



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Junio 1999



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Ignacio Larraechea, Director Nacional SENCE:

LA EMPRESA MAS EXITOSA ES LA QUE HACE UNA APUESTA EN LA CULTURA DE LA ORGANIZACION

Andrea Munizaga D.

"En la capacitación, Chile se juega su futuro"

Ignacio Larraechea Loeser, Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), posee una extensa trayectoria que ha combinado eficazmente su pasión por la economía y el mundo social. Economista de la Universidad de Chile, Doctorado en Economía del Trabajo en la Universidad Católica de Lovaina, Bélgica, trabajó en el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) y fue un destacado consultor del Programa Chile-Joven. Actualmente, encabeza el mayor proceso de modernización acelerada que haya experimentado este organismo público durante toda su existencia.

Destacado por el BID como un organismo modelo dentro de la región latinoamericana, el SENCE – además de contar con una atractiva página web (www.sence.cl) en donde se encuentra la primera bolsa de trabajo electrónica del país– implementó SENCE en su Comuna, proyecto que permite que los empresarios tomen contacto con la entidad vía Internet, desde su propio municipio.

Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo quiso dialogar con Ignacio Larraechea, Director Nacional de este importante organismo, que fue el servicio público mejor evaluado en una encuesta realizada el año pasado, entre mil 800 empresarios y dirigentes sindicales de todo el país.



En el grabado, Ignacio Larraechea, Director Nacional SENCE.

La Capacitación: Herramienta Clave del Desarrollo con Equidad

Los gobiernos de la Concertación han trazado una estrategia que apunta a lograr el "Desarrollo con Equidad". ¿Cómo evalúa el rol de la capacitación como herramienta para lograr este objetivo?

Efectivamente, la capacitación es una de las herramientas claves de las economías modernas para avanzar en el desarrollo y la equidad.

Desde el punto del desarrollo, su importancia es evidente. Estamos en un mundo económico muy cambiante. En este escenario, es fundamental tener una gran capacidad de adaptarse. Hace algunas décadas, una persona hipotecaba su futuro laboral mediante la formación en colegio o en la educación técnica y universitaria. Pero, hoy, ciertamente, eso no permite a las personas adelantarse a los cambios. La capacitación es una herramienta clave que permite desarrollar la capacidad de adaptación de las empresas y las personas.

En el tema de la equidad, la capacitación también juega papel destacado. En economías muy dinámicas el riesgo de obsolescencia es muy alto. Los países que tienen poca capacitación tienden a tener trabajadores que van perdiendo su valor en el mercado del trabajo con mucha rapidez. Por lo tanto, la capacitación permanente de los trabajadores, nos parece que es algo sustantivo en el tema de la equidad.

Otra dimensión en la cual la capacitación apunta a la equidad, dice relación con los que se quedan en la vera del camino. Durante esta década hemos crecido a una tasa muy alta, superior al 7%. Pero, en estas economías se crea una paradoja: empieza a hacerse escaso el recurso humano. Muchas empresas requieren una alta demanda de trabajadores calificados y, por otro lado, existe una gran masa de trabajadores desocupados. ¿Qué rol tiene la capacitación en este contexto? La capacitación, la orientación y el servicio de información laboral permiten que aquellos que estén quedando fuera del empleo puedan encontrar trabajo.

Más allá de lo conceptual, ¿cuál es su evaluación del rol concreto que ha tenido la capacitación en la creación de un modelo de "Desarrollo con Equidad"?

Creo que podemos mostrar avances espectaculares. El año 1990, en Chile se capacitaba a alrededor de 200 mil personas. Eso significa que en Chile, en promedio, un trabajador se capacitaba cada 25 años. El año '98 ya estamos bordeando los 5.000 trabajadores. En promedio, hoy se capacitan cada 10 ó 12 años. Este es un avance sustantivo. Tal vez, el más sustantivo respecto a todo el resto de los sistemas de capacitación de América Latina.

En segundo lugar, está comprobado que la capacitación de estas personas ha tenido una incidencia muy fuerte en término de rentabilidad social. Hay un estudio reciente, realizado por la Universidad de Chile, que demuestra que la rentabilidad de la capacitación es superior al 30%. Esto significa que por cada peso invertido en capacitación, la empresa recibe una rentabilidad de 0,3, lo cual implica un porcentaje altísimo. Hay muy pocas inversiones en el mundo de la economía que tengan una rentabilidad anual de 30%.

Por lo tanto, si aumentamos la cobertura en más de un 100%, y hemos comprobado que esta inversión tiene una alta rentabilidad en el salario de las personas, podemos asegurar que la capacitación efectivamente tiene una incidencia real en la búsqueda de un desarrollo con equidad.

El otro ámbito en donde vemos un impacto fuerte en equidad es en el Programa Nacional de Capacitación. El año 1990, lo que existía en Chile en materia de capacitación era un SENCE que administraba una franquicia tributaria y tenía algunos programas de becas de capacitación de muy poca cobertura.

El primer gran programa social que marcó la innovación del SENCE fue **Chile-Joven**, que ha capacitado a 180 mil chiquillos. Nunca había existido un programa tan masivo de capacitación laboral. Este programa tiene la gracia de estar muy vinculado a la demanda de trabajo. Es decir se da capacitación laboral en aquellas especialidades en donde efectivamente hay demanda. Además, este programa modernizó el sistema metodológicamente: se pensó como un concurso público, en donde miles de empresas pueden participar, que deben asegurar la práctica laboral.

Después de **Chile-Joven** se empezaron a crear programas con la misma metodología para otros grupos de la sociedad. Y esto se coronó el año 1997 con la promulgación de la nueva Ley de Capacitación que creó el Fondo Nacional de Capacitación. Este permite que con recursos públicos –que han tenido un aumento explosivo con respecto al año '90– capacitar jóvenes con un programa, conscriptos, mujeres, gente de la pequeña empresa y escolares. Hoy contamos con un menú mucho más amplio de oportunidades de capacitación.



"Hoy la empresa más exitosa es la que hace una apuesta en la cultura de la organización. Esto, más que ser un discurso, posee implicancias concretas. Cuando tú tienes una cultura organizacional orientada al logro, te pueden cambiar el producto, el mercado, el precio... pero al final eres capaz de adaptarte creativamente", señala Ignacio Larraechea, Director Nacional SENCE.

La nueva Ley de Capacitación, además de mejorar la cobertura de las franquicias tributarias e incrementar la capacitación a los grupos más vulnerables, contribuye a la equidad al privilegiar un acceso preferente a la pequeña empresa. La nueva Ley de Capacitación deja claro que éste es un derecho universal, al que todas las empresas pueden acceder, pero a la pequeña empresa se le dice: "como mínimo, usted va a contar con 3 U.T.M. de capacitación imputable en la franquicia, que equivalen a 325 mil pesos". Esta cantidad de dinero es un porcentaje altísimo de las remuneraciones pagadas por una pequeña empresa. Esto significa un salto cualitativo.

En segundo lugar, para las pequeñas empresas se creó el Subsidio Directo. Con este subsidio, a las empresas muy pequeñas que tienen problemas de liquidez, se les dice: "ustedes pacten la capacitación con un organismo, envían la comunicación a SENCE... y, de ser aprobada, ustedes no pagan, paga el SENCE". ¡Esto implica la liquidez total! Con el Subsidio Directo hemos tenido un éxito fenomenal.

Este es un subsidio nuevo. ¿Se conoce efectivamente al interior de las pequeñas y medianas empresas?

Empezamos recién el año pasado. Pero, es tan conocido que el dinero, que alcanzó a más de mil millones de pesos, se acabó muy rápido.

Yo te puedo dar una primicia: nos aumentaron los recursos en un 50% para este año, lo que equivale a dos mil cien millones, que nosotros separamos en tramos. Los recursos del primer cuatrimestre se acabaron sólo en dos semanas... y hoy me acaban de informar que, del fondo del segundo cuatrimestre, que contaba con 700 millones de pesos, quedan sólo dos mil. ¡Esto comprueba que su uso es tremendamente masivo! Por primera vez tenemos un exceso de demanda de microempresarios. Antes no les interesaba el tema de la capacitación. Hoy están capacitándose con una frecuencia notable.

Y existe un tercer elemento muy importante, pero poco conocido respecto a la equidad. El sistema chileno de capacitación, al estar orientado hacia la demanda, estaba concentrándose no sólo en las grandes empresas, sino que además, en aquellos trabajadores de mayores ingresos. Esa era una pésima focalización.

¿Qué hace la nueva ley? El Nuevo Estatuto de Capacitación de 1997 estipula tres tramos de ingreso y dice "si usted gana más de un millón 200 mil pesos, el Estado le subsidia el 15%; si usted gana entre 600 y un millón 200 mil pesos, usted puede acceder al 5%, y solamente aquellos trabajadores con un ingreso de menos de 600 mil pesos pueden acceder al 100% de subsidio. Este es un avance tremendo.

**"En Chile no se ocupa más del 30%
del Subsidio Tributario"**

Usted ha afirmado que "Debemos tener conciencia que en la capacitación Chile se juega hoy gran parte de su futuro". ¿Usted cree que el empresariado nacional tiene plena conciencia de este hecho?

El empresariado es tremendamente heterogéneo. Si yo miro la cifra global, yo diría: aquí falta conciencia.

¿Cuál es el porcentaje real de los empresarios que utilizan el Subsidio Tributario que posibilita el SENCE? ¿De qué cifra exacta estamos hablando?

Obviamente hay un problema muy fuerte en un sector muy amplio de nuestra sociedad. En Chile no se ocupa más del 30% del Subsidio Tributario. Sin embargo, si uno desagrega esta cifra, encuentra que esta cifra global, esconde realidades muy heterogéneas.

Empecemos por las realidades negativas. Yo diría que el sector agrícola está claramente por debajo de todos los índices. Hay muy poca capacitación. En promedio, los trabajadores de la agricultura se capacitan cada 50 años. O sea, la mayoría no se capacita nunca.

También en sectores como el comercio y la construcción están muy atrasados, y en las pequeñas y microempresas, que corresponden al 97% de todas las empresas del país, a pesar de lo que se ha avanzado, sigue habiendo una cultura gerencial que apunta más a administrar un negocio que a ejercer un rol empresarial. Una cosa es administrar un negocio y otra es hacer gestión. El planificar, establecer una misión y metas, todavía es muy poco recurrente en la pequeña empresa. Ahí tenemos un atraso sustantivo. Aquí hay un tema de mentalidad que debe ir cambiando en nuestro mundo empresarial.

¿Cuáles son los sectores económicos que apuestan por la capacitación?

Los que destacan en la capacitación laboral en Chile son los sectores ligados a la Energía y las Comunicaciones. Estos sectores claramente tienen un manejo empresarial moderno, con tecnologías de punta y una política de recursos muy desarrollada. En segundo lugar, está la Minería. Aquí un trabajador se capacita cada dos años.

Por último, yo haría un especial hincapié en el esfuerzo que está realizando la Banca. Los datos del año pasado son extraordinarios. Hay más personas que participaron en cursos de capacitación, que personas que trabajan en la Banca. Esto significa que –en promedio– una vez al año se capacita un empleado de este sector. Por otra parte, hemos comprobado que la inversión privada en capacitación es mayor que la capacitación pública. Esto es destacable.

¿Por qué la gran empresa ha resuelto desarrollar una intensa política de inversión en capacitación del recurso humano?

Antes, para competir necesitábamos tener un mejor producto. Quien hacía inversiones para tener un mejor producto se aseguraba ser más competitivo en el mercado.

Hoy, mediante las tecnologías de información, el producto se copia muy rápido. Después se dijo que las empresas más competitivas eran la que tenían un mejor proceso productivo. Pero, resulta que los procesos productivos también demostraron tener sus límites.

Hoy la empresa más exitosa es la que hace una apuesta en la cultura de la organización. Esto, más que ser un discurso, posee implicancias concretas. Cuando tú tienes una cultura organizacional orientada al logro, te pueden cambiar el producto, el mercado, el precio... pero al final eres capaz de adaptarte creativamente.

Por lo tanto, las empresas exitosas en Chile están conscientes de lo importante que es invertir permanentemente en capacitación. Porque la capacitación siempre es un acto de confianza. Un

empresario que decide capacitar a un trabajador le está diciendo: "Yo creo en ti". Y el trabajador que va a la capacitación, de alguna manera, se está casando con la empresa. De esa forma se establece lo que en economía se conoce como: un contrato implícito. Cuando se crean relaciones de confianza, la capacitación aparece como el gran núcleo.

La Modernización Acelerada del SENCE

Pero, tenemos una gran masa de pequeños y microempresarios, que representan un 97% del empresariado nacional, en donde se encuentran los mayores problemas para invertir en capital humano. ¿Cómo pesa el factor burocracia del SENCE en esta resistencia a capacitar?

Yo puedo dar una respuesta categórica. El año pasado se hizo una encuesta entre mil 800 empresarios y dirigentes sindicales y tuvieron que calificar a todos los organismos públicos del Estado. Por su calidad de servicio, el primer lugar lo obtuvo el SENCE. No lo decimos nosotros, lo dice una encuesta pública.

Ahora, ¿Por qué se logró esto? Se logró porque este servicio se ha sumergido en un proceso de modernización acelerada centrada en el usuario. Antes, un empresario, cuando quería capacitar a un trabajador, tenía que mandar a un funcionario con un papel al SENCE y este organismo le informaba seis días después, si el formulario estaba bien hecho o no.

Hoy todo este proceso se hace vía Internet. Actualmente el 43% de todas las comunicaciones que entran al SENCE son vía Internet. Hoy el empresario no tiene que moverse de su escritorio para hacer una comunicación con SENCE. Ninguno de ese 43% puede decir que el SENCE tiene problemas de burocracia.

Para aquel porcentaje que no cuenta con Internet creamos la Oficina Regional Metropolitana en donde se le ayuda al empresario a establecer esta comunicación electrónica. Además, creamos el SENCE Net o SENCE en su Comuna. Hoy hemos instalado, en alrededor de 50 municipios de todo el país, un terminal SENCE. Esto permite que un empresario que vive en Chimbarongo puede hacer su comunicación en su propio municipio, vía Internet.

En la XI Región, instalamos once terminales de SENCE en once comunas. Para muchos de esos empresarios, que viven a más de 300 kilómetros de la capital regional, la franquicia tributaria no existía. Hoy la tiene en su propio municipio. Creo que el esfuerzo del SENCE ha sido tremendo.

Otra de las críticas que se le hace al SENCE al interior de las empresas, dice relación con la imposibilidad del trabajador de capacitarse si el empleador no lo aprueba. En este sentido, podría pensarse que el SENCE privilegia la voluntad del empresariado, por sobre la de los trabajadores. ¿Es posible generar un nuevo sistema más equitativo?

En realidad, esa situación no es voluntad del SENCE. La Ley de Capacitación fue aprobada por unanimidad en el parlamento. Y es esa ley la que establece cuál es el mecanismo.

Pero, uno puede decir que esto era una realidad, hasta la nueva ley. La nueva ley establece justamente la creación de Comités Bipartitos de capacitación en las empresas, cuyo objetivo es establecer una capacitación concertada. Por un lado hace posible una instancia de información y participación para los trabajadores; pero, además es una mesa en la cual se negocia entre aquello que es funcional para la empresa y aquello que es funcional para los propios trabajadores. Tenemos muchas experiencias en empresas en donde se han logrado acuerdos importantes.

Lo que no hace la ley es obligar a las empresas a pactar con los trabajadores. Es decir, si una empresa no logra un consenso en el Comité Bipartito, igual puede emplear un plan de capacitación no concertado. Pero, eso implica que deja de obtener un incentivo económico del 20% del valor de los cursos de capacitación.

¿La nueva Ley de Capacitación diseña algún tipo de mecanismo alternativo para que la decisión de capacitar no recaiga exclusivamente en el empleador?

Sí. La ley crea el Fondo Nacional de Capacitación que financia cursos de capacitación para cesantes, grupos vulnerables y trabajadores de muy baja calificación. Es decir, los trabajadores de las empresas pueden optar al Fondo Nacional de Capacitación. Pero, el Fondo procura que esta posibilidad no sea para cualquier trabajador. Una persona de altos ingresos, puede pagarse un curso.

El Fondo Nacional de Capacitación subsana lo que me planteas. Pero, yo creo que aún falta mucho que avanzar.

¿Cómo evalúa la cultura de la capacitación en Chile, respecto a los estándares internacionales?

Está muy avanzada respecto a América Latina. Yo creo que estamos viviendo los efectos evidentes de un sistema orientado a la demanda que genera una conciencia empresarial y laboral bastante más desarrollada que en el resto de Latinoamérica. No es raro que el SENCE sea destacado como modelo, dentro de la región latinoamericana. De hecho, en una reunión de todos los Directores de las organizaciones capacitadoras de América Latina celebrada en Uruguay, el BID señaló que apoyará a todas aquellas instituciones de capacitación que asuman la orientación hacia la demanda, tal como lo ha hecho el SENCE.

Ahora, con respecto a los países más desarrollados, falta mucho. En Chile aún existen sectores empresariales que hablan de los trabajadores como "mano de obra", y no como recurso estratégico. Todavía existen muchos trabajadores que creen que les basta la formación inicial para batirse durante toda la vida. Aún falta conciencia de que hay que desarrollar una organización del trabajo que sea favorable al aprendizaje.

