las normas de esta ley no serán aplicables a *las actividades de producción*, fabricación, importación, construcción, distribución y comercialización de bienes o de *prestaciones de servicios reguladas por leyes especiales*."

En este sentido las AFP se encontrarían dentro de los conceptos anotados por cuanto las actividades referidas a la prestación de servicios que éstas prestan a sus afiliados están efectivamente reguladas por normas especiales, cual es el D.L. N° 3.500 de 1980. Por otra parte, a juicio de esta Superintendencia, la norma señalada debe necesariamente referirse no a las actividades propiamente tales, sino a los actos que se realizan con ocasión de desarrollo de las actividades exceptuadas por la mencionada disposición legal.

En cuanto a las normas especiales que rigen las actividades de las AFP, se debe señalar a título meramente enunciativo, que los servicios que éstas prestan, como el desarrollo del giro para el cual fueron creadas están reguladas íntegramente por el D.L. N° 3.500 de 1980. Por ejemplo, en cuanto al giro único de las AFP, está lo dispuesto en el inciso primero del artículo 24 del D.L. N° 3.500, que señala que: "Las Administradoras de Fondos de Pensiones, denominadas también en esta ley Administradoras, serán sociedades anónimas que tendrán como objeto exclusivo administrar Fondos de Pensiones y otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece la ley".

En lo que se refiere a las prestaciones que deben otorgar las A.F.P., está lo dispues-

to en las normas contenidas en el Título VI del D.L. N° 3.500 de 1980, que regula todo lo relativo a las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia. En la forma en que deben invertir los recursos de los Fondos, cabe señalar las normas contenidas en los artículos 45 y siguientes del citado cuerpo legal. Asimismo, en lo que dice relación a la afiliación al Sistema de Pensiones de los trabajadores está lo dispuesto en el artículo 2°. Con respecto a la responsabilidad de las AFP y de las actividades que les son prohibidas, están los párrafos 1 y 2 del Título XIV del citado D.L. N° 3.500. Por último, en cuanto al control y fiscalización de las Administradoras, se debe tener presente lo dispuesto en el Título X, del ya citado cuerpo legal, que entrega dicho control y fiscalización de esta Superintendencia.

En mérito de las disposiciones legales enunciadas y teniendo presente especialmente que todo lo relativo a las Administradoras de Fondos de Pensiones se encuentran regulado debidamente en el D.L. N° 3.500 de 1980, se concluye, asimismo, que la naturaleza de los servicios que prestan en virtud del mandato legal que le encomiendan la ley, son de carácter civil, razón por lo cual las relaciones entre éstas y sus afiliados no se encuentran sujetas a las disposiciones en la Ley N° 19.496, modificada por las Leyes N°s. 19.659 y 19.955.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

46.497, 13.09.04.

No procede que la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud, cobre por la emisión del certificado exigido por la ley de la discapacidad.

La Superintendencia de Seguridad Social ha remitido una consulta formulada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez de un Servicio de Salud que consulta acerca de la procedencia de que se efectúe cobro por las certificaciones de discapacidad que, con arreglo a Ley N° 19.284, le compete emitir a dicha Comisión.

En relación con la materia, cabe señalar que el artículo 1° de Ley N° 19.284, que establece normas para la plena integración social de personas con discapacidad, preceptúa que "Las disposiciones de la presente ley tienen por objeto establecer la forma y condiciones que permitan obtener la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad, y velar por el pleno ejercicio de los derechos que la Constitución y las leyes reconocen a todas las personas".

Por su parte, el artículo 6° del aludido texto legal dispone que "Para acceder a los beneficios que establece esta ley, se requiere estar en posesión del certificado a que se refiere el artículo 7° y encontrarse inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad".

A continuación, el inciso primero del artículo 7° de la ley citada señala, en lo que interesa, que corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez de los

Servicios de Salud –COMPIN– y a las otras instituciones públicas o privadas que indica, constatar, calificar, evaluar y declarar la condición de persona con discapacidad. Agrega, en el inciso segundo, que "En todo caso, la certificación de la discapacidad sólo corresponderá al COMPIN".

Como puede apreciarse, la normativa legal en comento establece beneficios a favor de las personas con discapacidad, a fin de permitirles su plena integración en la sociedad y, asimismo, el ejercicio de los derechos que el ordenamiento jurídico vigente reconoce a todas las personas.

Precisado lo anterior, es menester señalar que las personas interesadas de impetrar los beneficios antes citados, deben cumplir con los requisitos que la ley en estudio establece. En efecto, deben inscribirse en el Registro Nacional de la Discapacidad y contar, además con el certificado que acredite su condición de discapacitado, debiendo agregarse que, tratándose de esta última exigencia, es la Comisión de Medicina Preventiva de Servicio de Salud respectivo, el organismo encargado de otorgar dicha certificación.

Pues bien como quiera que la certificación que debe emitir la Comisión de Medicina

Preventiva a que se refiere la consulta, constituye una obligación que le ha impuesto la citada Ley N° 19.284 a dicho órgano, resulta improcedente que a las personas que requieran aquel certificado para optar a los beneficios que establece ese texto legal, se les exija, como condición para su obtención, el pago de una suma de dinero, toda vez que, como se advierte, la referida normativa no contempla una prestación pecuniaria en tal sentido, debiendo, por ende, el Servicio de Salud respectivo financiar con cargo de los recursos presupuestarios pertinentes la diligencia de certificación de que se trata.

El criterio expuesto guarda plena armonía con la jurisprudencia de la Contraloría General, contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s. 41.681, de 2002, 4.986, de 2003, y 32.271, de 2004, los que han concluido que en virtud del principio de gratuidad de los servicios públicos, éstos se hallan impedidos de exigir retribución por el desempeño de las funciones que les asignen el ordenamiento jurídico, salvo que la ley expresamente los autorice para ello, principio que ha sido recogido en el artículo 6° de Ley N° 19.880,

en cuya virtud, "en el procedimiento administrativo, las actuaciones que deban practicar los órganos de la Administración del Estado serán gratuitas para los interesados, salvo disposición legal en contrario".