Ministerio de Relaciones Exteriores

PROMULGA LOS CONVENIOS N^os. 87, 98, 105 y 138, ADOPTADOS POR LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (*)

Decreto N^o 227, de 17.02.99

Núm. 227.- Santiago, 17 de febrero de 1999.- Vistos: Los artículos 32, N^o 17, y 50, N^o 1), de la Constitución Política de la República.

Considerando:

Que la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó los siguientes Convenios Internacionales del Trabajo:

- a) Convenio N^o 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, adoptado el 9 de julio de 1948;
- b) Convenio N^o 98, relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado el 1^o de julio de 1949;
- c) Convenio N^o 105, relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, adoptado el 25 de junio de 1957; y
- d) Convenio N^o 138, sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, adoptado el 26 de junio de 1973.

Que el Convenio N^o 87 fue aprobado por el Congreso Nacional, según consta en el Oficio N^o 2.187, de 10 de noviembre de 1998, de la Honorable Cámara de Diputados.

Que el Convenio N^o 98 fue aprobado por el Congreso Nacional, según consta en el Oficio N^o 2.186, de 10 de noviembre de 1998, de la Honorable Cámara de Diputados.

Que el Convenio N^o 105 fue aprobado por el Congreso Nacional, según consta en el Oficio N^o 2.184, de 10 de noviembre de 1998, de la Honorable Cámara de Diputados.

Que el Convenio N^o 138 fue aprobado por el Congreso Nacional, según consta en el Oficio N^o 2.185, de 10 de noviembre de 1998, de la Honorable Cámara de Diputados.

Que el Instrumento de Ratificación de los mencionados Convenios se depositó con fecha 1^o de febrero de 1999 ante el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 12.05.99.

Que en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 2º del Convenio N° 138, sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, éste fue ratificado con la siguiente Declaración Anexa: "El Estado de Chile declara que la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio es de 15 años".

Decreto:

Artículo único.- Promúlganse los siguientes Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

- a) Convenio N° 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, adoptado el 9 de julio de 1948;
- b) Convenio N° 98, relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado el 1º de julio de 1949;
- c) Convenio N° 105, relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, adoptado el 25 de junio de 1957, y
- d) Convenio N° 138, sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, adoptado el 26 de junio de 1973.

Cúmplanse dichos Convenios y llévense a efecto como ley y publíquese copia autorizada de sus textos en el Diario Oficial.

Anótese, tómese razón, regístrese y publíquese.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- José Miguel Insulza, Ministro de Relaciones Exteriores.- Patricio Tombolini Véliz, Ministro del Trabajo y Previsión Social Subrogante.

Lo que transcribo a US. para su conocimiento.- Demetrio Infante Figueroa, Embajador, Director General Administrativo.

TRIGESIMA PRIMERA REUNION

(San Francisco, 17 de junio - 10 de julio de 1948)

CONVENIO 87

Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical";

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante";

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales,

adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

PARTE I. LIBERTAD SINDICAL

Artículo 1º.- Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2º.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3º.- 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4º.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5º.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6º.- Las disposiciones de los artículos 2º, 3º y 4º de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7º.- La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2º, 3º y 4º de este Convenio.

Artículo 8º.- 1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9º.- 1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbre de acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10.- En el presente Convenio, el término "organización" significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

PARTE II. PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION

Artículo 11.- Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

PARTE III. DISPOSICIONES DIVERSAS

Artículo 12.- 1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13.- 1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

- a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
- b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberán especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

PARTE IV. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 14.- Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15.- 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16.- 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17.- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19.- Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 20.- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21.- Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONVENIO 98**Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

Artículo 1º.- 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
- b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2º.- 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3º.- Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 4º.- Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso

de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Artículo 5º.- 1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6º.- El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Artículo 7º.- Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8º.- 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9º.- 1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

- a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 10.- 1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 11.- 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12.- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14.- Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15.- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo Convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

Artículo 16.- Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CUADRAGESIMA REUNION

(Ginebra, 5-27 de junio de 1957)

CONVENIO 105

Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 1957 en su cuadragésima reunión;

Después de haber considerado la cuestión del trabajo forzoso, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber tomado nota de las disposiciones del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930;

Después de haber tomado nota de que la Convención sobre la esclavitud, 1926, establece que deberán tomarse todas las medidas necesarias para evitar que el trabajo obligatorio o forzoso pueda dar lugar a condiciones análogas a la esclavitud y de que la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956, prevé la completa abolición de la servidumbre por deudas y la servidumbre de la gleba;

Después de haber tomado nota de que el Convenio sobre la protección del salario, 1949, prevé que el salario se deberá pagar a intervalos regulares y prohíbe los sistemas de retribución que priven al trabajador de la posibilidad real de poner término a su empleo;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la abolición de ciertas formas de trabajo forzoso u obligatorio en violación de los derechos humanos a que alude la Carta de las Naciones Unidas y enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957:

Artículo 1º.- Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:

- a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- c) como medida de disciplina en el trabajo;
- d) como castigo por haber participado en huelgas;
- e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Artículo 2º.- Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio, según se describe en el artículo 1º de este Convenio.

Artículo 3º.- Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 4º.- 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 5º.- 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 6º.- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 7º.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 8º.- Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 9º.- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo Convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 5º, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 10.- Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONVENIO 138

Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1973 en su quincuagésima octava reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la edad mínima de admisión al empleo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Teniendo en cuenta las disposiciones de los siguientes convenios: Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921;

Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965;

Considerando que ha llegado el momento de adoptar un instrumento general sobre el tema que reemplace gradualmente a los actuales instrumentos, aplicables a sectores económicos limitados, con miras a lograr la total abolición del trabajo de los niños, y

Después de haber decidido que dicho instrumento revista la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos setenta y tres, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la edad mínima, 1973:

Artículo 1º.- Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

Artículo 2º.- Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de lo dispuesto en los artículos 4º a 8º del presente Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que establece una edad mínima más elevada que la que fijó inicialmente.

3. La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.

4. No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.

5. Cada Miembro que haya especificado una edad mínima de catorce años con arreglo a las disposiciones del párrafo precedente deberá declarar en las memorias que presente sobre la aplicación de este Convenio, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

- a) que aún subsisten las razones para tal especificación, o
- b) que renuncia al derecho de seguir acogiéndose al párrafo 1 anterior a partir de una fecha determinada.

Artículo 3º.- 1. La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.

2. Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el párrafo 1 de este artículo serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan.

3. No obstante lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

Artículo 4º.- 1. Si fuere necesario, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, podrá excluir de la aplicación del presente Convenio a categorías limitadas de empleos o trabajos respecto de los cuales se presenten problemas especiales e importantes de aplicación.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que haya excluido de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en memorias posteriores el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el presente Convenio a tales categorías.

3. El presente artículo no autoriza a excluir de la aplicación del Convenio los tipos de empleo o trabajo a que se refiere el artículo 3º.

Artículo 5º.- 1. El Miembro cuya economía y cuyos servicios administrativos estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, limitar inicialmente el campo de aplicación del presente Convenio.

2. Todo Miembro que se acoja al párrafo 1 del presente artículo deberá determinar, en una declaración anexa a su ratificación, las ramas de actividad económica o los tipos de empresa a los cuales aplicará las disposiciones del presente Convenio.

3. Las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicables, como mínimo, a: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento; transportes, almacenamiento y comunicaciones, y plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

4. Todo Miembro que haya limitado el campo de aplicación del presente Convenio al amparo de este artículo:

- a) deberá indicar en las memorias que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo la situación general del empleo o del trabajo de los menores y de los niños en las ramas de actividad que estén excluidas del campo de aplicación del presente Convenio y los progresos que haya logrado hacia una aplicación más extensa de las disposiciones del presente Convenio;

- b) podrá en todo momento extender el campo de aplicación mediante una declaración enviada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 6º.- El presente Convenio no se aplicará al trabajo efectuado por los niños o los menores en las escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación ni al trabajo efectuado por personas de por lo menos catorce años de edad en las empresas, siempre que dicho trabajo se lleve a cabo según las condiciones prescritas por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, y sea parte integrante de:

- a) un curso de enseñanza o formación del que sea primordialmente responsable una escuela o institución de formación;
- b) un programa de formación que se desarrolle entera o fundamentalmente en una empresa y que haya sido aprobado por la autoridad competente; o
- c) un programa de orientación, destinado a facilitar la elección de una ocupación o de un tipo de formación.

Artículo 7º.- 1. La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos:

- a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y
- b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

2. La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar, en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados a) y b) del párrafo anterior.

3. La autoridad competente determinará las actividades en que podrá autorizarse el empleo o el trabajo de conformidad con los párrafos 1 y 2 del presente artículo y prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo.

4. No obstante las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo, el Miembro que se haya acogido a las disposiciones del párrafo 4 del artículo 2º podrá, durante el tiempo en que continúe acogéndose a dichas disposiciones, substituir las edades de trece y quince años, en el párrafo 1 del presente artículo, por las edades de doce y catorce años, y la edad de quince años, en el párrafo 2 del presente artículo, por la edad de catorce años.

Artículo 8º.- 1. La autoridad competente podrá conceder, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, por medio de permisos individuales, excepciones a la prohibición de ser admitido al empleo o de trabajar que prevé el artículo 2º del presente Convenio, con finalidades tales como participar en representaciones artísticas.

2. Los permisos así concedidos limitarán el número de horas del empleo o trabajo objeto de esos permisos y prescribirán las condiciones en que puede llevarse a cabo.

Artículo 9º.- 1. La autoridad competente deberá prever todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio.

2. La legislación nacional o la autoridad competente deberán determinar las personas responsables del cumplimiento de las disposiciones que den efecto al presente Convenio.

3. La legislación nacional o la autoridad competente prescribirá los registros u otros documentos que el empleador deberá llevar y tener a disposición de la autoridad competente. Estos registros deberán indicar el nombre y apellidos y la edad o fecha de nacimiento, debidamente certificados siempre que sea posible, de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él o que trabajen para él.

Artículo 10.- 1. El presente Convenio modifica, en las condiciones establecidas en este artículo, el Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921; el Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.

2. Al entrar en vigor el presente Convenio, el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965, no cesarán de estar abiertos a nuevas ratificaciones.

3. El Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921, y el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921, cesarán de estar abiertos a nuevas ratificaciones cuando todos los Estados partes en los mismos hayan dado su consentimiento a ello mediante la ratificación del presente Convenio o mediante declaración comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

4. Cuando las obligaciones del presente Convenio hayan sido aceptadas:

- a) por un Miembro que sea parte en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937, y que haya fijado una edad mínima de admisión al empleo no inferior a quince años en virtud del artículo 2º del presente Convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,
- b) con respecto al empleo no industrial tal como se define en el Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932, por un Miembro que sea parte en ese Convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,
- c) con respecto al empleo no industrial tal como se define en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937, por un Miembro que sea parte en ese Convenio, y siempre que la edad mínima fijada en cumplimiento del artículo 2º del presente Convenio no sea inferior a quince años, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,

- d) con respecto al trabajo marítimo, por un Miembro que sea parte en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936, y siempre que se haya fijado una edad mínima no inferior a quince años en cumplimiento del artículo 2º del presente Convenio o que el Miembro especifique que el artículo 3º de este Convenio se aplica al trabajo marítimo, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,
- e) con respecto al empleo en la pesca marítima, por un Miembro que sea parte en el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y siempre que se haya fijado una edad mínima no inferior a quince años en cumplimiento del artículo 2º del presente Convenio o que el Miembro especifique que el artículo 3º de este Convenio se aplica al empleo en la pesca marítima, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,
- f) por un Miembro que sea parte en el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965, y que haya fijado una edad mínima no inferior a la determinada en virtud de ese Convenio en cumplimiento del artículo 2º del presente Convenio o que especifique que tal edad se aplica al trabajo subterráneo en las minas en virtud del artículo 3º de este Convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,

al entrar en vigor el presente Convenio.

5. La aceptación de las obligaciones del presente Convenio:

- a) implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919, de conformidad con su artículo 12,
- b) con respecto a la agricultura, implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921, de conformidad con su artículo 9º,
- c) con respecto al trabajo marítimo, implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920, de conformidad con su artículo 10, y del Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921, de conformidad con su artículo 12,

al entrar en vigor el presente Convenio.

Artículo 11.- Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 12.- 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrar en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 13.- 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional

del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 14.- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 15.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 16.- Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 17.- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo Convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 13, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

Artículo 18.- Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Servicio de Impuestos Internos
Dirección Nacional

**INFORMACION TRIBUTARIA QUE DEBEN
PROPORCIONAR LOS EMPLEADORES EN LAS
DECLARACIONES DE COTIZACIONES
PREVISIONALES Y SU ENVIO AL SERVICIO (*)**

Circular N° 26, de 7.05.99

Núm. 26.- 7 de mayo de 1999.

I. GENERALIDADES

La presente circular tiene por objeto aclarar aspectos funcionales relacionados con la información tributaria que deben proporcionar los empleadores, consistente en los montos pagados por concepto de sueldos y rentas accesorias o complementarias y el correspondiente Impuesto Unico retenido, la cual deberá ser proporcionada por éstos en las Planillas de Cotizaciones Previsionales que, mensualmente, presentan ante las Administradoras de Fondos de Pensiones y el Instituto de Normalización Previsional, conforme a lo dispuesto en las resoluciones que se señala en el punto siguiente.

II. ANTECEDENTES

- 1.- Mediante la Resolución N° Ex. Res. N° Ex. 664, 035-292 y 001, de 28.01.98, publicada en el Diario Oficial del 4 de febrero de 1999, el Servicio, conjuntamente con la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones y el Instituto de Normalización Previsional, han dispuesto lo siguiente:

Que, con el fin de dar fiel cumplimiento a las obligaciones que las normas legales imponen al Servicio de Impuestos Internos, a la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones y al Instituto de Normalización Previsional, en cuanto, por una parte, velar por el fiel cumplimiento de la fiscalización de los impuestos y, por otra, lograr una adecuada recaudación de las cotizaciones previsionales de los afiliados a las Administradoras de Fondos de Pensiones y al Instituto de Normalización Previsional y, a su vez, lograr una eficiente administración de los recursos destinados a dicho fin, se ha estimado necesario adecuar las planillas de pago de cotizaciones previsionales y de depósitos voluntarios, la de declaraciones y no pago de cotizaciones previsionales y la de pago de cotizaciones previsionales declaradas que los empleadores deben efectuar ante tales organismos y disponer, además, el envío al Servicio de Impuestos Internos de aquella información necesaria para los fines de la fiscalización tributaria.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 11.05.99.

Este mecanismo de información simultánea, mediante el cual los empleadores informarán al Instituto de Normalización Previsional y a las Administradoras de Fondos de Pensiones las remuneraciones pagadas y el Impuesto Unico retenido, en la declaración mensual de cotizaciones previsionales, permitirá reducir el costo, en términos de tiempo, esfuerzo y medios, que implica para estos contribuyentes enviar todos los años la información que se requiere mediante el formulario 1887.

La declaración que los empleadores deben efectuar para pagar las cotizaciones previsionales y de depósitos voluntarios declaradas y para declarar y no pagar a las Administradoras de Fondos de Pensiones y al Instituto de Normalización Previsional las cotizaciones previsionales descontadas de las remuneraciones de los trabajadores, deberán contener, además de los antecedentes previsionales requeridos actualmente, la información tributaria del afiliado o trabajador referida a la Base Imponible Tributable e Impuesto Unico de Segunda Categoría determinado.

Las Administradoras de Fondos de Pensiones y el Instituto de Normalización Previsional enviarán al Servicio de Impuestos Internos, el último día hábil del mes siguiente de recibido el pago de las cotizaciones previsionales o de las declaraciones y no pago, la siguiente información contenida en las referidas declaraciones presentadas por los respectivos empleadores, a través de cinta magnética o CD, en los términos que lo determinen las instituciones involucradas.

Los empleadores, que no efectúen oportunamente la declaración de las cotizaciones previsionales o si ésta es incompleta o errónea, serán sancionados en los términos previstos en el artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980 o en la Ley N° 17.322, en su caso.

La resolución mencionada debía regir a contar de la declaración correspondiente a las remuneraciones del mes de marzo de 1999.

- 2.- Por su parte, mediante la Resolución N° Ex. 1.089, de 11.02.99, publicada en el Diario Oficial del 17.02.99, el Servicio aclaró que la información solicitada mediante la Resolución N° Ex. 664, I.N.P. N° 035-292 y SAFP N° 001, de 28 de enero de 1999, publicada en el Diario Oficial del día 4 de febrero de 1999, no es más que un cambio de modalidad para proporcionar esta información a partir del año comercial 1999, tributario 2000. En efecto, por medio de esta última resolución, se ha reemplazado la obligación de las personas naturales o jurídicas que paguen rentas del artículo 42, N° 1 de la Ley de la Renta, conforme lo dispone la Resolución N° Ex. 6.836, D.O. 6.01.94, modificada por las Resoluciones N°s. Ex. 4.571, 5.534, 6.172 y 7.211, publicadas en el Diario Oficial del 31.10.94, 3.12.96, 16.12.97 y 10.12.98, respectivamente, de entregar la referida información anualmente, en el formulario 1887, antes del 15 de marzo de cada año, por la entrega mensual.