Asimismo, cabe tener presente que este Organismo de Control ha dejado establecido, entre otros, en su Dictamen N° 30.025, de 1991, que no resulta procedente que una entidad o servicio público perciba de terceros tarifas, fondos o aportes para llevar a cabo funciones que le encomienda la ley, debiendo financiar el cumplimiento de dichas tareas con los recursos consultados en su presupuesto.

Acorde con lo señalado, cabe concluir que el Servicio de Salud de Concepción, deberá financiar con cargo a sus fondos presupuestarios el certificado que debe otorgar la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez de dicho organismo conforme al artículo 7° de Ley N° 19.284, por cuanto la emisión de ese instrumento acreditativo corresponde al ejercicio de una función que le ha encomendado la ley a la referida Comisión.

50.967, 12.10.04.

Plazo que fija el artículo 116 letra c) de Ley N° 18.834 para la medida disciplinaria de suspensión del empleo para computarse, acorde reglas generales, en días corridos.

Se ha solicitado a esta Contraloría General un pronunciamiento que determine si la suspensión del empleo contemplada como medida disciplinaria en el artículo 116, letra c), de Ley N° 18.834, debe computarse en días hábiles o en días corridos.

Expresa el servicio ocurrente que el plazo que se fije a la sanción debería computarse en días hábiles, atendido que el indicado ar-

tículo 116 forma parte del Título V, según lo dispuesto en el artículo 139 de la misma ley, los plazos señalados en dicho título, son de días hábiles.

Al respecto, esta Contraloría General debe manifestar, en primer término que en el señalado Título V de Ley N° 18.834, que trata de la Responsabilidad Administrativa, se contienen tanto las normas sustantivas sobre la

materia, como las disposiciones que regulan el procedimiento para hacerla efectiva.

Es dable advertir que es, precisamente, en estos últimos preceptos, en los que se establecen diversos plazos, todos los cuales están relacionados con distintos aspectos de la tramitación de dichos procesos.

En efecto, los artículos 120 y 125, insertos en el referido título de la indicada ley, relativos a las investigaciones sumarias y a los sumarios administrativos, fijan los plazos de las notificaciones, para responder a los cargos, para la rendición de la prueba, para la emisión de la vista, para la dictación de la resolución y para interposición de los recursos de reposición y apelación. A su vez, el artículo 126, contempla el plazo para formular las causales de impicancia o recusación que indica, en tanto que el artículo 128 precisa el término en que ellas deben ser resueltas.

Además, los artículos 129 y 131 señalan el período de la duración de la investigación, y el término para disponer el sobreseimiento del inculpado, refiriéndose el artículo 132 al plazo para la notificación de los cargos y para la rendición de la prueba.

El artículo 133 fija el término para la emisión del dictamen de absolución o para la aplicación de la sanción y el artículo 134 establece el plazo para la dictación de la resolución del sumario.

Por su parte, el artículo 135 se refiere al plazo para interponer los recursos de reposición y para emitir el fallo de los mismos, y por último, el artículo 136 señala el término para dictar la sanción que corresponda.

Como puede apreciarse, los plazos de días contenidos en el Título V, están relacionados no con las normas sustantivas relativas a la responsabilidad administrativa inserta en él, sino con aquellas regulatorias de la instrucción de los procesos disciplinarios en que dicho apartado se contemplan, y a la oportunidad en que, los afectados pueden

hacer valer sus derechos a defensas. Lo anterior permite entender el alcance de la regla contemplada en el citado artículo 139, la cual sólo resulta aplicable a estas disposiciones procesales.

Cabe anotar que este predicamento guarda armonía con lo dispuesto en Ley N° 19.880, sobre Bases de los Procedimientos Administrativos, cuyo artículo 25 señala que los plazos de los "procedimientos administrativos" de esa ley, son los días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábado, los domingo y los festivos.

Lo expuesto, asimismo, resulta concordante con lo manifestado en el Dictamen N° 29.734, de 2004, de esta Contraloría General que pronunciándose sobre el sentido de las normas contenidas en Ley N° 18.883, sobre Estatuto para Funcionarios Municipales, declaró que el artículo 143 de dicha ley, de idéntico tenor al contenido en el artículo 139 de Ley N° 18.834, sólo dice relación con las diligencias y recursos relativos al proceso sumarial pertinente, no pudiendo, en consecuencia, extenderse su alcance a las sanciones administrativas propiamente tales.

De este modo, entonces, el precepto del artículo 116, letra c) de Ley N° 18.834, queda al margen de la aplicación de la regla contenida en la suspensión del empleo, desde treinta días a tres meses, esta norma establece una sanción y por lo tanto no tiene el carácter de una disposición regulatoria del procedimiento.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que conforme a lo dispuesto en el artículo 118 A, de la ley citada, esta medida disciplinaria consiste en la privación temporal del empleo con goce de un cincuenta a un setenta por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo.

En este sentido, deben tenerse presente que la aplicación de la sanción importa afec-

tar el vínculo existente entre la Administración y el empleado, de modo que durante todo el período por el cual se extiende la medida, queda este último inhabilitado para ejercer su empleo y los derechos que emanan de su condición de funcionario público, incluida la privación de un porcentaje de sus remuneraciones.

De lo anterior se sigue que, por propia naturaleza, dicha sanción administrativa lleva implícita la necesidad de que su aplicación mantenga continuidad durante todo el lapso por el que se haya dispuesto.

En otro orden de ideas, debe hacerse presente que una interpretación diferente a la sustentada, llevaría a entender que la medida disciplinaria de suspensión del empleo sólo produciría efectos en los días hábiles, dejando de producirlos en los días sábados, domingos y festivos, períodos durante los cuales el funcionario quedaría liberado de las inhabilidades que lo afectan, para volver a quedar privado de sus derechos al día hábil siguiente.

De igual manera, y considerando que la medida disciplinaria en comento importa para

el afectado la pérdida de una parte de sus remuneraciones, durante los días sábado, domingo y festivos, éste recuperaría su derecho a recibir la totalidad de dichos emolumentos, situación que implicaría, en todo caso, alterar el sentido de la sanción disciplinaria en examen.

Debe agregarse, que si el tiempo de la suspensión sólo se computara en días hábiles, se produciría una distorsión en su aplicación. En efecto, dicho procedimiento implicaría que siempre la extensión de la medida se prolongaría por un lapso superior al fijado por la autoridad, toda vez que el período total de la sanción comprendería no sólo días hábiles sino también los días sábado, domingo y festivos, del período respectivo.

Conforme con lo expuesto, entonces, la regla especial de cómputo de los plazos en días hábiles que establece el mencionado artículo 139 de Ley N° 18.834, no es aplicable al plazo que fija el artículo 116, letra c) del mismo texto legal para la medida disciplinaria de suspensión del empleo, término que debe computarse conforme a las reglas generales, en días corridos.

53.781, 28.10.04.

Se refiere al procedimiento utilizado para el descuento de remuneraciones de los funcionarios públicos que no desarrollen efectivamente sus funciones.

La Dirección del Trabajo se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando se reconsidere o aclare el Dictamen N° 52.681, de 2004, de esta Entidad Fiscalizadora, en cuanto concluyó que no resultaba procedente que ese organismo practicara –sin previa investigación sumaria o sumario administrativo, si es del caso–, de los descuentos en las remuneraciones de los funcionarios que asistiendo regularmente a sus lugares de trabajo

y registrando sus ingresos y salidas en los horarios correspondientes, no habrían desarrollado las labores para las cuales han sido designados.

Lo anterior, toda vez, a su juicio, la sola circunstancia de que los servidores de que se trata registren oportunamente su asistencia, no es obstáculo para que, mediante otras modalidades de acreditación, pueda consta-

tarse, sin necesidad de un procedimiento disciplinario, que tales empleados no han desarrollado sus labores y, en consecuencia, aplicar el sistema simplificado de descuentos en las remuneraciones que establece el artículo 66 de Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, que permite efectuar esas deducciones a requerimiento escrito del jefe inmediato.

Sobre el particular, conviene tener presente que el artículo 66 del aludido texto estatutario dispone, en lo que interesa, que "por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado no podrán percibirse remuneraciones", salvo los casos que esa norma señala, y que "mensualmente deberá descontarse por los pagadores, a requerimiento escrito del jefe inmediato, el tiempo no trabajado por los empleados".

Ahora bien, en el pronunciamiento cuya aclaración se solicita, se manifestó que no obstante lo dispuesto en el mencionado artículo 66 del Estatuto Administrativo, el procedimiento de descuento que en dicho precepto se contempla resulta aplicable en la medida que la infracción del deber a que se encuentran efectos los funcionarios regidos por ese texto normativo, en orden a desempeñar personalmente sus labores, en forma regular y continua, pudiera constatarse de una manera palmaria, citando expresamente a modo de ejemplo, como una forma suficiente de acreditación del hecho que motiva el descuento, el simple examen de los correspondientes registros de asistencia.

Como es dable apreciar, esta Contraloría General, en el pronunciamiento en cuestión, no limitó la aplicación del sistema de descuentos contemplado en el citado artículo 66 sólo a aquellos casos en que el incumplimiento de las labores conste de pertinente registro de asistencia, sino que, para tales efectos remuneratorios, se reconoció la validez de cualquier otro medio que sirva para acreditar

que no se han desarrollado las funciones para las cuales son nombrados o contratados los servidores públicos.

En este contexto, entonces, es menester expresar que, para el objeto de hacer efectiva la debida correspondencia entre el pago de los estipendios y la ejecución efectiva del trabajo, resulta útil todo antecedente que permita comprobar que un empleado, no obstante asistir a su legar de desempeño, no realizó las labores propias de su cargo, por lo que se debe efectuar el descuento de sus remuneraciones por todo el período en que no hubiere trabajado efectivamente.

Por el contrario, si no se cuenta con esos antecedentes, y con el objeto de dar racional cumplimiento a la pertinente normativa y evitar el descuento a quienes han desempeñado efectivamente sus funciones, será menester proceder a efectuar un procedimiento que permita, de una manera objetiva y fundamentada, establecer si un servidor ha trabajado o no durante su jornada, a fin de que sus resultados permitan, si ello es procedente, efectuar los descuentos por el tiempo no laborado efectivamente, siendo, en tal caso, la investigación sumaria el medio idóneo para verificar si se cumplió o no con las tareas propias del empleo.

En consecuencia, cumple esta Contraloría General con aclarar el pronunciamiento contenido en el Dictamen N° 52.681, de 2004, en el sentido de que, para los efectos de realizar los descuentos remuneratorios a que el se refiere, sólo es necesario incoar una investigación sumaria cuando, a juicio de la autoridad correspondiente, no existan antecedentes objetivos que permita demostrar que un empleado no ha trabajado, no obstante haber registrado su asistencia, siendo, por el contrario, aplicable el sistema de descuento regulado en el artículo 66 del Estatuto Administrativo, en aquellos casos en que existan efectivamente tales antecedentes.

47.613, 22.09.04.

Asociaciones de funcionarios de servicios traspasados pueden recibir subvenciones para servicios de bienestar.

Se solicita un pronunciamiento en relación con la procedencia del otorgamiento de una subvención anual por parte de la municipalidad, con la finalidad de efectuar prestaciones de bienestar.

Sobre el particular, cabe señalar en primer término, que con anterioridad a la dictación de Ley N° 19.754 –que autoriza a las Municipalidades para otorgar prestaciones de bienestar a sus funciones–, la jurisprudencia de esta Contraloría General, contenida, entre otros, en el Dictamen N° 36.190, de 1996, había expresado que en aquellos Municipios donde no existan servicios o departamentos de bienestar creados por ley, y que en la práctica esas labores se realicen por corporaciones privadas creadas especialmente o por asociaciones de funcionarios, las corporaciones edilicias podían otorgarles subvenciones, conforme a los artículos 5°, letra g) y 65, letra g), de Ley N° 18.695, sometiendo su otorgamiento y monto a similares modalidades y límites que los aplicables a los aportes para bienestar indicados en el artículo 23 del D.L. N° 249, de 1973.