Por consiguiente, señala, se encuentra plenamente vigente la obligación impuesta a las personas naturales y jurídicas en la Resolución N° Ex. 6.836, D.O. 6.01.94, modificada por las Resoluciones N°s. Ex. 4.571, 5.534, 6.172 y 7.211, publicadas en el Diario Oficial del 31.10.94, 3.12.96, 16.12.97 y 10.12.98, respectivamente, por lo que el retardo u omisión de la presentación, tanto de la declaración jurada anual requerida en el formulario 1887, correspondiente al presente año tributario 1999, así como la de la señalada información tributaria mensual del año comercial 1999 y siguientes, serán sancionadas de acuerdo a lo previsto en el artículo 97, N° 1 del Código Tributario, conforme a lo establecido en la Resolución N° Ex. 6.836, D.O. 6.01.94, modificada por las Resoluciones N°s. Ex. 4.571,

5.534, 6.172 y 7.211, publicadas en el Diario Oficial del 31.10.94, 3.12.96, 16.12.97 y 10.12.98, respectivamente.

- 3.- Finalmente, mediante la Resolución N° 1.695, de 10.03.99, publicada en el Diario Oficial del 19.03.99, se postergó la obligación de presentar la información, materia de esta circular, la que, en consecuencia, *rige a partir de las remuneraciones del mes de mayo de 1999.*

III. DECLARACIONES

- 4.- MEDIO A UTILIZAR PARA LA ENTREGA DE LOS ANTECEDENTES TRIBUTARIOS REQUERIDOS.

La información tributaria requerida mediante las resoluciones precedentemente señaladas deberá ser incorporada en las planillas de Pago de Cotizaciones Previsionales y Depósitos Voluntarios, Declaración y No pago de Cotizaciones o de Cotizaciones Previsionales Declaradas, de las Administradoras de Fondos de Pensiones y en el caso de tener que hacerlo en el Instituto de Normalización Previsional, en las Planillas de Declaración y Pago simultáneo de Cotizaciones Previsionales y su anexo (Formulario F.1) y de Declaración de cotizaciones Previsionales y su anexo (Formulario F.2) las cuales han sido modificadas por las señaladas instituciones incorporando a ellas las columnas "Base Imponible Tributable" e "Impuesto Unico Segunda Categoría".

- 5.- INFORMACION TRIBUTARIA QUE SE DEBE PROPORCIONAR.

La información tributaria que deben consignar los pagadores de las rentas señaladas en el número anterior en la respectiva Planilla de Cotización Previsional que deban presentar ante la A.F.P. o el I.N.P., es la Base Imponible Tributable y el Impuesto Unico de Segunda Categoría establecido en el artículo 42, N° 1 de la Ley de Impuesto a la Renta, determinado conforme a lo dispuesto en el artículo 43 del mismo cuerpo legal, según lo establece la Resolución N° Ex. 664.

Deben ser igualmente informadas las rentas tributables, aun cuando no hayan generado Impuesto Unico, por no sobrepasar el tramo exento de 10 Unidades Tributarias Mensuales establecido en el mencionado artículo 43 de la Ley de la Renta.

Del mismo modo, deben ser informadas las rentas que, aún cuando no sean imponentes en el sistema previsional, sí sean tributables, como puede ser el caso del pago de horas extraordinarias, por ejemplo.

- 6.- INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR LA INFORMACION TRIBUTARIA EN LAS PLANILLAS DE COTIZACIONES PREVISIONALES.

6.1 RENTA TRIBUTABLE Y RENTA IMPONIBLE PREVISIONAL.

Independientemente que la renta tributable sea igual o diferente de la renta imponible previsional, el empleador deberá llenar siempre cada una de las columnas destinadas a informar las referidas rentas y, además, la del Impuesto Unico, en el caso que corresponda.

6.2 RENTAS ACCESORIAS O COMPLEMENTARIAS.

Las rentas accesorias o complementarias se seguirán informando en Planilla separada de la del sueldo, indicando en ella los períodos a los cuales corresponden los montos y el Impuesto Unico retenido. Esta Planilla debe presentarse en el plazo correspondiente al mes en que se pagaron dichas rentas.

6.3 RENTAS TRIBUTABLES Y RENTAS NO IMPONIBLES PREVISIONALES.

Las rentas tributables, pero no imponibles previsionales, como son, a vía de ejemplo, el pago de horas extraordinarias, aguinaldos, etc. deberán ser adicionadas al sueldo del mes en que ellas se paguen para conformar una sola base tributable y, por lo tanto, informarlas conjuntamente con éste.

7.- CONTRIBUYENTES OBLIGADOS A INFORMAR.

Los obligados a entregar la información a que se refieren las resoluciones precedentes, son todas las personas naturales o jurídicas que paguen rentas del artículo 42, N° 1 de la Ley de la Renta consistentes en sueldos y rentas accesorias o complementarias a éstos.

El retardo o la omisión de la entrega de esta información será sancionada de acuerdo a lo previsto en el artículo 97, N° 1 del Código Tributario.

8.- NO OBLIGADOS A INFORMAR.

No se encuentran afectados por la exigencia de entregar la información tributaria de que se trata *los empleadores de Trabajadores de Casa Particular y los Imponentes Independientes y Voluntarios*.

IV. DECLARACIONES RECTIFICATORIAS

El Servicio atendiendo al hecho que, eventualmente, los contribuyentes necesiten rectificar la información tributaria informada en las Planillas de imposiciones, ha implementado un sistema de declaraciones rectificatorias dirigido sólo a esta información, a través de un formulario especialmente diseñado para este efecto, el cual estará a disposición de los interesados en las Unidades del Servicio con las correspondientes instrucciones de llenado.

V. INFORMACION PENDIENTE

En cuanto a la información correspondiente a los meses de enero a abril del presente año, el Servicio de Impuestos Internos la solicitará próximamente, en la fecha y por el medio que comunicará oportunamente a los interesados.

Saluda a Ud., Benjamín Schütz García, Director (S).

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

**APRUEBA REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY Nº 19.518,
QUE FIJA EL NUEVO ESTATUTO DE
CAPACITACION Y EMPLEO (*)**

Decreto Nº 98

Núm. 98.- Santiago, 31 de octubre de 1997.

Vistos: Los artículos 32 Nº 8 y 88, de la Constitución Política del Estado; la Ley Nº 19.518, publicada en el Diario Oficial de 14 de octubre de 1997, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo y el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1, de 1967, Orgánico del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Considerando:

Que, el 1º de diciembre del año en curso entrarán en vigencia las disposiciones de la Ley Nº 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

Que, se hace necesario reglamentar dichas disposiciones, para efectos de una adecuada ejecución de la ley, por lo que, en ejercicio de la potestad que me reconoce del artículo 32 Nº 8 de la Constitución Política del Estado,

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento de la Ley Nº 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo:

TITULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1º.- Las referencias que se hacen en este reglamento al Servicio Nacional o simplemente al Servicio, o al Estatuto, deberán entenderse efectuadas, respectivamente, al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y al Estatuto de Capacitación y Empleo contenido en la Ley Nº 19.518.

Artículo 2º.- Serán beneficiarios del Sistema Nacional de Capacitación, en lo que respecta a la franquicia tributaria consagrada en el Estatuto, los trabajadores dependientes, personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajen en empresas de su propiedad y aquellas sujetas al contrato de capacitación, y en lo concerniente al Fondo Nacional de Capacitación, de preferencia,

(*) Publicado en el Diario Oficial de 27.04.98, rectificado según Diario Oficial de 13.05.99.

N. del E.: La Ley Nº 19.518 fue publicada en el Boletín Oficial Nº 106, noviembre de 1997, pág. 10.

las personas de escasos recursos, ya sea que se encuentren en actividad, cesantes, buscando trabajo por primera vez o que se desempeñen como trabajadores independientes.

TITULO II

DEL CONSEJO NACIONAL DE CAPACITACION Y DE LOS CONSEJOS REGIONALES DE CAPACITACION

Artículo 3º.- Los consejeros provenientes del sector empresarial y laboral, que integren el Consejo Nacional y los Consejos Regionales de Capacitación a que alude el artículo 9º del Estatuto, serán designados por el Ministro del Trabajo y Previsión Social o Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social, según el caso, previa consulta a las organizaciones legalmente constituidas, representativas de dichos sectores, de carácter nacional o regional respectivamente.

Artículo 4º.- Tales consejeros durarán dos años en sus cargos, pudiendo ser designados por otros períodos similares, con consulta a las organizaciones respectivas del sector empresarial y laboral.

Artículo 5º.- El quórum para sesionar, tanto del Consejo Nacional como de los Regionales, será la mayoría absoluta de sus miembros.

TITULO III

DE LA CAPACITACION

Párrafo I

Normas Generales

Artículo 6º.- Sólo las acciones de capacitación que se desarrollen en conformidad al Estatuto y al presente reglamento, darán lugar a los beneficios e impondrán las obligaciones que se señalan en estos cuerpos normativos.

Artículo 7º.- La capacitación comprenderá actividades de instrucción extraescolar, que permitan a los trabajadores desarrollar competencias laborales acordes con una actividad, ocupación u oficio y que se caractericen por tener objetivos de aprendizaje evaluables, en función de contenidos relacionados y técnicas metodológicas pertinentes en relación a la población objetivo.

Asimismo, las empresas podrán también con cargo a la franquicia tributaria contemplada en el Estatuto, efectuar actividades de capacitación de sus trabajadores tendientes a facilitar la movilidad laboral de éstos a otras actividades productivas, dentro de las mismas o en otras distintas.

La capacitación regulada por el Estatuto podrá incluir materias de formación y orientación laboral, que aun cuando no tengan relación con competencias o habilidades laborales propiamente tales, sean complementarias o necesarias para el cumplimiento de los objetivos propuestos para la respectiva acción de capacitación o a las que se programaren a futuro.

Párrafo II

Del Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación

Artículo 8º.- Las entidades que soliciten su inscripción en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación que lleva el Servicio Nacional, deberán acreditar el cumplimiento de los requisitos contemplados en el artículo 21, así como la no concurrencia de las inhabilidades a que se refiere el artículo 22, ambos del Estatuto, conforme a las reglas que se señalan a continuación.

El mencionado registro estará clasificado por área de actividad de capacitación. De este modo, será además obligatorio para las entidades que opten a la autorización pertinente, indicar de manera expresa en su solicitud, las áreas de capacitación que abarcarán o aquéllas a las cuales se han dedicado con antelación, las que, en todo caso, deberán estar de acuerdo a sus estatutos o normas por las que se rigen.

Artículo 9º.- Para efectos de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 21 y la no concurrencia de las inhabilidades referidas en el artículo 22, ambos del Estatuto, el Servicio Nacional podrá requerir a las entidades postulantes al registro, toda la documentación y antecedentes que estime pertinentes.

Lo anterior, se entiende sin perjuicio de que funcionarios del Servicio Nacional puedan verificar personalmente el cumplimiento de las condiciones a que alude el artículo 11 de este reglamento.

Artículo 10.- Las entidades que postulen a la autorización como organismos técnicos de capacitación deberán contemplar dentro de sus estatutos o normas por las que se rigen, que uno de sus objetos o finalidades es prestar servicios de capacitación.

Con todo, este requisito no será exigible respecto de las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica.

Artículo 11.- Las entidades que opten a la calidad de organismo técnico de capacitación deberán contar con una oficina administrativa apta e idónea en la región en la cual se solicita la inscripción correspondiente. La entidad postulante podrá tener dicha oficina a cualquier título.

Se entenderá apta e idónea para estos efectos, aquella dependencia que, por una parte, permita otorgar a los usuarios del sistema un buen servicio y, por otra, cuente con los recursos humanos y técnicos necesarios para proporcionar un eficiente cometido. Corresponderá al Servicio Nacional calificar que la misma reúna las exigencias antes indicadas, como también exigir la documentación administrativa y legal que estime necesaria.

El Servicio Nacional estará facultado para impartir normas técnicas y operativas para el cabal cumplimiento de esta exigencia.

No obstante lo anterior, la entidad solicitante podrá contar con más de una oficina administrativa para ejercer sus actividades de capacitación, lo cual deberá comunicar a este Servicio Nacional tan pronto ocurra, a fin que este último la fiscalice en los términos anteriores. De igual modo, se procederá respecto de las futuras oficinas administrativas.

La entidad postulante deberá consignar en su solicitud, además de lo indicado precedentemente, que dispone para el desarrollo de las actividades de capacitación, de salas de clases, talleres o laboratorios propios o a cualquier otro título o si por el contrario, las efectuará en otro tipo de lugares, contratados especialmente al efecto.

Artículo 12.- A los funcionarios públicos que ejercen funciones de fiscalización o control respecto de los Organismos Técnicos de Capacitación inscritos en el Registro pertinente, les estará vedado participar en éstos, ya sea como socios, directivos, gerentes o administradores.

Lo anterior es sin perjuicio de las prohibiciones aplicables a los funcionarios públicos, contenidas en la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo y lo que al respecto puedan establecer leyes especiales.

Artículo 13.- Para la aplicación de lo dispuesto en la letra c) del artículo 22 del Estatuto, el Servicio Nacional deberá mantener un registro o nómina de los organismos técnicos de capacitación que hayan sido sancionados con la revocación de la inscripción pertinente, con expresa mención de los administradores, directivos y gerentes existentes a la época de la sanción respectiva. De esta manera, sólo respecto de estas personas operará la inhabilidad consignada en este artículo.

Artículo 14.- El Servicio Nacional se pronunciará sobre la solicitud de autorización de organismo técnico de capacitación, dentro del plazo de 30 días hábiles a través de una resolución del Director Nacional.

Artículo 15.- Para impartir actividades o cursos de capacitación con sujeción al Estatuto, los organismos técnicos de capacitación deberán solicitar al Servicio Nacional la aprobación previa de aquéllos. El Servicio Nacional deberá resolver la solicitud dentro de 20 días, velando porque las áreas o especialidades de los cursos se ajusten al objeto de la entidad postulante, definido en las normas o estatutos por las que éstas se rijan. No será necesario aplicar este último criterio respecto de cursos cuya aprobación soliciten las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica.

La autorización que otorgue el Servicio Nacional a las actividades o cursos de capacitación que presenten los organismos técnicos de capacitación, será sólo para los efectos que los usuarios del sistema puedan optar a la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 del Estatuto.

Para los efectos de otorgar la autorización a que se refiere el inciso anterior, el Servicio Nacional, deberá analizar que el organismo técnico de capacitación y los cursos respectivos cumplan con las siguientes exigencias:

- a) Que las mencionadas acciones se individualicen, con indicación de su nombre, objetivos y contenidos de las mismas, las cuales deberán estar referidas a una acción o curso de capacitación.
- b) Que mencionen las técnicas metodológicas que se utilizarán en la dictación de los cursos y el material didáctico que se empleará.
- c) Que dispongan de salas, talleres, laboratorios, materiales y equipos, según corresponda, aptos e idóneos para el cumplimiento del proceso de instrucción correspondiente.

- d) Que consignen los requisitos, habilidades y destrezas y/o conocimientos de carácter laboral que los participantes deben reunir en forma previa para acceder a la actividad o curso de capacitación de que se trate. En este caso, el organismo técnico de capacitación deberá velar porque estas exigencias permitan un desarrollo homogéneo del curso.
- e) Que indiquen la competencia laboral y docente de los instructores o profesores definidos para impartir la actividad de capacitación. El Servicio Nacional se reserva la facultad de efectuar observaciones o reparos respecto de dichas calidades, cuyo cumplimiento será de carácter obligatorio por parte del organismo técnico.

Corresponderá al Servicio Nacional fiscalizar en la oportunidad en que se ejecute el curso, que los instructores o profesores que lo impartan se ajusten al perfil o característica autorizado.

- f) Que indique las características y el número de participantes por curso.

En todo caso, el número de participantes deberá guardar una cierta proporcionalidad con la naturaleza y los medios previstos para el desarrollo de las actividades que se pretende ejecutar, con el propósito de lograr que su contenido pueda ser aprendido y asimilado correctamente por los alumnos asistentes.

- g) Número total de horas cronológicas del curso y la distribución en horas teóricas y prácticas.
- h) Requisitos técnicos y administrativos que deben reunir los alumnos para la aprobación del curso, y
- i) Valor del curso, con expresa mención y detalle de cada uno de los rubros que lo componen.

Para los efectos de esta autorización, el Servicio Nacional aplicará pautas y criterios de carácter general y uniforme.

La aludida autorización podrá ser revocada en cualquier tiempo, si el curso de capacitación dejare de cumplir con cualquiera de las exigencias consideradas para su autorización, calificadas por el Servicio Nacional, o bien, cuando aquél no fuere solicitado por los usuarios del Sistema de Capacitación por más de un año.

Artículo 16.- La publicidad que realicen los organismos técnicos de capacitación respecto de sus cursos, a través de cualquier medio o forma de difusión, deberá efectuarse observando las características y condiciones en que los mismos fueren aprobados por el Servicio Nacional.