Luego, en virtud de lo dispuesto en la referida Ley N° 19.754, los Dictámenes N°s. 46.852 y 52.284, ambos de 2002, ha manifestado que una vez creado un sistema de prestaciones de bienestar al amparo del referido texto legal, no resulta procedente que las asociaciones de funcionarios del respectivo Municipio perciban subvenciones de carácter municipal para que efectúen la misma clase de prestaciones.

Ahora bien, cabe precisar en el criterio jurisprudencial recién citado se refiere a aquellas asociaciones cuyos funcionarios se encuentran afectos al nuevo sistema de bienestar establecido por la referida Ley N° 19.754,

los cuales se mencionan en el inciso primero del artículo 1° de ese cuerpo legal.

Tratándose del personal municipal que se desempeña en los establecimientos educacionales de los servicios traspasados de salud y educación, cumple manifestar que, según lo dispuesto expresamente el inciso segundo del artículo 1° de esa ley, ellos no están afectos al sistema que crea Ley N° 19.754.

En ese contexto, es necesario anotar, en primer término, que dicha exclusión no puede interpretarse en el sentido de que el legislador les priva del derecho de recibir, en general, prestaciones de bienestar, ni que esté impidiendo que los Municipios otorguen recursos para esos efectos, toda vez que no se advierte la razón por la cual el legislador permitiría que se entreguen recursos públicos para otorgar servicios de bienestar a determinados funcionarios municipales y no a otros.

Corrobora lo expresado, la circunstancia que la normativa en virtud de la cual se permitían los aportes municipales con anterioridad a Ley N° 19.754, se encuentra plenamente vigente, y, además, que el referido inciso segundo sólo excluye a los aludidos funcionarios municipales del sistema que crea esa ley, sin efectuar otras posibilidades para que éstos puedan obtener financiamiento que les permita ser beneficiarios de prestaciones de bienestar.

Así lo confirma la historia fidedigna del establecimiento de la ley en comento, de la cual es posible advertir que el legislador, al excluir del sistema de prestaciones de bienestar a los funcionarios municipales con desempeño en los establecimientos municipales de los servicios traspasados de salud y educación, tuvo en consideración, expresamente,

que tales trabajadores cuentan con otro tipo de ayuda de los Municipios, como son las subvenciones.

En consecuencia, es dable manifestar que las asociaciones de aquellos funcionarios municipales que se desempeñen en los estableci-

mientos de los servicios traspasados de salud y educación pueden recibir subvenciones para realizar prestaciones de bienestar a sus afiliados, aun cuando se haya implementado en la respectiva Municipalidad un sistema de prestaciones de bienestar para el resto de los funcionarios afectos a la citada Ley N° 19.754.

52.846, 22.10.04.

Se refiere al pago del feriado proporcional que corresponde a funcionario municipal regido por el Código del Trabajo que cesó en funciones.

La Contraloría Regional del Bío Bío, a través del pase interno N° 343, de 2003, ha remitido a esta Sede Central, una presentación del Alcalde de la Municipalidad de Tomé, relacionada con lo resuelto por esa Oficina Regional en el Dictamen N° 3.486, de 2003, respecto de la situación de don XX, ex Jefe de Administración y Finanzas del Departamento de Administración de Educación de ese Municipio

El indicado pronunciamiento concluyó que al señor XX –que había comenzado a hacer uso de licencia médica desde el 22 de julio de 1999 hasta el 30 de enero de 2001–, fecha esta última en que se puso término a sus funciones, le asistía el derecho a percibir la indemnización que por feriado legal le otorga el artículo 73 del Código del Trabajo, para compensar la totalidad de los períodos de los feriados no utilizó, desde el 1° de octubre de 1997 hasta el término de la relación laboral.

Sobre el particular, y atendiendo que a través del referido dictamen esa Sede Regional reconsideró su anterior pronunciamiento –Dictámen N° 1.169 de 2002–, en el que había resuelto que no resultaba objetable que la Municipalidad de Tomé sólo haya pagado al ex funcionario indicado la indemnización por feriado proporcional que establece el inciso 3° del artículo 73 del Código del Trabajo

–comprendido entre el cumplimiento de la última anualidad y a la fecha de término de sus funciones–, esta Sede Central ha efectuado un reestudio acerca del sentido y alcance que deba darse a las disposiciones legales aplicables en situaciones como la de la especie, a fin de precisar el criterio jurisprudencial sobre la materia que resuelva en definitiva la situación generada.

En primer término se debe tener presente que, de acuerdo a los antecedentes que se han tenido a la vista los feriados de que se trata corresponden a las siguientes anualidades: Una de, desde el 1° de octubre en 1997 al 30 de septiembre de 1998; Otra, desde el 1° de octubre de 1998 a 30 de septiembre de 1999; y una tercera, desde el 1° de octubre de 1999 a 30 de septiembre de 2000.

Debe recordarse, asimismo que respecto del período que va desde el 1° de octubre de 2000 al 30 de enero de 2001 –en que se puso término a sus labores–, el Municipio pagó la indemnización por feriado proporcional que le correspondía al señor XX, en conformidad al inciso tercero del artículo 73 del Código del Trabajo. El referido pago se ajustó a derecho, y así se estimó, por lo demás, en los dos dictámenes emitidos por la Contraloría Regional a los que se ha hecho alusión.

De este modo, el presente pronunciamiento se limitará a determinar si resulta procedente que la Municipalidad de Tomé compense en dinero los feriados no usados por el señor XX. En los tres años antes individualizados.

En ese contexto, y acorde con lo preceptuado en el artículo 67 del referido Código, se debe destacar, en primer término, que el feriado consiste en el descanso a que tiene derecho todo trabajador con más de un año de servicio, es decir, tiene por finalidad liberar al empleado de su trabajo.

Por consiguiente, en principio, el feriado, en cuanto descanso, no es un beneficio de carácter pecuniario, y así se encarga de establecerlo expresamente el legislador al preceptuar, en el inciso primero del artículo 73 del Código aludido, en éste "no podrá compensarse en dinero".

En tales condiciones, las excepciones que establece la ley –es decir, aquellos casos en que permita que ese descanso sea compensado en dinero– deben ser interpretadas restrictivamente.

Siendo así, y en lo que interesa, debe destacarse el inciso segundo del artículo 73 del Código del Trabajo, en cuanto dispone que "sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido".

Pues bien, analizada la situación del señor XX, a la luz del referido inciso segundo se advierte que se trata de un trabajador que dejó de pertenecer al Municipio y que reúne el requisito que exige el artículo 67 del Código en comento, en el sentido de tener más de un año de servicio, acorde lo manifestado en el Dictamen N° 18.751, de 1992.

Sin embargo, no basta con el cumplimiento de esas condiciones para determinar

el derecho a compensación de que se trata, toda vez que, como puede apreciarse, la ley al referirse al tiempo que debe ser compensado en dinero, alude al "feriado" que "le habría correspondido", es decir, al período de descanso que había tenido derecho a usar el trabajador de no haber cesado en sus funciones.

En ese orden de ideas, y para dilucidar si el señor XX le habría correspondido hacer uso de feriado en el caso de haber seguido en funciones, necesario tener presente la jurisprudencia de esta Contraloría General –contenida en los Dictámenes N°s. 14.528 y 38.110, ambos de 2002, entre otros– en cuanto ha manifestado que siendo el feriado de carácter anual, se extingue si el interesado no hace uso del mismo durante el año correspondiente, a menos que se proceda a su acumulación de acuerdo a la ley.

Si bien esos dictámenes se refieren a funcionarios sujetos a Leyes N°s. 18.883 y 18.834, se trata de un criterio igualmente vigente respecto de los empleados público regidos por el Código del Trabajo, toda vez que no se advierten elementos en el referido Código que se opongan a los fundamentos de ese criterio, y, además el se aplicó en relación con un período acumulado de un funcionario afecto a ese Código en el Dictamen N° 7.192 de 1986 de esta Entidad de Control.

Debe recordarse, por lo demás, que ese efecto extintivo se produce aun cuando el interesado no hubiera podido hacer uso del feriado por no encontrarse prestando servicios respectivos a consecuencia de permisos, licencias médicas u otra causa. (Aplica criterio de los Dictámenes N°s. 38.110, de 2002 y 12.918, de 2003).

En ese contexto, tratándose de los funcionarios regidos por el Código del Trabajo, y en conformidad a lo expresado en el artículo 70 de este cuerpo legal, el feriado puede acumularse sólo hasta por dos períodos consecutivos y siempre que las partes así lo acuerden. Añade ese precepto, que producida la acumulación por dos períodos, el em-

pleador debe otorgar al menos el primer feriado acumulado, antes de que se complete el año que da derecho al trabajador a un nuevo período.

Pues bien, en la especie se advierte que el señor XX no hizo uso de ninguno de los períodos de feriado correspondientes a las anualidades mencionadas, ni tampoco se acordó con el Municipio empleador la acumulación que permite la ley.

Por consiguiente, aplicando la jurisprudencia aludida precedentemente a las tres anualidades ya descritas, es dable sostener que el ejercicio del feriado correspondiente al primer año se extinguió el 30 de septiembre de 1999, y el relativo al segundo año, expiró el 30 de septiembre de 2000.

Sin embargo, el feriado correspondiente al tercer año –desde el 1° de octubre de 1999 a 30 de septiembre de 2002– que "le habría correspondido" al señor XX –de haber continuado en funciones después del 30 de enero de 2001–, podría haberlo ejercido hasta el 30 de septiembre de 2001, y, en el caso

de que se hubiera acordado la acumulación, hasta el 30 de septiembre de 2002, de modo que ese feriado no puede ser considerado extinguido.

En consecuencia, la Municipalidad de Tomé debe compensar en dinero al señor XX el feriado que le habría correspondido por la última anualidad recién mencionada.

Por último, y respecto de la opinión de la Dirección del Trabajo tiene en materia de compensación de feriado –la que consta en los documentos que se han tenido a la vista–, cumple con reiterar lo expresado en la jurisprudencia de esta Contraloría General en orden a que la circunstancia de que ese organismo sustente criterios diferentes al de esta Entidad de Control, no incide en la obligatoriedad de los dictámenes que emite este Organismo Superior de Control en las materias de su competencia. (Aplica Dictámenes N°s. 7.594, de 1990 y 25.655 de 1994).

Se considera todo pronunciamiento contrario al criterio contenido en el presente dictamen.

53.155, 25.10.04.

Tiempo que docentes utilizan para colación no es imputable a su jornada diaria de trabajo.

Municipalidad de Concepción solicita la reconsideración de los Dictámenes N°s. 27.199, de 2002 y 15.958, de 2003 a través de los cuales este Organismo de Control se pronunció a cerca de la procedencia de imputar al cumplimiento de la jornada diaria de los docentes, el tiempo destinado a colación.

La Municipalidad de Concepción expresa, en síntesis, que dado que la materia que nos ocupa, no se encuentra contemplada en

el estatuto docente, debe aplicarse plenamente el artículo 71 de Ley N° 19.070, referido a la supletoriedad de las normas del Código del Trabajo, en cuya virtud no sería procedente su imputación a la jornada laboral.

Como cuestión previa, es menester recordar que el Dictámen N° 27.199, de 2002, determinó que el lapso destinado para colación, que tanto respecto de la educación básica como la de educación media es de 3

horas y 45 minutos a la semana, se debe incluir dentro de la jornada que desempeñen los docentes y debe ser distribuida en los días en que permanecen diariamente los alumnos en los establecimientos educacionales.

Por su parte, el Dictamen N° 15.958, de 2003, que complementó el pronunciamiento citado precedentemente, señaló que será procedente dicha imputación, sólo en el evento de que, atendida su carga horaria, el profesional de la educación deba necesariamente permanecer en el establecimiento educacional y, en ese contexto, respecto de aquellos días en que tenga la aludida continuidad laboral, tendrá derecho a 45 minutos diarios para colación, que son la proporción correspondiente a cada día de trabajo.