Para los efectos de permitir el adecuado cumplimiento de lo dispuesto en el inciso anterior, el Servicio Nacional podrá impartir normas técnicas aplicables a los organismos técnicos de capacitación.

La infracción a este artículo y las normas técnicas antes aludidas, facultará al Servicio Nacional para dejar sin efecto, la autorización otorgada al curso correspondiente.

Párrafo III

De la capacitación efectuada por las empresas y su financiamiento

Artículo 17.- En conformidad a las normas del Estatuto y el presente reglamento, las empresas podrán, individual o conjuntamente, efectuar programas o cursos de capacitación para sus trabajadores en forma directa, contratarlos con organismos técnicos de capacitación, o a través del organismo técnico intermedio para capacitación al cual se encuentren afiliadas.

Artículo 18.- Cuando las empresas efectúen dichas actividades en forma conjunta, una de ellas deberá asumir el carácter de coordinadora, presentando al Servicio Nacional la nómina de las empresas participantes y sus respectivas comunicaciones, en las que se expresará la distribución proporcional de los gastos correspondientes al número de trabajadores asistentes.

Artículo 19.- Las empresas que opten por ejecutar la capacitación al amparo del Estatuto, deberá comunicar los cursos o programas de capacitación en el plazo y forma que el Servicio Nacional determine.

En caso que dichas actividades formen parte de un programa acordado por el comité bipartito de capacitación, la empresa, para optar al beneficio tributario adicional contemplado en el inciso 2º del artículo 39 del Estatuto, deberá enviar de manera previa o simultánea a la comunicación de la primera acción de capacitación comprendida en el programa, un ejemplar del mismo suscrito por todos los miembros del comité.

Sin perjuicio de lo anterior, el programa de capacitación podrá ser modificado o sustituido por otro, si el comité así lo acordare, siempre y cuando los cursos afectados por dicha modificación o sustitución, no hubieren comenzado a ejecutarse. El nuevo programa deberá ser comunicado al Servicio Nacional en la forma y oportunidad indicadas en el inciso anterior.

Artículo 20.- El contrato de capacitación a que alude el inciso 4º del artículo 33 del Estatuto, deberá contener a lo menos las siguientes cláusulas esenciales.

- 1.- Fecha de celebración del contrato.
- 2.- Individualización de las partes, con indicación de sus nombres, cédulas nacionales de identidad y domicilio.
- 3.- Indicación del programa de capacitación que desarrollará el eventual trabajador dentro de la empresa, el cual podrá contener un módulo de práctica al interior de la misma, si éste fuese necesario para su habilitación laboral.
- 4.- La vigencia del contrato de capacitación, el cual no podrá exceder de dos meses, consideradas sus prórrogas.

Las actividades comprendidas en el contrato se comunicarán al Servicio Nacional en los términos consignados en los artículos precedentes.

Artículo 21.- En el evento que el contrato de capacitación terminare antes del tiempo estipulado por causas imputables al eventual trabajador, la empresa podrá imputar el costo de las

actividades de capacitación que éste conlleve, en el evento que el citado beneficiario haya cumplido como mínimo el setenta y cinco por ciento del programa respectivo.

Artículo 22.- El Servicio Nacional podrá autorizar a las empresas para que imputen a la franquicia tributaria establecida en el Estatuto, los gastos destinados a la dirección y administración del departamento o unidad de capacitación, hasta un máximo equivalente al quince por ciento de los costos directos anuales acogidos a la franquicia tributaria.

Se entenderán por gastos de dirección y administración de la unidad, los siguientes rubros:

- a) Honorarios, remuneraciones, viáticos y gastos de movilización del personal de las unidades de capacitación contratados exclusivamente para desempeñar dicha función.
- b) Materiales de consumo necesarios para las funciones de la unidad de capacitación, calificados por el Servicio Nacional.

En todo caso, no podrán imputarse a la franquicia tributaria los gastos que irroguen los servicios prestados por una empresa externa, aún en el evento que la misma haya sido contratada para este solo efecto. Tampoco podrán imputarse los gastos por concepto de maquinarias y equipamiento efectuados a cualquier título.

Estas unidades de capacitación quedarán sujetas al control técnico del Servicio Nacional y se ceñirán a las instrucciones que éste les imparta para tales efectos, siempre y cuando, el financiamiento de las mismas se efectúe con cargo a la franquicia tributaria.

Artículo 23.- El descuento referido en el artículo 36 del Estatuto se aplicará respecto del ejercicio en el cual se hubiere efectivamente incurrido en el gasto de capacitación. Si las actividades de capacitación se hubieren desarrollado en dos o más ejercicios, dicho descuento se aplicará en la proporción en que hayan sido ejecutadas en cada uno de ellos.

Artículo 24.- Para los efectos de aplicar lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto, se entenderá por costos directos de una actividad o curso, las sumas pagadas por las empresas a los organismos técnicos de capacitación, hasta el monto autorizado por el Servicio, por la capacitación de su personal, debidamente individualizado, y siempre que exista constancia del comprobante de pago de la prestación de los servicios; o bien, el total del aporte realizado por la empresa a un organismo técnico intermedio para capacitación, con los límites establecidos en el Estatuto.

Artículo 25.- En aquellos casos en que el curso de capacitación fuere realizado directamente por la empresa, se considerará como costos directos los siguientes rubros:

- a) Remuneraciones u honorarios de docentes o instructores, contratados exclusivamente para impartir los cursos.
- b) Remuneraciones por concepto de horas extraordinarias pagadas al personal de la empresa, originadas exclusivamente por su labor como docente o instructor de las actividades de capacitación, siempre y cuando éstas se desarrollen fuera de la jornada habitual de trabajo.
- c) Material de consumo indispensable para el logro de los objetivos de curso.

- d) Material didáctico, tal como apuntes, guías, diapositivas, transparencias, cuadernos, papel, lápices u otros que el Servicio Nacional estime como tales.
- e) Arriendo de equipos que sean fundamentales para el logro de los objetivos de la capacitación.
- f) Viáticos y gastos de movilización de los docentes o instructores originados por las acciones de capacitación desarrolladas fuera de su lugar habitual de trabajo, y previa calificación de su pertinencia efectuada por el Servicio Nacional.

Artículo 26.- Los gastos por concepto de viáticos y traslados de los participantes que asistan a cursos que se desarrollen fuera de su lugar habitual de trabajo, podrán ser autorizados por el Servicio Nacional para imputarlos a la franquicia tributaria, siempre que los mismos no excedan del diez por ciento de los costos directos anuales acogidos a la franquicia tributaria.

El Servicio Nacional autorizará los viáticos y traslados siempre que éstos se ajusten a valores reales y apropiados. Para dicho fin, las empresas deberán solicitar al Servicio Nacional, conjuntamente con la comunicación de la actividad de capacitación, la aprobación previa del viático y traslado.

Artículo 27.- Se considerará también gastos de capacitación imputables a la franquicia tributaria, aquellos destinados al estudio de las necesidades de capacitación de la empresa, con un máximo equivalente al diez por ciento de los costos directos de capacitación en que haya incurrido la misma durante el año respectivo y sólo en la medida que, producto de tales estudios, se ejecute a lo menos el cincuenta por ciento de los cursos y se capacite como mínimo el cincuenta por ciento de los participantes contemplados en el programa de capacitación que éstos propongan.

El estudio podrá ser realizado por personas naturales o jurídicas, y deberá ser presentado al Servicio Nacional para su aprobación, conjuntamente con el programa de capacitación al cual accede, previo al inicio de los cursos comprendidos en este último.

Artículo 28.- Los contribuyentes que se acojan a la franquicia tributaria del Estatuto, deberán presentar al Servicio Nacional una liquidación de todos los gastos realizados para la capacitación de sus trabajadores que puedan deducirse del Impuesto a la Renta o que deban considerarse como un gasto necesario para producir la renta, dentro del plazo de 60 días, contados desde el término de la respectiva acción de capacitación.

Cuando las actividades de capacitación se efectúen a través de un organismo técnico intermedio para capacitación, éste no podrá emitir el certificado a que alude el inciso 2º del artículo 43 del Estatuto, sino una vez percibidos efectivamente los aportes de que dicho certificado dé cuenta.

Artículo 29.- Las empresas cuyos trabajadores no hayan cumplido con una asistencia mínima del setenta y cinco por ciento de las horas totales del curso, no podrán acogerse a la franquicia tributaria por dicho curso. Asimismo, las empresas no podrán acogerse a la franquicia tributaria, por aquellas acciones de capacitación que se hayan ejecutado en términos distintos a los aprobados, inconclusas o simplemente no ejecutadas.

En el evento que las actividades de capacitación se hubieren desarrollado en dos o más ejercicios, el porcentaje de asistencia se calculará respecto de cada período separadamente.

Todo lo anterior, sin perjuicio del cabal y estricto cumplimiento de las demás exigencia que establece el Estatuto y este reglamento para acogerse a la franquicia tributaria.

Artículo 30.- Para los efectos del Estatuto y el presente reglamento, se entenderá por remuneración la establecida en el inciso primero del artículo 41 del Código del Trabajo.

Con todo, los límites de remuneraciones establecidos en el Estatuto y este reglamento estarán referidos a la contraprestación bruta percibida por el trabajador.

Artículo 31.- Para los efectos de los límites establecidos en los artículos 37 y 51 del Estatuto, se considerarán las remuneraciones pagadas o devengadas en el mes que precede al del inicio del curso, y se aplicarán las siguientes reglas.

Si el trabajador tuviere menos de un mes de antigüedad en la empresa, se estará a la remuneración estipulada en el respectivo contrato de trabajo.

En el caso que el trabajador hubiere estado sujeto a subsidio por incapacidad laboral durante el período que debe considerarse para el cálculo de la remuneración, se tomará en cuenta el monto del estipendio que le hubiere correspondido en el último mes efectivamente trabajado.

Las remuneraciones discontinuas, tales como gratificaciones, participaciones u otras, se prorratearán por el período a que correspondan, de acuerdo al mismo procedimiento empleado para la determinación de los máximos imponibles previsionales.

Artículo 32.- Cuando la capacitación beneficie a personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajen en empresas de su propiedad, los límites establecidos en el artículo 37 del Estatuto se aplicarán respecto de la renta bruta global que se haya declarado para el impuesto global complementario por el año tributario inmediatamente anterior al de la ejecución del curso, reajustada según la variación del Índice de Precios al Consumidor entre el mes que precede a la declaración y el de inicio del curso, promediada en doce meses. Si el beneficiario de la capacitación no estuvo afecto a dicha declaración, el Servicio Nacional podrá solicitar que acredite la renta efectiva que hubiere percibido en el lapso correspondiente.

Párrafo IV

De la capacitación financiada a través del Fondo Nacional de Capacitación

Artículo 33.- Corresponderá al Servicio Nacional la administración del Fondo Nacional de Capacitación, a que aluden los artículos 44 y siguientes del Estatuto, cuya finalidad es la de financiar acciones, programas y asistencia técnica en el campo de la formulación y capacitación de los recursos humanos, con cargo a los montos que anualmente fije la Ley de Presupuestos.

Los recursos del fondo serán asignados directamente, cuando se trate de la ejecución de los programas referidos en las letras a), c) y e) incisos segundo y siguientes del artículo 46 del Estatuto, en la forma y condiciones que más adelante se indican. La asignación de recursos para la ejecución de los demás programas que contempla el Fondo, se verificará mediante procedimientos de licitación pública o privada, según lo establezca el Director Nacional.

Artículo 34.- Para optar al financiamiento de la ejecución de acciones de capacitación de trabajadores y administradores o gerentes de las empresas comprendidas en la letra a) del artículo 46 del Estatuto, éstas deberán acreditar el cumplimiento de los requisitos contenidos

en la referida disposición y el artículo 49 del mismo cuerpo legal, conforma a las siguientes normas:

- a) La calidad de empresas contribuyentes en la primera categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquéllas cuyas rentas provengan únicamente de las que tratan las letras c) y d) del número segundo del artículo 20 del citado cuerpo legal, se acreditará mediante el formulario de declaración del impuesto anual a la renta o certificado de renta presunta, si correspondiere, emitidos por el Servicio de Impuestos Internos.
- b) La calidad de trabajador, administrador o gerente de la empresa postulante, que deben tener los beneficiarios del subsidio, se acreditarán mediante copias autenticadas de sus contratos de trabajo.
- c) Para acreditar que las ventas o servicios anuales de las empresas postulantes no exceden de 13.000 unidades tributarias mensuales, se considerará el año tributario anterior, debiendo demostrarse tal requisito mediante el formulario de declaración del impuesto anual a la renta o certificado de renta presunta, si correspondiere, emitidos por el Servicio de Impuestos Internos.
- d) El ejercicio de actividades continuas de la empresa, por a lo menos 18 meses anteriores a la solicitud del beneficio, se acreditará mediante los últimos dos balances generales de la empresa y los documentos citados en la letra c), correspondientes a dicho período.
- e) Tratándose de empresas constituidas como personas jurídicas, el no tener entre sus socios a otras personas jurídicas se acreditará mediante copia autenticadas de la escritura de constitución y sus modificaciones, si las hubiere.
- f) El no haber incurrido la empresa en infracciones graves de carácter tributario o laboral en los aludidos 18 meses, se acreditará mediante una declaración jurada notarial.

La documentación indicada en el inciso anterior deberá ser acompañada a la solicitud de financiamiento que presente la empresa al Servicio Nacional.

Artículo 35.- Para efectos de lo dispuesto en la letra f) del artículo anterior se, considerarán infracciones graves, las siguientes:

- a) El haber incurrido la empresa en alguna de las infracciones previstas en el artículo 97 del Código Tributario, habiendo sido sancionada por la autoridad competente.
- b) El estar adeudando la empresa, a la fecha de solicitud del subsidio, cotizaciones previsionales o de salud a alguna institución previsional o de salud, habiendo sido declaradas tales obligaciones en procesos judiciales o administrativos.
- c) El estar adeudando la empresa, a la fecha de solicitud del subsidio, remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro estipendio a uno o más trabajadores, sean de origen legal o contractual, habiendo sido declaradas tales obligaciones en procesos judiciales o administrativos.
- d) El haber incurrido la empresa en prácticas desleales o antisindicales, conforme al Código del Trabajo, así declaradas por un tribunal.

La verificación por parte del Servicio Nacional, en cualquier momento, de haber incurrido la empresa en alguna de las infracciones referidas, dentro de los 18 meses anteriores a la solicitud del beneficio, dejará éste sin efecto inmediato, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que establece el Estatuto.

Artículo 36.- El subsidio estatal se asignará directa e individualmente a las empresas postulantes, en la medida que las mismas presenten ante el Servicio Nacional solicitudes de financiamiento de cursos de capacitación para sus trabajadores, en la forma y oportunidad que éste determine, y previa verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos anteriores.

Con todo, el Servicio podrá establecer otros procedimientos y modalidades para la entrega de este beneficio. Para tal efecto, podrá impartir normas técnicas, cuyo cumplimiento será obligatorio para las postulantes.

Artículo 37.- El Director Nacional aprobará la solicitud de financiamiento del curso de capacitación a la empresa postulante, hasta la concurrencia del monto respectivo, mediante una resolución que fijará un plazo máximo para la realización de la actividad de capacitación a financiar.

El Servicio Nacional estará facultado para efectuar el pago del subsidio a la empresa o directamente al organismo técnico de capacitación que ha ejecutado la actividad o curso, y en ambos casos, una vez que se acredite la finalización del curso y una asistencia de los trabajadores beneficiados, a lo menos al setenta y cinco por ciento de las horas programadas del curso.

Artículo 38.- En todo caso, la modalidad de financiamiento establecida en el artículo 46 letra a) del Estatuto, será compatible con el mecanismo establecido en el artículo 36 de ese cuerpo legal, en los términos establecidos en el artículo 56 del mismo.

El monto total de los subsidios para capacitación establecidos en los artículos 36 y 48 del Estatuto, no podrá exceder para una empresa beneficiaria del Fondo Nacional de Capacitación, en el mismo año calendario, del equivalente a 26 unidades tributarias mensuales.

Artículo 39.- Para efectos de la contratación de aprendices en conformidad con las normas contempladas en los artículos 57 y siguientes del Estatuto, se reputará por aprendiz a aquel trabajador que se obliga a prestar servicios a un determinado empleador, consistentes en el desempeño de un programa de aprendizaje, en un tiempo y condiciones determinados, a cambio de una contraprestación en dinero.

Artículo 40.- El contrato de aprendizaje deberá contemplar, a lo menos, las estipulaciones establecidas en el artículo 10 del Código del Trabajo y el programa de aprendizaje respectivo. Este último deberá contemplar los cursos de formación en la empresa a cargo de un maestro guía y aquéllos relativos a la enseñanza relacionada e indicar el número de horas de desempeño que el aprendiz realizará en cada uno de sus componentes. En todo caso, el Servicio Nacional establecerá el o los mínimos de horas cronológicas de enseñanza relacionada y el valor hora por participante, con el objeto que dicha actividad se ejecute bajo costos reales y apropiados.

Artículo 41.- Para efectos de optar al subsidio por la capacitación de aprendices, se entenderá por ocupaciones u oficios, especialmente, aquellas que comprenden más de una operación de cierta complejidad y para cuya ejecución se requiere de un proceso de aprendizaje de algunas destrezas o habilidades laborales, como también el conocimiento teórico y práctico de los procesos y de las técnicas operativas para su desempeño y la responsabilidad por productos o la entrega de

un servicio, o parte de éstos, y de los materiales y equipos utilizados; y por programas, aquellos compuestos por el componente de formación en la empresa y el de enseñanza relacionada, definidos en los artículos 58 y 59 del Estatuto, que habiliten al aprendiz para el desempeño de una ocupación u oficio con las características definidas en este mismo artículo.

Artículo 42.- Para los efectos de determinar el tope de remuneración indicado en el inciso final del artículo 57 del Estatuto, se considerarán todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero, que perciba el aprendiz del empleador por causa del contrato de trabajo y que se estipulen en cualquier época de vigencia del contrato de aprendizaje, en los términos consignados en el artículo 41 del Código del Trabajo.

Artículo 43.- El componente de enseñanza relacionada podrá efectuarse a través de los organismos técnicos de capacitación inscritos en el Registro Nacional correspondiente, o bien, otorgarse directamente por el empleador mediante personal calificado de la propia empresa o con instructores contratados al efecto. En este último evento, la empresa empleadora deberá acompañar los antecedentes profesionales o currículum de los relatores o instructores, para su revisión y autorización por parte de este Servicio Nacional.

Artículo 44.- El componente de formación en la empresa se desarrollará a cargo y bajo la supervisión de un maestro guía, quien obligatoriamente deberá tener la calidad de trabajador de la misma, y además los conocimientos necesarios para llevar a cabo el proceso de capacitación de aprendiz.

Las empresas usuarias del sistema de capacitación regido por el Estatuto, podrán, con cargo a la franquicia tributaria contemplada en el artículo 36 de dicho cuerpo legal, rebajar los costos directos de los cursos impartidos a los maestros guías sobre nociones básicas de pedagogía que sean estrictamente necesarios para llevar a cabo el proceso de capacitación del aprendiz.

Artículo 45.- El Servicio Nacional financiará directamente los costos de los programas de aprendizaje que se le presenten, pudiendo al efecto, pagarlos directa e individualmente a los empleadores postulantes, o bien, a los organismos técnicos intermedios para capacitación que hayan organizado y elaborado programas para sus empresas afiliadas.

En este último caso, los aludidos organismos técnicos intermedios para capacitación deberán acreditar a la época del pago, que están facultados para percibir dichos beneficios por encargo de sus empresas afiliadas.

La comisión por concepto de organización de programas de aprendizaje para sus empresas afiliadas, a que tienen derecho los organismos técnicos intermedios para capacitación, será pagada a éstos una vez que haya concluido la totalidad del programa de aprendizaje por empresa.

Artículo 46.- Los empleadores que tengan a su cargo trabajadores sujetos al contrato de aprendizaje, acogido al Fondo, deberán comunicar oportunamente al Servicio Nacional toda modificación que altere las condiciones pactadas originalmente en éstos, especialmente, si éstos terminaren en forma anticipada. Del mismo modo, deberán proceder los organismos técnicos de capacitación y los organismos técnicos intermedios para capacitación, cuando tuvieren conocimiento de dichas situaciones.

Artículo 47.- Las acciones de capacitación y formación, dirigidas a personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez y trabajadores dependientes o independientes, de baja calificación

laboral, implementadas con el fin de mejorar sus competencias laborales y permitirles el acceso a un empleo o actividad productiva y financiadas con cargo al Fondo, podrán incluir, excepcionalmente, acciones de orientación laboral.

Será facultad del Servicio Nacional determinar el tipo de beneficiarios y la modalidad que se adoptará para su ejecución. En todo caso, ellas podrán ser individuales o colectivas y su financiamiento total o parcial.

Artículo 48.- Corresponderá al Servicio Nacional determinar la distribución de los programas de capacitación de que trata el artículo 46 del Estatuto, a nivel nacional, conjugando criterios de necesidades regionales y de costos.

Artículo 49.- Cuando sea necesario acreditar la escasez de recursos de los beneficiarios de un determinado programa de capacitación, ya sea individual o colectivo, ésta podrá ser certificada por la oficina competente del municipio correspondiente al lugar donde se efectuará el curso o donde tenga su domicilio, residencia o morada el beneficiario, conforme éste eligiere.

En aquellos casos en que alguno de los cursos que componen el programa de capacitación beneficiare a personas que se encuentren bajo la tuición o custodia de instituciones públicas o privadas, la escasez de recursos podrá ser certificada por el departamento social de dichas entidades.

Artículo 50.- El financiamiento con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, de programas individuales o colectivos de capacitación en el extranjero para trabajadores o instructores laborales chilenos, podrá ser total o parcial y se aplicará respecto del costo de la respectiva acción de capacitación. Para estos efectos, el Servicio llamará, en la o las oportunidades que determine en cada año el Director Nacional, de manera pública y abierta, a que las empresas interesadas presenten solicitudes de financiamiento de tales programas.

Para estos efectos, el Servicio Nacional anualmente determinará las entidades ejecutoras y los programas de capacitación susceptibles de financiarse con cargo a este subsidio.

El Servicio Nacional, al calificar las solicitudes de financiamiento de las acciones de capacitación en el extranjero presentadas por las empresas, considerará, entre otros, aspectos tales como:

- 1.- Que las actividades propuestas guarden relación directa con las actividades que desarrolla la empresa peticionaria.
- 2.- Que las mismas sean estrictamente necesarias e indispensables para el mejoramiento del proceso productivo de la empresa postulante.
- 3.- Que respecto de ellas no existan en el país instituciones especializadas o relatores que las impartan, o sean éstas manifiestamente insuficientes.

Artículo 51.- La capacitación financiada por el Estado a través de los diversos programas de capacitación regulados en el párrafo 5º del Título I del Estatuto, podrá complementarse con acciones de formación integral y de asistencia técnica, cuando beneficien a trabajadores independientes o a su grupo familiar, pertenecientes a sectores marginales o de extrema pobreza del área urbana o rural.

TITULO IV**DISPOSICIONES VARIAS**

Artículo 52.- La aplicación de las multas a que se refiere el artículo 75 del Estatuto, corresponderá a los Directores Regionales, en el ámbito de su competencia.

Artículo 53.- Derógase el Decreto Supremo N° 146, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, salvo los artículos 31 a 36 de su párrafo III, que se mantendrán vigentes en tanto no se dicte un reglamento especial sobre organismos técnicos intermedios para capacitación, en lo que no sean contrarios a la Ley N° 19.518.

Artículo 54.- El presente reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de su total tramitación y publicación en el Diario Oficial.

Anótese, tómese razón, comuníquese y publíquese.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Patricio Tombolini Véliz, Ministro del Trabajo y Previsión Social Subrogante.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Julio Valladares Muñoz, Subsecretario del Trabajo.

NULIDAD DE CLAUSULA EN VIRTUD DE LA CUAL SE MODIFICA UN CONTRATO DE PLAZO INDEFINIDO PARA TRANSFORMARLO EN CONTRATO DE PLAZO FIJO

Cecilia Farías Olguín (*)

Se ha ventilado ante los Tribunales de Justicia la procedencia de que las partes de una relación laboral modifiquen la cláusula relativa a la duración del contrato, en el sentido de sustituir el plazo indefinido por uno fijo o uno de obra o servicio. A la luz del debate sostenido en estrados, se han traído a discusión temas tales como la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y el principio de protección, ambos elementos fundantes de la normativa laboral. El tema es del todo relevante toda vez que de ello se derivan consecuencias tan trascendentes como la procedencia de la indemnización por años de servicio, derecho al que el empleador negó lugar al término del contrato de trabajo de los demandantes.

LA CONTROVERSIA JUDICIAL

La demanda, deducida en sede laboral, en Tribunal de Letras de Antofagasta, ha tenido por objeto obtener que se declarasen injustificados los despidos que afectaron a los demandantes, respecto de quienes la empleadora invocó como causal de término "la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato", fundado en la circunstancia de haber terminado contrato de prestación de servicios que vinculaba al empleador con un tercero.

Los demandantes fueron inicialmente contratados para desempeñarse en labores de vigilancia y seguridad en lugares de las diferentes empresas para quienes su empleador presta servicios de vigilancia. Dicho contrato era de plazo indefinido. Sin embargo, con fecha 1º de marzo de 1994, el empleador les presentó para su firma un anexo conforme al cual se señalaba que los servicios contratados se referían exclusivamente a labores de vigilancia en recinto de una empresa para la cual su empleador prestaba servicios en virtud de un contrato civil vinculante entre ambos. Con ello se modificaban los contratos de trabajo, limitando la prestación de los servicios en relación al lugar y respecto de la duración toda vez que a partir de la cláusula debían entenderse contratos sujetos a plazo.

El tribunal de primera instancia hizo lugar a la demanda, declarando injustificado el despido y procedente la indemnización por años de servicio. El empleador apeló de dicha sentencia, obteniendo que la Corte de Apelaciones revocara el fallo. Por su parte, los demandantes dedujeron Casación en el Fondo contra el fallo de segunda instancia y la Corte Suprema acogió el recurso, reemplazando el fallo casado y confirmando la sentencia de primera instancia.

(*) Abogado, Jefe de la Unidad Coordinación Jurídica y Defensa Judicial del Departamento Jurídico.

LOS ARGUMENTOS DE LA CORTE SUPREMA

La Corte Suprema ha decidido dar lugar a la anulación del fallo de segunda instancia en virtud a los argumentos que a continuación se enuncian:

1. Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

Conforme al Principio de Irrenunciabilidad, consagrado en nuestro sistema jurídico-laboral fundamentalmente en el Art. 5º del Código del Trabajo, mientras se encuentre vigente la relación laboral, el trabajador no puede renunciar a los derechos que le confiere la legislación que regula su relación laboral. Este principio es armónico con el carácter de Orden Público de la normativa laboral y con la circunstancia que una renuncia de tal especie ocasiona un daño no sólo a quien la efectúa, de manera que la Irrenunciabilidad se establece en miras a un bien superior al interés individual. Ello permite sostener que en el campo del Derecho Laboral el legislador ha limitado la Autonomía de la Voluntad de las Partes, a objeto de tutelar adecuadamente la seguridad de los derechos del trabajador.

En dicho contexto, la sustitución de la cláusula de plazo indefinido por una de plazo fijo, o bien por una de obra o servicio determinado, importa la renuncia a los derechos inherentes a los contratos de plazo indefinido, más específicamente a la indemnización por años de servicio. Esta circunstancia pugna con el Principio de Irrenunciabilidad, de manera que una cláusula como la del caso no puede producir efectos en cuanto se encuentra prohibida por la ley.

La legislación laboral constituye un conjunto de mínimos garantizados a los trabajadores. En consecuencia, las partes (empleador y trabajador) sólo podrán libremente celebrar pactos que importen beneficios superiores a los legales (*in melius*), pero jamás en perjuicio de los derechos que constituyen el piso legal (*in peius*).

La renuncia en comento es, entonces, nula de nulidad absoluta por ilicitud del objeto pues ella está expresamente prohibida por el legislador.

2. El Principio de Estabilidad Relativa en el Empleo

Inspirando las normas sobre terminación del contrato de trabajo encontramos a la "Estabilidad Relativa del Empleo", conforme la cual el trabajador tendrá derecho a permanecer en su trabajo indefinidamente, hasta que no opere alguna causal objetiva de terminación del contrato, o bien ocurra alguna circunstancia que habilite al empleador para poner término al mismo. En el evento de que se discuta judicialmente la procedencia de la causal invocada para la expiración del contrato, si el Tribunal acoge la eventual demanda del trabajador, éste tendrá derecho a ser indemnizado conforme las reglas legales.

La Corte Suprema manifestó que la cláusula conforme la cual se modificaba el plazo del contrato debía entenderse no sólo nula por ilicitud del objeto, en los términos referidos en párrafos precedentes, sino además, nula por ilicitud de la causa, en cuanto en la actitud del empleador que requiere la suscripción de la misma hay un "fraude a la ley", constituido por la infracción a la normativa sobre estabilidad relativa. En efecto, la sentencia del Tribunal Supremo alude al artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, norma que regula expresamente las situaciones que operarán la transformación del contrato de plazo fijo en contrato indefinido y que ha de estimarse infringida por la cláusula de sustitución del plazo en comento, pues la intención clara del legislador consiste en que los contratos de trabajo de plazo fijo puedan

transformarse en de plazo indefinido, evitando el fraude a los derechos de naturaleza indemnizatoria que pudiera afectar a los trabajadores en las situaciones que la norma en cuestión contempla. Así, entonces, la voluntad de las partes no puede dañar los derechos que la propia ley protege.

El fallo de la Corte Suprema ha restablecido el imperio del Derecho en la situación de los trabajadores que han sido objeto de un despido declarado injustificado. Lo anterior, en mérito de que la cláusula en virtud de la cual se pactó la sustitución del plazo indefinido por un plazo fijo, o por obra o servicio, se ha declarado **nula** toda vez que contraviene el sistema de protección establecido a favor de los trabajadores, conforme al cual jamás han podido válidamente renunciar a sus derechos a la indemnización por años de servicio. Por lo demás, la actitud del empleador, en cuanto proponer y suscribir la misma se estima un fraude a la normativa relativa a la estabilidad relativa del empleo, razón que contribuye a sustentar la ineficacia de la disposición contractual del caso.

A continuación, se transcriben las partes más relevantes del fallo comentado.

Santiago, 7 de diciembre de 1998.

Vistos:

En estos autos Rol N° 286-96 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, don Manuel Olivares Inostroza y otros demandan en juicio del trabajo a la empresa Steel S.A., solicitan se declaren injustificados los despidos de que fueron objeto, invocando la empleadora la causal prevista en el N° 5 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, "la conclusión del trabajo o servicios que dio origen al contrato" y como fundamento "el haber concluido el contrato de prestación de servicios que vinculó a Steel S.A. y Minera Escondida Ltda.".

Agregan que fueron contratados para prestar servicios en labores de vigilancia y seguridad en los lugares o dependencias de las diferentes empresas o personas para quienes la demandada presta servicios de vigilancia; pero el 1° de marzo de 1994 la demandada les presentó para sus firmas un anexo de contrato en el cual incluyó una cláusula, en la que se dice que el trabajador declara que fue contratado exclusivamente para ejecutar labores de vigilancia y seguridad en recintos de Minera Escondida Ltda., lo cual no se ajusta a derecho.

Contestando la demanda, la empresa Steel S.A. solicitó su rechazo, pues los despidos se ajustaron a los anexos de contrato suscritos por los demandantes.

Por sentencia de primer grado, de 18 de febrero de 1997, escrita a fojas 132 se dio lugar a la demanda, se declaró injustificado el despido y se ordenó a la demandada que pague a los actores las respectivas indemnizaciones por años de servicios.

La Corte de Apelaciones de Antofagasta en sentencia de 16 de mayo de 1997, escrita a fojas 146, decidió revocar el fallo de primer grado, declarando justificados los despidos, atendido que los anexos de contrato suscritos con los demandantes eran válidos, pues le devolvieron el carácter inicial que fue a plazo y para servicios determinados.

En su contra doña Juana Paula Araya A. en representación de los demandantes dedujo recurso de casación en el fondo a fojas 149 que pasa a explicarse.

Se ordenó traer los autos en relación, a fojas 157.

Considerando:

- 1º) Que el recurso de casación en el fondo que se entra a analizar da por infringidos los siguientes preceptos legales: a) el artículo 5º del Código del Trabajo, conforme al cual los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables y el artículo 159 N° 4 del mismo Código que se refiere al vencimiento del plazo convenido en el contrato, como causal de terminación del mismo, en conformidad a cuyos términos de ninguna manera puede pretenderse que libremente las partes puedan convenir transformar un contrato indefinido en un plazo fijo, pues tal modificación implica un perjuicio para los derechos de los trabajadores que son las consecuencias de los contratos de duración indefinida. Señala que conforme al N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo la duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año, y la sentencia recurrida les dio el carácter de contratos a plazo, en circunstancias que tenían seis y siete años de duración.
- 2º) Que explicitan la forma como tales infracciones influyeron en lo dispositivo del fallo, señala que si se hubiera aplicado correctamente la ley se habría tenido necesariamente que confirmar la sentencia de primera instancia en todas sus partes.
- 3º) Que, en definitiva, la cuestión controvertida se reduce a determinar la validez de las cláusulas contenidas en los anexos de contrato, conforme a las cuales los actores declararon haber sido contratados exclusivamente para ejecutar labores de vigilancia en los establecimientos o recintos de Minera Escondida Ltda.