Sobre el particular, cabe señalar que practicando un nuevo estudio en relación con la materia que nos ocupa, es menester manifestar que efectivamente, en conformidad con lo establecido en el artículo 71 de Ley N° 19.070, los profesionales de la educación del sector municipal se rigen por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias, en todo aquello que no esté expresa-

mente establecido en el estatuto docente, por ende, atendido que el primero de los cuerpos normativos individualizados, no contempla disposición alguna respecto del derecho a descanso para la colación de los docentes, es preciso recurrir al mencionado Código laboral, el que en su artículo 34, prescribe que la jornada laboral se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación, el cual no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

En este contexto, es menester concluir, no obstante el establecimiento de una nueva modalidad de enseñanza, cual es la jornada escolar completa diurna, que ha modificado las jornadas laborales de los docentes, aumentando su permanencia en un mismo establecimiento educacional, que no resulta procedente imputar a la jornada diaria de aquellos, el tiempo que utilizan para la colación.

De esta manera, entonces, en virtud de las consideraciones, precedentemente expuestas, se reconsideran los Dictámenes N°s. 27.199, de 2002 y 15.958, de 2003, de esta Contraloría General.

INDICE DE MATERIAS

	Página
ENTREVISTA	
• Señor Andrés Marinakis, Oficial de la OIT. Un nuevo concepto acuña la OIT: El Trabajo Decente	1
DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS	
• Las deslocalizaciones, el nuevo fantasma que recorre Europa	5
CARTILLA	
• Nueva Jornada Laboral (Reducción de 48 a 45 horas semanales)	20
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
• Ley N° 19.988. Modifica el Código del Trabajo, en materia de remuneraciones por jornada extraordinaria y de trabajadores temporeros agrícolas	29
• Ley N° 19.985. Otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica.....	31
• Decreto N° 194, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece premio a las relaciones laborales y la calidad de vida de las personas al interior de la empresa y fija procedimiento de postulación y selección	39
• Decreto N° 603, de 2004, del Ministerio de Obras Públicas. Aprueba Reglamento interno de los trabajadores de la Dirección General de Obras Públicas y sus servicios dependientes, afectos al Código del Trabajo	42
DEL DIARIO OFICIAL	53
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	
• Gratificación legal. Liquidación del Servicio de Impuestos Inter- nos	56

- Alteración de lugar de prestación de servicios. Acuerdo mutuo de empleador y trabajador. 59

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Indice temático 62

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

4.895/179, 24.11.04.

- 1) No procede imputar a la gratificación legal, el pago del aguinaldo de Fiestas Patrias y de Navidad y de la asignación especial por concepto de financiamiento compartido, estipulado en las cláusulas tercera y undécima del contrato colectivo, celebrado entre la empresa Sociedad Educacional ... y el Sindicato de Trabajadores del Colegio Particular ... constituido en dicha empresa, porque dichos pagos no fueron pactados con expresa imputación a las utilidades de la empresa.
- 2) La misma empresa deberá pagar la gratificación legal, cuando procediere, independientemente del pago del aguinaldo de Fiestas Patrias y de Navidad y de la asignación especial por concepto de financiamiento compartido 64

4.998/180, 30.11.04.

Para los efectos de determinar el monto del bono docente previsto en el artículo 1º transitorio de la Ley N° 19.933, procede incluir en el concepto de remuneración bruta, el bono de asistencia, el bono básico 2005, el bono calidad 2005 y el aguinaldo Navidad Corporación.

Por el contrario, no procede incluir en el referido concepto, la asignación familiar legal y el aguinaldo de Navidad de la Ley N° 19.917 69

4.999/181, 30.11.04.

El sistema de trabajo en régimen de turnos rotativos de seis días continuos de trabajo, seguidos por uno de descanso, que aplica Minera..., respecto de los trabajadores de mina, se ajusta a la legislación laboral actualmente vigente en lo concerniente a los turnos A y B, pero no en lo que dice relación al turno C.

Tratándose de quienes se desempeñan en la planta procesadora, el régimen de turnos aludido vulnera nuestro ordenamiento jurídico laboral en cuanto implica laborar en algunos casos siete días consecutivos durante el mes con el fin de dar cumplimiento a los descansos en día domingo 71

5.000/182, 30.11.04.

El personal no docente que presta servicios en un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, puede convenir

libremente con su empleador, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, la duración de su contrato a plazo fijo, con la sola limitante de sujetarse a las normas que sobre plazo máximo se contemplan en el Código del Trabajo, no existiendo, por tanto, inconveniente alguno de suscribirlo por un período inferior a un año laboral docente	74
5.001/183, 30.11.04. La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre las eventuales infracciones al reglamento sobre Tramitación de Licencias Médicas, materia cuyo pronunciamiento corresponde a la Isapre o al Servicio de Salud correspondiente	77
5.003/184, 30.11.04 Los dependientes que se desempeñan para las denominadas Empresas de Seguridad como Guardias de Seguridad Marítimos, no tienen la calidad de trabajadores portuarios. Se niega lugar a la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 1.539/90, de 17 de mayo de 2002	79
5.004/185, 30.11.04. Resultan aplicables las normas del Estatuto Docente a doña... contadora, quien se desempeña como Jefa de Producción en el Liceo B-9 Politécnico Cesareo Aguirre Goyenechea, dependiente de la Corporación Municipal de Calama	81
5.036/186, 30.11.04. Los contratos individuales de trabajo celebrados entre la empresa Constructora ... y el personal que desarrolla labores de recolección y transporte de residuos sólidos en virtud de contratos celebrados entre dicha empleadora y diversas Municipalidades de la Región Metropolitana, no revisten el carácter de contratos por obra o faena determinada	83
5.037/187, 30.11.04. Se ajusta a derecho la suspensión del pago de la asignación de perfeccionamiento de postgrado, prevista por el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, a las funcionarias clasificadas en las categorías d) y e) del artículo 5° de la citada ley, porque sólo pueden percibir dicho beneficio los profesionales indicados en las letras a) y b) de esta última disposición	86
5.079/188, 6.12.04. El eventual cambio del área <i>Mujer, Trabajo y Generación de Ingresos</i> , al de <i>Mujer, Cultura y Desarrollo Personal</i> de la dirigente sindical, señora..., no implicaría el ejercicio, por parte de la Fundación ..., de la facultad prevista en el artículo 12 del Código del Trabajo, sino una aplicación de lo pactado en materia de funciones en el respectivo contrato de trabajo y sus posteriores modificaciones	88

5.095/189, 9.12.04.