Lo anterior implica dilucidar si un contrato a plazo indefinido puede sustituirse por otro, entre las mismas partes, pero a plazo determinado o por otro que admita como causal de terminación la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

- 4º) Que la normativa contenida en el Código Laboral que regula la terminación del contrato de trabajo, está inspirada en lo que la doctrina ha llamado "estabilidad relativa", conforme a la cual el trabajador tiene el derecho de permanecer indefinidamente en su empleo hasta tanto no se configure una justa causa de terminación de contrato y, si prospera el despido injustificado, indebido o improcedente, tiene el derecho a la respectiva indemnización por años de servicios.
- 5º) Que el régimen de estabilidad relativa no desconoce, por cierto, algunas causales objetivas de terminación como el vencimiento del plazo convenido o la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, a cuyo advenimiento expira el vínculo contractual sin derechos indemnizatorios legales en favor de los trabajadores.
- 6º) Que el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, al regular el vencimiento del plazo convenido, como causal de terminación de contrato, alude a tres situaciones en que el contrato a plazo, el que no debe exceder de un año, se transforma en de duración indefinida:
 - a) El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

- b) El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida.
 - c) Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.
- 7º) Que la fundamentación jurídica de las situaciones que regula el legislador para transformar contratos a plazo definido en otros de duración indefinida, es la de evitar el fraude a la ley, en tanto acepta un régimen de estabilidad relativa. La celebración de sucesivos contratos a plazo definido, si fuere admitida como jurídicamente lícita, implicaría una violación de tal régimen de estabilidad relativa con su secuela de consecuencias, en especial el derecho a indemnización por años de servicios en favor de los trabajadores.
- 8º) Que conforme a la normativa antes referida un contrato que ya adquirió el carácter de duración indefinida, no puede ser transformado, por las mismas partes en contrato definido, pues ello estaría en contravención con el citado N° 4 del artículo 159 del Código Laboral e implicaría la renuncia a un derecho irrenunciable del trabajador por lo que infringiría también el artículo 5º del mismo Código.
- 9º) Que al respecto debe recordarse que el principio de la autonomía de la voluntad que rige en plenitud en la actividad civil, se encuentra seriamente restringido en el ámbito del Derecho del Trabajo cuyo artículo 5º dispone imperativamente que "los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el vínculo". El legislador no podía menos que hacer tal declaración atendido que la normativa laboral por su origen y naturaleza tiene un carácter tutelar de los derechos del trabajador, con el fin de consagrar en su favor la adecuada seguridad de sus derechos.

Desde otro punto de vista la irrenunciabilidad de los derechos conferidos por las leyes del trabajo es consubstancial con el carácter de orden público de la generalidad de sus disposiciones y con el orden público laboral, en cuanto regula la forma y condiciones de la prestación de los servicios, los derechos y las obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores.

- 10) Que la cláusula contenida en el anexo de contrato entre los actores y la entidad empleadora extendido con fecha 1º de marzo de 1994 expresa: "El trabajador declara que fue contratado exclusivamente para ejecutar labores de vigilancia y seguridad de los bienes, instalaciones, locales, conjuntos habitacionales, domicilios, plantas u otros establecimientos o recintos de Minera Escondida Ltda., conforme a las tareas y labores que le sean asignadas".

Tal cláusula, según la demandada, en su contestación de fojas 42, permitió desvincular a los actores de la empresa, por configurarse, como causal de terminación de la relación laboral "La conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato", cláusula que, conforme se ha dicho, según la sentencia recurrida, le otorgó al contrato un plazo, aunque indeterminado, pues su término estaba fijado precisamente por la duración de tales servicios.

- 11) Que debe analizarse la situación jurídica desde este segundo punto de vista, esto es, si es posible jurídicamente que las partes ligadas por un contrato de trabajo de duración indefinida, lo modifiquen, en el sentido de que él tendrá en adelante un objetivo determinado y, en consecuencia, puede extinguirse por la causal prevista en el N° 5 del artículo 159

del Código del Trabajo, la cual una vez configurada extingue la relación laboral sin derechos indemnizatorios legales para el trabajador, pues esta forma de contrato de trabajo, por obra o servicio determinado, no otorga al dependiente el derecho de estabilidad relativa, a que se ha hecho referencia.

- 12) Que al respecto debe concluirse que un contrato de trabajo de plazo indefinido, está otorgando al trabajador la situación de estabilidad relativa con sus consiguientes eventuales derechos, el cual no puede ser modificado por las partes, transformándolo en otro, por obra o servicio determinado, ya que ello implicaría para el trabajador renunciar a su situación de estabilidad relativa que había adquirido. Tal renuncia está prohibida por la ley y, en consecuencia, es nula de nulidad absoluta por ilicitud del objeto.

No puede dejar de omitirse analizar la situación jurídica del empleador, en cuanto propuso y suscribió la cláusula, tras lo cual hay un fraude a la ley, una infracción a la normativa sobre estabilidad relativa que consulta nuestro Código Laboral, en lo cual media también un vicio de nulidad, por ilicitud de la causa.

- 13) Que los contratos por obra o servicios determinado, esto es, los que se puede extinguir por la causal N° 5 del artículo 159 del Código del Trabajo (conclusión del trabajo o servicios que dio origen al contrato) suponen de suyo, lo que se infiere ya de la misma semántica utilizada por el legislador, que deben de tratarse de contratos iniciales de trabajo, pero en caso alguno la secuencia de un contrato de trabajo que ya había adquirido carácter indefinido.
- 14) Que tal como se ha concluido, un contrato de duración indefinida no puede ser modificado, transformándolo en contrato a plazo o por obra o servicio determinado.

Lo anterior no obsta a que las mismas partes que se encuentren ligada por un contrato de duración indefinida lo finiquiten, pagándose por el empleador la indemnización por años de servicios y demás prestaciones que correspondan y vuelvan a ligarse por otro contrato –no el anterior modificado–, el cual entra a tener, para los efectos que interesan, carácter inicial y, consecuencialmente puede convenirse un plazo de vencimiento o puede pactarse por obra o servicio determinado, y siempre que tal sucesión de contratos obedezca a causas reales y lícitas.

- 15) Que la sentencia recurrida al aceptar la validez de la cláusula contenida en los anexos de contrato, a que se ha hecho referencia, alude a la norma contenida en el inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, el que dispone 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".

Ahora bien, el Derecho Estatal del Trabajo se caracteriza por garantizar a los trabajadores un régimen de mínimos básicos irrenunciables, tales como las limitaciones horarias, descansos y vacaciones, protección de las remuneraciones, protección a la maternidad, ingreso mínimo, estabilidad laboral, etc., cuyos preceptos son de orden público.

Sobre todas estas materias las partes no pueden convenir libremente si ello es *in peius* de lo que la normativa garantiza al trabajador como mínimo, cualquier convención sobre ellas para que sea válida debe ser *in melius*, esto es, su objetivo debe ser el de mejorar la tutela mínima y básica, asegurada por las leyes del trabajo.

Como la modificación que se analiza fue en perjuicio del trabajador e implicó la renuncia a su situación de estabilidad laboral ya adquirida, debe concluirse que no puede tener amparo jurídico en la citada norma del inciso 2º del artículo 5º del Código del Trabajo.

- 16) Que la sentencia recurrida infringió los artículos 5º y 159 N°s. 4 y 5 del Código del Trabajo, en la forma como se ha indicado en los considerandos anteriores.

Las infracciones citadas tienen influencia substancial en lo dispositivo del fallo que las contiene e involucran un error de derecho que alcanza a su decisión, pues si no se hubieren configurado habría tenido necesariamente que confirmar la sentencia de primer grado, por lo que procede hacer lugar al recurso en examen.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 764, 767, 770, 771, 772 y 783 del Código de Procedimiento Civil, se acoge el recurso de casación en el fondo interpuesto en lo principal de fojas 149 por Juana Paula Araya Aros, en representación de los actores, en contra de la sentencia de 16 de mayo de 1997, escrita a fojas 146 y siguientes, la que es nula, y se reemplaza por la que a continuación, pero separadamente, se dicta.

Regístrese.

Redacción del Abogado Integrante señor Patricio Novoa Fuenzalida.

Rol N° 2.124-97.

Santiago, 7 de diciembre de 1998.

En cumplimiento a lo previsto en el artículo 785 del Código de Procedimiento Civil, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo:

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada. Se tienen asimismo por reproducidos los considerandos 3 al 15 del fallo de casación que antecede, y teniendo además presente:

Que según quedará asentado no es posible jurídicamente que un contrato de trabajo de duración indefinida pueda ser modificado por las partes en un contrato a plazo o por obra o faena, pues ello implicaría la renuncia por el trabajador a su estatuto de estabilidad relativa, derecho básico que le confiere la normativa, cuya renuncia no es permitida por la norma del inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo.

Por estos fundamentos y atendido lo dispuesto en el artículo 463 del Código del Trabajo, se confirma la sentencia apelada de dieciocho de febrero de 1997, escrita a fojas 132 y siguientes, que acogió la demanda de los actores declarando injustificado el despido de que fueron objeto.

Regístrese y devuélvase.

Redacción del Abogado Integrante señor Patricio Novoa Fuenzalida.

Rol N° 2.124-97.

Dirección del Trabajo
**NEGOCIACION COLECTIVA:
LA DECISION PRODUCTIVA**
Para crecer juntos

La Negociación Colectiva es un derecho que la ley confiere y que define de la siguiente manera:

Negociación Colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más **empleadores** se relacionan con una o más **organizaciones sindicales** o con **trabajadores** que se unan para tal efecto, o con unos y **otros**, con el objeto de **establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones** por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en el Libro IV del Código del Trabajo.

Este procedimiento permite al interior de la empresa:

- Promover la paz social.
- Aumentar la productividad.
- Mayor equidad en las relaciones laborales.
- Flexibilizar las normas laborales.
- Mejorar las condiciones de trabajo.
- Mejorar utilización de la tecnología disponible.
- Relacionar la remuneración con los aumentos de producción y calidad del producto.
- Cautelar la seguridad e higiene en el trabajo.
- Educar y especializar a los trabajadores para un mejor desempeño en el trabajo.

La Dirección del Trabajo cuenta con departamentos, unidades, oficinas y prestaciones que entregan:

- Orientación legal en normativa que regula el procedimiento de negociación colectiva.
- Asistencia Técnica a trabajadores y empleadores.
- Entrega de información estadística, por región y actividad económica respecto a:
 - Volumen de negociaciones (contratos y convenios).
 - Tipo de entidad que negocia (sindicato o grupo).
 - Trabajadores involucrados.
 - Reajustabilidad inicial, reajustabilidad futura y periodicidad de reajuste.
- Cartillas informativas que explican el proceso de negociación y los plazos en que se desarrollan las distintas etapas.
- Pronunciamiento jurídico relativo a la aplicación de la normativa legal.
- Promoción de reuniones de acercamiento a petición de las partes, durante el proceso de negociación colectiva.

Estas tareas de apoyo se realizan en:

- Las unidades de Relaciones Laborales (en las Inspecciones).
- Oficinas de Consulta (turno de Inspecciones).
- Oficinas especiales de atención a empleadores (Direcciones Regionales).
- Departamentos de Relaciones Laborales.
- Departamento Jurídico.
- Terminales de Autoconsulta.

Trámites y plazos frecuentes a tener en cuenta durante el proceso de Negociación Colectiva:

En materia de negociación colectiva, cuando un plazo de días venciere el sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el siguiente día hábil.

Todos los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva *gozan de fuero*, desde los 10 días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo y hasta la suscripción del mismo.

La presentación del proyecto de contrato colectivo en las empresas en que existe instrumento colectivo vigente debe efectuarse no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato.

El empleador debe entregar su respuesta en forma de proyecto a la comisión negociadora dentro de los 10 días siguientes a su presentación, este plazo se amplía a 15 días si los trabajadores involucrados son 250 o más o si el empleador recibiere dos o más proyectos de contrato en un mismo período.

Los trabajadores a quienes el empleador les hiciera extensivos los beneficios estipulados en un instrumento colectivo debe aportar al sindicato que hubiese obtenido los beneficios, un 75% de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato.

El empleador no puede negarse a suscribir en cualquier momento del proceso de negociación, en caso de que la comisión negociadora lo exija, un contrato con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto, con excepción de las estipulaciones de reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero. En esa situación, dicho contrato deberá celebrarse por un plazo de 18 meses.

Los trabajadores deben votar la huelga dentro de los últimos 5 días de vigencia del instrumento colectivo. En el caso de no existir contrato colectivo vigente, dicha votación deberá efectuarse dentro de los últimos 5 días de un total de 45, contados desde la presentación del proyecto.

El empleador deberá informar a todos los trabajadores interesados su última oferta y acompañar una copia de ella a la Inspección del Trabajo, con una anticipación de a lo menos dos días (completos) al plazo de cinco días que los trabajadores tienen para votar esta última oferta o la huelga.

La huelga deberá hacerse efectiva al inicio de la jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación, salvo prórroga de común acuerdo por otros 10 días.

Contribuyendo a mejorar las relaciones laborales

Guías Laborales

- La Guía Laboral es una de las herramientas que la Dirección del Trabajo pone a disposición de sus usuarios para difundir de manera más clara, la normativa laboral vigente y su forma práctica de aplicación.

- Existe una Guía sobre Negociación Colectiva, que contiene 105 preguntas y respuestas, los plazos, aspectos económicos y flujograma del proceso de negociación.
- Además se han publicado Guías sobre Trabajadores y Empleadores de Casa Particular, sobre las normas de Protección a la Maternidad, Trabajadores y Empleadores del Sector Comercio, Jóvenes y para Trabajadores Agrícolas de Temporada.
- Estas Guías son totalmente gratuitas y se obtienen a través de convenios suscritos entre las Direcciones Regionales y las Federaciones y Confederaciones sindicales, como también con las Asociaciones Empresariales.

Dirección del Trabajo
Oficina de Comunicación y Difusión

EL TRABAJO INFANTIL

Según datos de la encuesta CASEN de 1996, en nuestro país trabajan aproximadamente 47 mil niños entre los 6 y los 14 años; y 78 mil jóvenes entre 15 y 17 años. Ellos comienzan a trabajar esporádica o regularmente por diversas motivaciones y por su corta edad están expuestos a ser explotados o a que no se respeten sus derechos.

Preocupado por esta situación, el Gobierno ratificó el año pasado el Convenio N° 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que fija, en términos generales, los 15 años como edad mínima para ingresar al mercado laboral. Continuando con esta política de protección de los derechos de los niños, se creó en el Ministerio del Trabajo el Comité Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Menor Trabajador.

Todas estas iniciativas se orientan a que los menores completen su educación básica y media e ingresen posteriormente a la formación profesional; asegurando su ingreso al mundo laboral con mayores oportunidades. Esto es muy importante, pues según un estudio de la CEPAL, los niños que abandonan sus estudios por trabajar, cuando sean mayores ganarán como mínimo y un 20% menos que un adulto que haya completado su educación.

A continuación presentamos lo que establece el Código del Trabajo respecto al trabajo infantil.

¿A qué edad se puede empezar a trabajar?

Toda persona mayor de 18 años es plenamente capaz para trabajar. Es decir, a esa edad se pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de 18 años.

¿Se puede trabajar antes de cumplir los 18 años?

Nuestra legislación acepta la posibilidad de que los menores de 18 años puedan trabajar. Sin embargo, establece una serie de requisitos, limitaciones y prohibiciones con el objetivo de evitar el desempeño de trabajos que puedan ser

inapropiados para la salud, formación o dignidad de los menores de edad. De acuerdo a la edad del menor, la ley establece requisitos y limitaciones para ingresar al mundo laboral:

Menores de 18 años, pero mayor de 15 años:

- 1) El menor requiere una autorización expresa del padre o de la madre; en ausencia de ellos, la autorización la puede dar el abuelo materno o paterno y a falta de ellos, el guardador o la persona o institución que esté a cargo del niño.

Menor de 15 años, pero mayor de 14:

- 1) También requiere la autorización expresa del padre o la madre, igual como se señala en el párrafo anterior.
- 2) Haber cumplido con la obligación escolar; esto es, haber egresado de la educación básica (octavo básico).
- 3) El niño sólo podrá realizar trabajos ligeros, vale decir, aquellos que no perjudiquen su salud y su desarrollo.
- 4) Los trabajos que el menor realice no deben impedir su asistencia a la escuela y su participación en programas educativos de formación.

Menor de 14 años:

- 1) Sólo podrá trabajar para personas o empresas dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.
- 2) Para celebrar un contrato de trabajo, el menor requiere de una autorización expresa de su representante legal (ver: Menor de 18 años, N° 1) o del Juez de Menores.

¿Qué tipo de trabajo no puede desempeñar un menor de edad?

La ley establece una serie de prohibiciones para proteger a los menores de 18 años, las que deben obligatoriamente ser respetadas. Así un menor de edad:

- 1) No podrá trabajar más de ocho horas por día.
- 2) No podrá trabajar entre las 22:00 y las 7:00 hrs. en establecimientos comerciales e industriales. Esta prohibición no tiene validez cuando laboren solamente miembros de su familia y el menor trabaje bajo la autoridad de un familiar.
- 3) No podrá realizar trabajos en faenas que requieran fuerza excesiva.
- 4) No podrá realizar trabajos subterráneos.

- 5) No podrá realizar trabajos en actividades que pueden ser peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.
- 6) No podrá realizar trabajos en cabarets u otros establecimientos similares que presenten espectáculos en vivo.
- 7) No podrá realizar trabajos en establecimientos que vendan bebidas alcohólicas para consumirse en el mismo local.