El Ordinario N° 1.083-0056, de 3.04.2002, de este Servicio, que reconoció el derecho a percibir una asignación de zona ascendente al 20% del personal de CONAF que se desempeña en el Parque Vicente Pérez Rosales, ubicado en la Comuna de Puerto Varas de la Provincia de Llanquihue, y que deba residir en dicho lugar, rige desde su fecha de emisión, sin perjuicio de que el derecho a que él se refiere puede ser ejercido por sus titulares desde que se le ha otorgado por la ley o el contrato y mientras no se encuentre prescrito de acuerdo con la legislación respectiva

93

5.096/190, 9.12.04.

- 1) Tiene derecho a percibir la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo contemplada por la Ley N° 19.813, la matrona dependiente de la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención al menor, que ha prestado servicios sin solución de continuidad en el sistema desde enero de 2003, año objeto de la evaluación.
- 2) Por el contrario, no pueden percibir el mismo beneficio aquellos dependientes de la misma entidad, que ingresaron al sistema sólo en mayo de 2003 y, por ende, con posterioridad al período que comprende la evaluación

94

5.097/191, 9.12.04.

- 1) El sistema de reloj control utilizado por Cecinas... para efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo del personal que presta servicios para ella, se encuentra ajustado a Derecho.
- 2) El tiempo utilizado en cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal, constituye jornada de trabajo, razón por la cual tales operaciones deben ser ejecutadas al inicio de la jornada, una vez registrado el ingreso en el respectivo sistema de control y antes de consignarse en éste la hora de salida, al *término de aquella*

97

5.098/192, 9.12.04.

- 1) Ningún trabajador puede afiliarse a más de una asociación de funcionarios que regula Ley N° 19.296, en razón de un mismo empleo, y ninguna organización de base puede pertenecer a más de una de grado superior de un mismo nivel, y la contravención a esta norma produce, de pleno derecho, la caducidad de la o las afiliaciones anteriores, y si los actos de afiliación fueren simultáneos o no pudiere determinarse cuál es el último, todas ellas quedarán si efecto.
- 2) No existe inconveniente jurídico para que las mismas asociaciones de funcionarios regulen en sus respectivos estatutos, el reconocimiento de períodos anteriores de afiliación, para los efectos de determinar la antigüedad de un socio en la organización

99

5.100/193, 9.12.04.

El empleador no se encuentra obligado a otorgar al trabajador, cuya jornada se distribuye de lunes a sábado, este último como descanso por motivos religiosos, en forma adicional a los domingo y festivos que pudieren incidir en el correspondiente período semanal, toda vez que en tal caso el día sábado no constituye un día de descanso obligatorio en conformidad a la ley, sin perjuicio de lo que las partes pudieran acordar sobre el particular 101

5.101/194, 9.12.04.

El plazo de cinco años a que alude el artículo 13 del Decreto N° 49, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento Curso Básico de Seguridad de Faenas Portuarias, se cuenta desde la fecha de otorgamiento del permiso al respectivo trabajador 103

5.102/195, 9.12.04.

- 1) La Corporación Municipal de Lo Prado ha estado impedida de clasificar automáticamente a un funcionario en la categoría b) otros Profesionales que prevé el artículo 5° de la Ley N° 19.378, porque para acceder a las categorías contempladas por la citada disposición, debe convocarse a previo concurso público de antecedentes, siempre que existan horas vacantes en la categoría y el funcionario cumple con los requisitos exigidos para ser clasificado en ella.
- 2) La asignación de las nuevas funciones del mismo trabajador como asistente social, no hacen presumir la renuncia a la titularidad que le otorga su actual contrato indefinido, porque el reconocimiento del título profesional que originó las nuevas funciones, sólo produce el efecto jurídico de acceder a la categoría superior respectiva, en los términos señalados en el cuerpo del presente informe 106

5.103/196, 9.12.04.

Para los efectos de determinar el tope para el privilegio por las indemnizaciones legales y convencionales previsto en el número 8 del artículo 2472 del Código Civil que contempla el artículo 61 del Código del Trabajo debe considerarse el ingreso mínimo fijado para fines no remuneracionales 110

5.177/197, 13.12.04.

En virtud de lo dispuesto por el inciso final de la norma prevista por el artículo 259 del Código del Trabajo, una vez disuelta una organización sindical, su patrimonio pasará a aquella organización sindical que señalen sus estatutos y en el evento que se haya omitido tal mención, será el Presidente de la República quien determinará la organización sindical beneficiar 112

5.178/198, 13.12.04.

- 1) El artículo 61 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, introducido por ley N° 19.934, que fija una comisión máxima a la intermediación o venta de rentas vitalicias previsionales para el personal de agentes de ventas de compañías de seguros de vida, rige desde su vigencia todos los contratos de trabajo de este personal, aun cuando hayan sido celebrados con anterioridad a tal vigencia.
- 2) Las compañías de seguros de vida se encuentran obligadas a modificar los contratos de trabajo del personal de agentes de ventas de rentas vitalicias previsionales para precisar el monto máximo legal de las comisiones, u otros pagos que por tal concepto puedan lograr, como asimismo, adaptar las demás cláusulas contractuales a las exigencias del artículo 61 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, sin que se requiera el consentimiento del trabajador para tal efecto.
- 3) Se ha limitado la posibilidad de negociar colectivamente sólo los montos de comisiones u otros pagos de los agentes de ventas de rentas vitalicias de las compañías de seguros de vida en lo que pudieren exceder el máximo fijado en el artículo 61 bis del D.L. N° 3.500, lo que no sucede si no se excede tal máximo, o se trata de otras remuneraciones por distinta causa, fijas o permanentes, respecto de las cuales las partes han podido disponer libremente 114

ORDEN DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO**1.- Orden de Servicio.****10, 23.11.04.**

- Establece procedimientos administrativos para tramitación de denuncias por acoso sexual e imparte instrucciones 119

2.- Circulares.**111 (extracto), 22.11.04.**

- Instruye ingreso de consultas efectuadas por usuarios en las Unidades de Relaciones Laborales al SIRELA. 123

122 (extracto), 9.12.04.

- Imparte instrucciones respecto del procedimiento a seguir en relación a las actuaciones sindicales y de negociación colectiva, que tuvieron lugar en el período comprendido entre el 27 de septiembre y el 27 de octubre de 2004. 123

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Circular**2.174, 9.12.04.**

- Imparte Instrucciones sobre reajustes de pensiones que debe aplicarse a contar del 1° de diciembre de 2004, de acuerdo con el artículo 14 del D.L. N° 2.448, de 1979 124

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.

Selección de Dictámenes

FIS-636, 08.04.

Personas que perciban rentas por concepto de sueldo empresarial, no tienen derecho a acogerse a la franquicia tributaria del ahorro previsional voluntario que establece el artículo 42 bis de la Ley de la Renta 129

FIS-653, 08.04.

Ley N° 18.156 sobre devolución de fondos previsionales a técnicos extranjeros recibe aplicación en el caso de un académico dependiente de una entidad de derecho privado 130

FIS-685, 08.04.

Imprudencia de cotizar como dependiente en caso de permiso sin goce de remuneraciones 132

FIS-692, 08.04.

Se pronuncia sobre la naturaleza jurídica de los servicios prestados por las Administradoras de Fondos de Pensiones 133

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes**46.497, 13.11.04.**

No procede que la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud, cobre por la emisión del certificado exigido por la ley de la discapacidad 135

50.967, 12.10.04.

Plazo que fija el artículo 116 letra c) de Ley N° 18.834 para la medida disciplinaria de suspensión del empleo para computarse, acorde reglas generales, en días corridos 136

53.781, 28.10.04.

Se refiere al procedimiento utilizado para el descuento de remuneraciones de los funcionarios públicos que no desarrollen efectivamente sus funciones 138

47.613, 22.09.04.

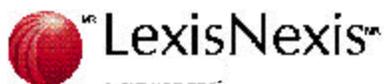
Asociaciones de funcionarios de servicios traspasados pueden recibir subvenciones para servicios de bienestar 140

52.846, 22.10.04

Se refiere al pago del feriado proporcional que corresponde a funcionario municipal regido por el Código del Trabajo que cesó en funciones. 141

53.155, 25.10.04.

Tiempo que docentes utilizan para colación no es imputable a su jornada diaria de trabajo 143



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XVIII • Nº 192
Enero de 2005

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

- Señor Andrés Marinakis, Oficial de la OIT. Un nuevo concepto acuña la OIT: El Trabajo Decente.

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Las deslocalizaciones, el nuevo fantasma que recorre Europa.

CARTILLA

- Nueva Jornada Laboral (Reducción de 48 a 45 horas semanales).

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 19.988. Modifica el Código del Trabajo, en materia de remuneraciones por jornada extraordinaria y de trabajadores temporeros agrícolas.
- Ley Nº 19.985. Otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica.
- Decreto Nº 194, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece premio a las relaciones laborales y la calidad de vida de las personas al interior de la empresa y fija procedimiento de postulación y selección.
- Decreto Nº 603, de 2004, del Ministerio de Obras Públicas. Aprueba Reglamento interno de los trabajadores de la Dirección General de Obras Públicas y sus servicios dependientes, afectos al Código del Trabajo.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Gratificación legal. Liquidación del Servicio de Impuestos Internos.
- Alteración de lugar de prestación de servicios. Acuerdo mutuo de empleador y trabajador.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

ORDEN DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Circular.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

Marcelo Albornoz Serrano	Director del Trabajo (S)
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)
Ildefonso 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)

DIRECCION DEL TRABAJO

NOTAS DEL EDITOR

Propietario
Dirección del Trabajo

*Representante Legal y
Director Responsable*
Marcelo Alborno Serrano
Abogado
Director del Trabajo (S)

COMITE DE REDACCION

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

Angela Hoces Sauvat
Periodista
Departamento de Recursos Humanos

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

En la entrevista del mes, Andrés Marinakis, Oficial de la OIT, especialista principal en Políticas del Mercado de Trabajo e Instituciones Laborales, aclara el nuevo concepto de trabajo decente que impulsa ese importante organismo internacional.

En Doctrina, Estudios y Comentarios, Manuel Barrera, colaborador permanente de esta publicación, se refiere al creciente fenómeno de las deslocalizaciones que se cierne amenazante sobre miles de trabajadores europeos y sobre los afanes gubernamentales por bajar las elevadas tasas de desempleo con que funcionan gran número de esas economías.

La cartilla del mes, aclara diversas consultas en relación con la reducción de la jornada ordinaria de trabajo de 48 a 45 horas semanales, a partir del 1° de enero del 2005, y que esperamos será particularmente útil para empleadores y trabajadores.

De la sección de Jurisprudencia Administrativa de la Dirección del Trabajo, destacamos el Dictamen N° 5.098/192, que concluye que ningún trabajador puede afiliarse a más de una asociación de funcionarios, en razón de un mismo empleo, y que ninguna organización de base puede pertenecer a más de una de grado superior de un mismo nivel, además de señalar que la contravención a la respectiva normativa produce, de pleno derecho, la caducidad de la o las afiliaciones anteriores.

En Jurisprudencia Judicial incluimos un fallo sobre gratificación legal y la liquidación que debe efectuar el Servicio de Impuestos Internos, y otro sobre la alteración de lugar de prestación de servicios y acuerdo mutuo de empleador y trabajador.

En la sección Normas legales, destacamos, la publicación de la Ley N° 19.988, que modifica el Código del Trabajo, normando el pago de sobresueldo para trabajadores con sueldo inferior al monto del IMM, o sin sueldo, y que también incorpora una norma de protección para las remuneraciones de los trabajadores agrícolas de temporada.

Por último, en el apartado de instructivos institucionales, incluimos la Orden de Servicio N° 10, que establece procedimientos administrativos para tramitación de denuncias por acoso sexual e imparte instrucciones.

CONSEJO EDITORIAL

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Director del Trabajo (S)

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 **S**SERVICIO.