Podrán, sin embargo, actuar en aquellos espectáculos los menores de edad que tengan expresa autorización de su representante legal y del juez de menores.

● **¿Qué establece la ley en el caso de tener trabajando a un menor de edad sin contrato de trabajo y/o sin respetar las condiciones recién mencionadas?**

El artículo 17 del Código del Trabajo establece que, si se contrata a un menor sin respetar lo dispuesto anteriormente "el empleador estará sujeto a todas las obligaciones inherentes al contrato mientras se aplicare; pero el Inspector del Trabajo, de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación de la relación y aplicar al empleador las sanciones que correspondan".

● **¿Cuáles son las sanciones que determina la ley a quien no respete estas normas?**

El empleador que contratare a un menor de 18 años incurrirá en una multa de tres a ocho Unidades Tributarias Mensuales (U.T.M.), la que se duplicará en caso de reincidencia (Código del Trabajo, artículo 14 inciso 3º).

Además la Ley Nº 16.618 de menores señala que será castigada con prisión, en cualquiera de sus grados o presidio menor en su grado mínimo, la persona que:

- Ocupare a menores de 18 años en trabajos u oficios que los obliguen a permanecer en cantinas o casas de prostitución o de juegos.
- El empresario, propietario o agente de espectáculos públicos en que menores de 16 años hagan exhibición de agilidad, fuerza u otras semejantes con propósito de lucro.
- El que ocupare a menores de 16 años en trabajos nocturnos; es decir, aquellos que se realizan entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana.

Informativo
**DOS DECADAS DE CAPACITACION
EN CHILE**

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, es un organismo técnico del Estado, dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, que tiene por objetivo promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos.

La entidad inicio sus actividades en 1976, luego de dictado el Estatuto de Capacitación y Empleo. La iniciativa marcó un hito fundamental respecto de la función del Estado en la formación laboral de los adultos, pasando de una condición de operador directo a otra de regulador y cofinanciador de actividades de capacitación, demandadas por las empresas y ejecutadas por organismos privados.

Las principales directrices del SENCE son la administración del mecanismo de incentivo a la demanda de capacitación de las empresas a través de una *Franquicia Tributaria* y la coordinación de *Programas de Becas de Capacitación* dirigidos a sectores sociales con menores oportunidades. Estos programas se ejecutan a través de organismos capacitadores, universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica.

En la actualidad, la labor del SENCE se centra en ampliar la cobertura de los programas e intensificar las acciones de capacitación de las empresas, promoviendo la participación conjunta y equitativa de empresarios y trabajadores. Asimismo, se ha hecho hincapié en la calidad de los cursos y la información sobre el Sistema. Para contribuir al cumplimiento de estos fines, el Congreso Nacional de Chile aprobó en 1997 y por unanimidad, un nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo (Ley N° 19.518). Esta normativa introdujo una serie de modificaciones y

nuevos instrumentos tendientes a modernizar y proyectar en el futuro al Sistema de Capacitación chileno.

LAS VENTAJAS DE LA FRANQUICIA TRIBUTARIA PARA LA CAPACITACION

Este incentivo tributario se ha convertido en el principal instrumento legal para promover el desarrollo de programas de capacitación al interior de las empresas.

Básicamente esta franquicia permite a las empresas privadas descontar del monto a pagar por sus impuestos de 1ª Categoría, una parte o el total del dinero invertido en la planificación, programación y ejecución de programas de capacitación dirigidos a los trabajadores, socios o propietarios de las empresas.

El límite de la Franquicia Tributaria que otorga el Estado a las empresas que se acogen a esta modalidad, tiene un tope máximo de 1% de la Planilla de Remuneraciones Imponibles Anuales. En el caso de las pequeñas y medianas empresas, cuyo 1% de la masa salarial sea inferior a 13 U.T.M. (US\$ 700 aprox.), pueden descontar, anualmente, hasta esa suma por concepto de capacitación.

Las firmas pueden ejecutar acciones de capacitación en forma interna (cursos de empresas y cursos interempresas) o bien en forma externa, contratando los servicios de Organismos Técnicos Capacitadores, OTEC, autorizados y evaluados por SENCE, o a través de Organismos Técnicos Intermedios para la Capacitación, OTIC.

LOS PROGRAMAS SOCIALES DEL SENCE

El SENCE administra un conjunto de *Programas de Becas* de capacitación destinados a sectores sociales de escasos recursos y con problemas de inserción laboral, con el fin de mejorar sus competencias laborales y facilitarles el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo. Estos programas se financian a través del Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP).

Entre los programas sociales destacan: Programa Laboral de Jóvenes, *Chile Joven*; Programa Laboral para *Mujeres Jefas de Hogar* y el Programa en Asentamientos Precarios, *Chile Barrio*.

Además se implementan: Programas laborales para discapacitados, trabajadores de micro y pequeñas empresas, tripulantes y eventuales, sector pesquero y portuario.

LOS ACTORES DEL SISTEMA DE CAPACITACION CHILENO

El Estado

El papel del Estado esta regulado por la normativa legal, y opera básicamente a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, que coordina el funcionamiento de todos los actores implicados en la capacitación y que fiscaliza el cumplimiento de las normas que la rigen.

El Estado incentiva el desarrollo de las actividades de capacitación mediante el uso de la Franquicia Tributaria. A su vez, financia programas públicos de becas de capacitación para trabajadores que no tienen acceso a los programas de las empresas.

El SENCE

Le competen las siguientes funciones:

Supervigilar el funcionamiento del Sistema de Capacitación y difundir la información pública relevante para el funcionamiento eficiente de los agentes públicos y privados que actúan en dicho sistema.

Estimular las acciones y programas que desarrollen las empresas, a través de la aplicación del incentivo tributario, y administrar Programas de Becas de Capacitación.

Promover y coordinar actividades de orientación ocupacional a los trabajadores. Así como, fomentar la calidad de los servicios que prestan las instrucciones intermedias y ejecutoras de capacitación.

Las Empresas

Realizan programas de capacitación en el marco de la Franquicia Tributaria e implementan prácticas laborales para los Programas Sociales de Capacitación que así lo requieran

Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC)

Son Instituciones autorizadas por el SENCE para dar servicios de capacitación: universidades, institutos profesionales, centros de formación técnica, liceos técnico-profesionales, etc. Estos organismos pueden ser contratados directamen-

te por las empresas y, además, pueden concursar para ejecutar programas de becas del SENCE.

Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC)

Son corporaciones privadas, sin fines de lucro, reconocidas por SENCE que promueven, organizan y supervisan programas de capacitación para grupos de empresas adherentes, asociadas sectorial o regionalmente. Estas, por lo general, son medianas y pequeñas empresas. Los OTIC son organismos que no pueden realizar acciones de capacitación en forma directa: sólo actúan como intermediarios entre las empresas y los organismos capacitadores. Los aportes que reciben los OTIC de las empresas pueden considerarse gastos de capacitación, para efecto de aprovechar la Franquicia Tributaria.

Las empresas pueden asociarse libremente a un OTIC según sus particulares intereses.

Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL)

Son órganos de la administración local, municipal, encargados de relacionar la oferta y la demanda de empleo. Coadyuvan a la ejecución de Programas de Becas SENCE, difundiendo información, orientando y reclutando a los postulantes de la comuna.

PROGRAMAS DE CAPACITACION

Nombre del Programa

Programa extraordinario de apoyo a iniciativas de empleo dirigidos a personas que habitan en los asentamientos focalizados en el programa Chile Barrio SENCE.

¿En qué consiste este programa? El programa está empeñado en desarrollar en los beneficiarios ciertas habilidades que le permitan reconocer las fuentes de información ocupacional que existen en la región, y por ende, facilitar su incorporación a un empleo. Los cursos contemplan un proceso de *habilitación laboral*, el que comprende:

- Formación para el trabajo.
- Orientación o Consejería Laboral.

	<ul style="list-style-type: none"> • Perfiles y Competencias Laborales Generales. • Y un Diagnóstico de las Fuentes de Empleo.
¿Quiénes pueden postular?	Hombres y mujeres de los asentamientos focalizados por el programa.
¿Cuáles son los requisitos para postular?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preferentemente personas de entre 18 y 50 años. 2. Que sepan leer y escribir. 3. Que tengan deseos de incorporarse a un trabajo. 4. Que lleven viviendo a lo menos 6 meses en el asentamiento. 5. Que estén seleccionados por la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) de la comuna correspondiente al asentamiento.
¿Qué documentos se deben presentar?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carné de Identidad. 2. Acreditar inscripción en OMIL. 3. Acreditar por medio de una Declaración Jurada Simple, que vive en el asentamiento en los 6 meses anteriores.
Información y/o postulación	Departamento de Becas SENCE, Teléfono (56)(2) 6716088, anexos 227, 228 y 263.
Nombre del Programa	Programa Ordinario Nacional de Becas de Capacitación Laboral SENCE.
¿En qué consiste el programa?	<p>Este programa está orientado a las 13 regiones del país y presenta las siguientes modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación con Experiencia Laboral en Empresas: comprende una <i>Fase lectiva</i> (capacitación en un oficio más un módulo de formación para el trabajo, siempre y cuando el curso contemple 100 o más horas en esta fase) y una <i>Fase de experiencia laboral en empresa</i>, la que se realiza bajo la modalidad de contrato individual de trabajo o a través de una práctica laboral.

	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación: sólo comprende la <i>Fase lectiva</i> señalada en el punto anterior. Todos los cursos son totalmente gratuitos para los beneficiarios, y contemplan un subsidio para colación y movilización, un subsidio de práctica laboral si correspondiera y un Seguro de Accidentes Personales. Se entrega un Certificado SENCE al final de todo el proceso.
<p>¿Quiénes pueden postular?</p>	Hombres y mujeres, preferentemente mayores de 25 años.
<p>¿Cuáles son los requisitos para postular?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personas de escasos recursos socioeconómicos. 2. Que se encuentren cesantes, subempleados, buscando trabajo por primera vez o que trabajen por cuenta propia. 3. Preferentemente mayores de 25 años. 4. Con una salud compatible con el oficio elegido.
<p>¿Qué documentos se deben presentar?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carné de Identidad. 2. Acreditar inscripción en OMIL.
<p>Información y/o postulación</p>	Departamento de Becas SENCE, Teléfono (56)(2) 6716088, anexos 227, 228 y 263.
<p>Nombre del Programa</p>	Programa de Capacitación Laboral para Jóvenes "Chile Joven".
<p>¿En qué consiste el programa?</p>	<p>Este programa de capacitación tiene por objetivo generar para los jóvenes mayores oportunidades de inserción económica y social, proporcionándoles capacitación para el trabajo, formación y experiencia laboral. Existen tres distintas modalidades en las que este programa se lleva a cabo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación y experiencia laboral en empresas: se capacita en un oficio semicalificado y se entrega una experiencia laboral efectiva. Contempla 250 horas cronológicas y experiencia laboral de 3 meses. 2. Capacitación para el trabajo independiente: se busca desarrollar, a través de

	<p>una capacitación, competencias básicas para el autoempleo y la operación de pequeñas unidades económicas. Contempla 250 horas cronológicas y desarrollo de un proyecto productivo.</p> <p>3. Aprendizaje alternado: capacitación que alterna clases con entrenamiento práctico en una empresa a cargo de un maestro-guía. Contempla proceso de capacitación de entre 6 meses y 1 año. Los cursos son gratuitos e incluyen subsidio de colación y movilización, subsidio de práctica laboral, experiencia laboral efectiva, posibilidad de contrato de trabajo, guarderías para niños, seguro contra accidentes de trabajo y certificado SENCE.</p>
¿Quiénes pueden postular?	Hombres y mujeres jóvenes, de escasos recursos, sin trabajo y sin oportunidades de estudio.
¿Cuáles son los requisitos para postular?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preferentemente entre 15 y 24 años. 2. Saber leer y escribir. 3. Que estén fuera del sistema escolar regular. 4. Pertenecientes a sectores de bajos ingresos económicos. 5. Cesantes, desocupados o subempleados inscritos en las 5 Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL). 6. Con deseos de trabajar.
¿Qué documentos se deben presentar?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carné de Identidad. 2. Acreditar inscripción en OMIL respectiva.
Información y/o postulación	Departamento de Becas, SENCE, Teléfono (56)(2) 6716088, anexos 227, 228 y 263.
Nombre del Programa	Programa de Apoyo a la Inserción Laboral para personas con discapacidad.
¿En qué consiste el programa?	<p>Este programa consiste en la entrega de capacitación laboral para el trabajo dependiente (empleo formal).</p> <p>El curso incluye formación para el trabajo y experiencia laboral en una empresa, con una</p>

	duración de entre 3 y 6 meses. Los cursos son gratuitos, con un subsidio de movilización y colación, un subsidio de práctica laboral si el alumno no es contratado y un seguro de accidentes personales. Se otorga certificado SENCE.
¿Quiénes pueden postular?	Hombres y mujeres, que presenten discapacidad compatible con el oficio al cual postulan.
¿Cuáles son los requisitos para postular?	<ol style="list-style-type: none"> 1. De preferencia mayores de 17 años y menores de 45. 2. Saber leer y escribir. 3. Independiente en cuanto a movilidad, transporte, vestuario y alimentación. 4. Con habilidades sociales y de comunicación básicas adquiridas. 5. Evaluación de habilidades remanentes y orientación profesional. 6. Capacidad de asimilar capacitación. 7. Ser cesante, desocupado o subempleado, inscrito en la Oficina Municipal de Intermediación Laboral de su comuna (OMIL).
¿Qué documentos se deben presentar?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carné de Identidad. 2. Acreditar inscripción en OMIL respectiva. 3. Acreditar evaluación de discapacidad por la OMIL respectiva.
Información y/o Postulación	Departamento de Becas, SENCE, Teléfono (56)(2) 6716088, anexos 227, 228 y 263.
Nombre del Programa	Programa de Capacitación en calidad y productividad para trabajadores de micro y pequeñas empresas.
¿En qué consiste el programa?	Este programa se define como capacitación en cursos que propician la gestión moderna de las empresas logrando una mejor gestión de calidad y aumento de la productividad. Los cursos presentan un predominio de los aspectos prácticos sobre los teóricos, con una duración total de 40 horas. Los cursos son gratuitos para los trabajadores y con-

	templan un seguro de accidentes personales. Se otorga Certificado SENCE.
¿Quiénes pueden postular?	Hombres y mujeres.
¿Cuáles son los requisitos para postular?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preferentemente mayores de 18 años y menores de 50 años. 2. Tener la calidad de trabajador de una pequeña o microempresa constituida antes del 1/9/1996. 3. Que ejerzan funciones o tareas de cierto liderazgo.
¿Qué documentos se deben presentar?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carné de Identidad.
Información y/o Postulación	Departamento de Becas, SENCE, Teléfono (56)(2) 6716088, anexos 227, 228 y 263.
Nombre del Programa	Programa especial de capacitación laboral para mujeres jefas de hogar.
¿En qué consiste el programa?	<p>Este programa de capacitación se propone facilitar la inserción laboral de mujeres en trabajos dependientes o independientes, propiciando la identidad de género.</p> <p>Los cursos incluyen la capacitación en un oficio, un módulo de formación "Mujer y Trabajo" y una práctica laboral, con una duración de entre 3 y 4 meses. Los cursos son gratuitos y contemplan subsidio de colación y movilización, subsidio de práctica laboral si la alumna no es contratada, cuidado gratuito de hijos entre 2 y 10 años mientras dura el curso (no incluye la práctica laboral), contrato de trabajo al finalizar y un seguro de accidentes personales. Se otorga Certificado SENCE.</p>
¿Quiénes pueden postular?	Mujeres jefas de hogar o de núcleo.
¿Cuáles son los requisitos para postular?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preferentemente entre 17 y 50 años. 2. Saber leer y escribir. 3. Contar con una salud compatible con el oficio.

¿Qué documentos se deben presentar?	<ol style="list-style-type: none"> 4. Estar cesante, desocupada o subempleada, y estar inscrita en la Oficina Municipal de Intermediación Laboral de su comuna (OMIL). 5. Ser preseleccionada por el respectivo municipio.
Información y/o Postulación	Departamento de Becas, SENCE, Teléfono (56)(2) 6716088, anexos 227, 228 y 263.
Nombre del Programa	Programa Extraordinario de Becas de Capacitación para el Sector Pesquero Artesanal.
¿En qué consiste el programa?	<p>Este programa tiene por objetivo capacitar a pescadores artesanales en la gestión de caletas y manejo de recursos marinos y especies bentónicas.</p> <p>El curso comprende los módulos de Administración de Caletas, Manejo de Recursos, Gestión y Administración, con una duración de entre 2 y 3 meses. Los cursos son gratuitos, con un subsidio de movilización y colación, más un seguro de accidentes personales. Se otorga Certificado SENCE.</p>
¿Quiénes pueden postular?	Pescadores artesanales, preferentemente mayores de 25 años.
¿Cuáles son los requisitos para postular?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preferentemente mayores de 25 años. 2. Ser cesante o desocupado, inscrito en la Oficina Municipal de Intermediación Laboral de su comuna (OMIL). 3. Tener una antigüedad de dos años en el sector.
¿Qué documentos se deben presentar?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carné de Identidad. 2. Acreditar inscripción en OMIL respectiva. 3. Acreditar antigüedad con una carta del sindicato respectivo.
Información y/o postulación	Departamento de Becas, SENCE, Teléfono (56)(2) 6716088, anexos 227, 228 y 263.

Nombre del Programa	Programa extraordinario de becas de capacitación para el sector portuarios eventuales.
¿En qué consiste el programa?	Este programa tiene como objetivos desarrollar habilidades para el aumento de la productividad y evitar accidentes en los puertos. El curso presenta un predominio de los aspectos prácticos sobre los teóricos, con una duración total de 1 mes. Los cursos son gratuitos, con un subsidio de movilización y colación, más un seguro de accidentes personales. Se otorga Certificado SENCE.
¿Quiénes pueden postular?	Trabajadores portuarios eventuales.
¿Cuáles son los requisitos para postular?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preferentemente personas mayores de 25 años. 2. Ser cesante o desocupado, inscrito en la Oficina Municipal de Intermediación Laboral de su comuna (OMIL). 3. Tener una antigüedad de dos años en el sector.
¿Qué documentos se deben presentar?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carné de Identidad. 2. Acreditar inscripción en OMIL respectiva. 3. Acreditar antigüedad con una carta del sindicato respectivo o con el finiquito.
Información y/o Postulación	Departamento de Becas, SENCE, Teléfono (56)(2) 6716088, anexos 227, 228 y 263.
Nombre del Programa	Programa extraordinario de becas de capacitación para el sector pesquero, tripulantes y eventuales.
¿En qué consiste el programa?	<p>Este programa se define como capacitación laboral orientada a la entrega de calificación de seguridad a bordo, que permita cumplir con los reglamentos de la autoridad marítima al embarcarse.</p> <p>El curso incluye los módulos de Combate de Incendios y Supervivencia en el mar, con una duración de entre 1 y 2 meses. Los cursos son gratuitos, con un subsidio de movilización y colación, más un seguro de acci-</p>

		dentes personales. Se otorga Certificado SENCE.
	¿Quiénes pueden postular?	Tripulantes pesqueros eventuales.
	¿Cuáles son los requisitos para postular?	<ol style="list-style-type: none">1. Preferentemente personas mayores de 25 años.2. Ser cesante o desocupado, inscrito en la Oficina Municipal de Intermediación Laboral de su comuna (OMIL).3. Tener una antigüedad de dos años en el sector.
●	¿Qué documentos se deben presentar?	<ol style="list-style-type: none">1. Carné de Identidad.2. Acreditar inscripción en OMIL respectiva.3. Acreditar antigüedad con una carta del sindicato respectivo o con el finiquito.
	Información y/o Postulación	Departamento de Becas, SENCE, Teléfono (56)(2) 6716088, anexos 227, 228 y 263.
●		

DEL DIARIO OFICIAL

20

ABRIL

- Decreto N° 111, de 24.12.99, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece el Presupuesto para la aplicación del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales para el año 1999.

21

ABRIL

- Decreto N° 20, de 25.01.99, del Ministerio de Educación. Reglamenta Pago de la Subvención General Básica Especial Diferencial a los alumnos integrados en cursos de Enseñanza Media.
- Decreto N° 21, de 25.01.99, del Ministerio de Educación. Reglamenta pago de la Subvención establecida en el artículo 9° bis del D.F.L. N° 2, de 1998.
- Decreto N° 61, de 16.02.99, del Ministerio de Educación. Introduce modificaciones al Decreto N° 53, de 1995, que Reglamenta Programa de Becas Especiales para alumnos de Enseñanza Media y fija Texto Refundido.

22

ABRIL

- Resolución N° E-158-99, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reforma de estatutos de Provida Internacional S.A., filial de A.F.P. Provida S.A.

23

ABRIL

- Resolución N° 392 exenta, de 12.04.99, de la Dirección del Trabajo. Delega parcialmente la facultad de representar judicialmente a la Dirección del Trabajo en los Inspectores Provinciales y Comunes del Trabajo en los juicios sobre reclamaciones de multas administrativas y en los Directores Regionales del Trabajo en los juicios sobre reclamaciones contra los autos que resuelven solicitudes de reconsideraciones de multas administrativas (publicada en la edición anterior del Boletín Oficial).

24

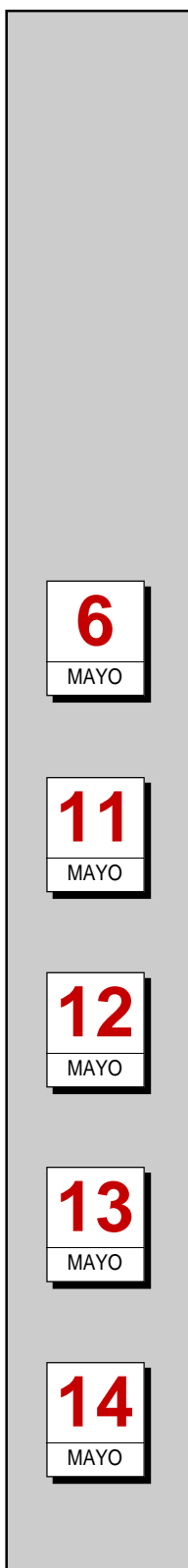
ABRIL

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
Nómina de decretos que modifica, nombran liquidador y beneficiario de los bienes de sindicatos disueltos, tramitados por Contraloría (según rectificación del 3.05.99). (*)

N° de Decreto exento	Fecha	Materia	Localidad
264	2.02.98	Desígnase beneficiario de los bienes de la ex Asociación de Funcionarios FENATS Los Andes a la Asociación de Funcionarios Hospital San Juan de Dios de Los Andes. Nómbrase liquidador al fiscalizador don Daniel Herrera Orellana, funcionario perteneciente a la Inspección Provincial del Trabajo Los Andes.	Los Andes

(*) Publicado en el Diario Oficial de 24.04.99.

Nº de Decreto exento	Fecha	Materia	Localidad
265	2.02.98	Desígnase beneficiario de los bienes de la ex Asociación de Funcionarios del Servicio Nacional de Turismo a la Asociación de Funcionarios Obreros y Jardineros de la Municipalidad de Providencia. Nómbrase liquidador a la fiscalizadora doña Silvia Gavilán Almendra, funcionaria perteneciente a la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Nor Oriente.	Santiago
457	10.07.98	Desígnase beneficiario de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores Nº 2 de la Empresa Productos Alimenticios Savory Sociedad Anónima al Sindicato de Trabajadores Nº 1 de la Empresa Nestlé Chile S.A. División H.R.	Santiago
472	10.07.98	Desígnase beneficiario de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores Nº 2 de Chiletabacos S.A. Area Sur, al Sindicato de Trabajadores de Empresa Bodega y Viñedos Santa Emiliana S.A. Nº 2 Nueva Esperanza.	San Fernando
491	4.08.98	Desígnase beneficiario de los bienes de la ex Asociación de Funcionarios de Cementerios Municipales de la Comuna de Talcahuano a la Asociación de Funcionarios de Salud Municipal, Comunal Talcahuano. Nómbrase liquidador a la fiscalizadora doña Alicia Lagos Gatica, funcionaria perteneciente a la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano.	Talcahuano
504	4.08.98	Nómbrase liquidador de los bienes de la ex Asociación de Funcionarios FENATS Hospital San Camilo a doña Alejandrina Ahumada Tapia, funcionaria perteneciente a la Inspección Provincial del Trabajo de San Felipe de Aconcagua.	San Felipe
579	5.10.98	Modifícase el Nº 2 de la parte dispositiva del Decreto exento Nº 264, de 2 de febrero de 1998, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el sentido que se nombra nuevo liquidador de los bienes de la ex Asociación de Funcionarios FENATS Los Andes a doña Marcela Gallardo Valenzuela, funcionaria fiscalizadora perteneciente a la Inspección Provincial del Trabajo de Los Andes, en reemplazo de don Daniel Orellana.	Los Andes
606	11.12.98	Desígnase beneficiario de los bienes de la ex Asociación de Funcionarios Profesionales Universitarios de la Salud, del Hospital de Andacollo, a la Asociación de Funcionarios no Docentes del Departamento de Educación de la Ilustre Municipalidad de Andacollo. Nómbrase liquidador a la fiscalizadora doña Cecilia Gómez Bahamondez, funcionaria dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Coquimbo.	Coquimbo
607	11.12.98	Desígnase beneficiario de los bienes de la ex Asociación Comunal de Funcionarios de Educación Dependientes del Servicio de Educación de la Ilustre Municipalidad de Talcahuano a la Asociación Comunal de Funcionarios de	



Nº de Decreto exento	Fecha	Materia	Localidad
622	22.12.98	Educación Dependientes de la Ilustre Municipalidad de Talcahuano. Nómbrase liquidador a la fiscalizadora doña Alicia Lagos Gatica, funcionaria perteneciente a la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano.	Talcahuano
		Modifícase la parte dispositiva del Decreto exento Nº 504, de 4 de agosto de 1998, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el sentido que se nombra liquidador de los bienes de la ex Asociación de Funcionarios FENATS Hospital San Camilo a doña Lucila Valenzuela García, fiscalizadora dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de San Felipe de Aconcagua, en reemplazo de doña Alejandrina Ahumada Tapia.	San Felipe

Christian Miño Contreras, Jefe Administrativo.

- Decreto Nº 239, de 19.02.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo Administrativo para la aplicación del Convenio de Seguridad Social con la República Federativa del Brasil.
- Circular Nº 26, de 7.05.99, del Servicio de Impuestos Internos. Información tributaria que deben proporcionar los empleadores en las declaraciones de cotizaciones previsionales y su envío al Servicio (publicada en esta edición del Boletín).
- Decreto Nº 227, de 17.02.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga los Convenios Nºs. 87, 98, 105 y 138, adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), (publicado en esta edición del Boletín).
- Rectificación de la Subsecretaría del Trabajo. Rectifica Decreto Nº 98, de 1997, que aprueba Reglamento General de la Ley Nº 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo (para una mejor consulta de esta rectificación, incluimos en este Boletín el texto completo y rectificado de este Reglamento).
- Ley Nº 19.607. Modifica el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

NOTICIAS

Loreto Rojas Rodríguez (*)

11

ABRIL

- Los diputados DC Jaime Jiménez y Luis Pareto llamaron al Servicio de Vivienda y Urbanismo (SERVIU) a condonar las deudas hipotecarias de los trabajadores cesantes del país que no han podido cumplir con el pago de los dividendos de sus casas.

13

ABRIL

- El Presidente de la República, Eduardo Frei, pidió una evaluación a todos los programas coordinados por el Comité Interministerial del Desempleo destinados a paliar la cesantía en el país. Esta evaluación será entregada a fines de mes. El Ministro Secretario General de Gobierno, Jorge Arrate, también informó que el gobierno prevé que la tasa de desempleo nacional tendrá un aumento en los próximos meses debido a factores estacionales, pero precisó que la cifra no superará los dos dígitos.

15

ABRIL

- Dentro de las próximas semanas, la Confederación Nacional de Dueños de Camiones pondrá en marcha un sistema conjunto de registro electrónico de jornada laboral y lugares de descanso para sus trabajadores. El presidente de la confederación solicitó al Ministro del Trabajo la elaboración de una resolución que en forma complementaria a las normas actuales, permita utilizar este sistema. Inicialmente el sistema cubrirá a unos mil vehículos y luego se ampliará hasta llegar a 6.600.

17

ABRIL

- La Democracia Cristiana negó que sus dirigentes sindicales, particularmente María Rozas, vayan a reincorporarse a las actividades de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Con esta información desacreditó las declaraciones de Arturo Martínez, secretario general de la CUT, en el sentido de que estos dirigentes reanudarían su participación en la multisindical luego del triunfo de los comunistas en la elección de directiva de la CUT.
- Según el Informe Macroeconómico para la Empresa (IME-UC) elaborado por la Universidad Católica, el desempleo siguió aumentando como efecto del ajuste económico y su tasa de tendencia se elevó a 8% en el trimestre diciembre-febrero. Esta cifra representa un incremento de 2,3% respecto de febrero del año pasado.
- El Ministro del Trabajo y Previsión Social, Germán Molina, informó que el proyecto de ley que crea un Sistema de Protección al Trabajador Cesante no sufrirá modificaciones y se convertirá en ley antes de noviembre próximo. Con esto desechó la propuesta de la CUT que considera insuficiente este proyecto y que plantea la creación de una especie de seguro clásico a cargo del Estado y el empleador. Molina considera que esta postura no tiene ninguna posibilidad, ya que "en una sociedad moderna como la chilena no se establecerá un sistema que se ha venido aboliendo en todo el mundo".

19

ABRIL

- El presidente del Colegio de Profesores, Jorge Pavez, sostuvo que el magisterio está en "estado de alerta" debido a la falta de cumplimiento del gobierno a los compromisos adquiridos con el gremio. Pavez indicó que el proyecto de ley para saldar la deuda previsional está estancado en el Con-

(*) Periodista de la Oficina de Comunicación y Difusión de la Dirección del Trabajo.

19

ABRIL

greso por la falta de celeridad del Ejecutivo, añadiendo que esa iniciativa no cubrirá todos los montos adeudados por los municipios. También informó que el bono de perfeccionamiento, a pagarse en este último trimestre, tampoco se ha cancelado, pese a las garantías del Ministerio de Educación, y en el sector particular subvencionado hay colegios que no han pagado el reajuste especial de salarios de febrero.

- Los diputados Rodolfo Seguel y Manuel Bustos informaron que mañana se despachará al Senado el proyecto de ley que prohíbe el despido de un trabajador mientras el empleador no tenga sus cotizaciones al día. Los parlamentarios detallaron que el cuerpo legal fue aprobado por unanimidad en la Cámara Baja.
- El senador Alejandro Foxley propuso al Ministro del Trabajo, Germán Molina, una reasignación de los recursos para que ningún presupuesto de inversión municipal tenga reducción durante este año. Foxley afirmó que la disminución significativa en el presupuesto de 130 municipios contemplada actualmente es "contradictoria con una política de combate al desempleo. Hay miles de iniciativas pendientes desde pavimentación, alumbrado, construcción de sedes comunitarias, de aulas escolares, vialidad urbana y ensanchamiento de calles y eso es precisamente lo que más absorbe desempleo".
- Los diputados Lily Pérez (RN) y Víctor Pérez (UDI) denunciaron que existe discriminación en la elección de las personas para determinados empleos y anunciaron que están preparando un proyecto de ley para sancionar la exigencia de fotografía en el currículum. Dijeron que en más del 35% de los avisos se solicita fotografía reciente o ciertas características físicas, llegando incluso a exigir estatura, edad y color de tez, "lo que estaría vulnerando gravemente los derechos constitucionales de las personas".
- La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) acordó acortar el mandato de la actual directiva encabezada por Etiel Moraga y realizar una nueva elección nacional entre agosto y octubre del próximo año. Este acuerdo entre la actual directiva y los dirigentes de la Concertación permitió que estos últimos se reincorporaran a las actividades de la central desde el lunes pasado. Con la participación de los dirigentes de la Concertación se ocuparon los cargos del comité ejecutivo que permanecían vacantes: primera vicepresidencia: Roberto Alarcón; tesorería: Jorge Millán; y segunda vicepresidencia: María Rozas.
- La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) y el Instituto Nacional de Normalización firmaron un convenio para elaborar un conjunto de normas técnicas que permitan evaluar y controlar la exposición al ruido de los trabajadores. El objetivo es impulsar 43 normas: 12 relativas a ruido y sus efectos en las personas; 4 sobre seguridad en los puestos de trabajo; 6 sobre electroacústicas; 11 sobre ruido emitido por las máquinas; 4 sobre medición acústica y atenuación del ruido en general y seis normas técnicas relativas a elementos de protección auditiva.
- El estudio realizado por Patricio Meller, académico del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile: "Diagnóstico Prospectivo

20

ABRIL

21

ABRIL

21

ABRIL

del Empleo en Chile 2010-2025", indica que la agricultura será el sector que irá generando menos ocupación en el futuro. Los servicios intensivos en capital y trabajo, tales como el sector financiero, transporte y telecomunicaciones, así como los servicios de utilidad pública, comenzarán a captar mayor empleo. El estudio fue contratado por la Unidad de Estudios Prospectivos del Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN) con el objetivo de visualizar la problemática del empleo en el futuro y tener así una base para la formulación de estrategias.

22

ABRIL

- La Directora del Trabajo informó que entre los días 31 de marzo y 2 de abril, 112 funcionarios de esa institución realizaron una fiscalización a los buses interprovinciales. En la ocasión se cursaron 1.496 multas por un monto total de \$329.400.035. Fueron fiscalizados 2.097 buses, de los cuales el 74,2% (1.557) tenía algún sistema de registro de asistencia y control de las horas trabajadas, de los turnos de conducción y descanso. Mientras el 25,6% (537) no contaba con sistema de control.

23

ABRIL

- Comenzó el Mes de Prevención de Accidentes del Trabajo, organizado por el gobierno y que cuenta con el apoyo de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), la Asociación de Mutuales y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). El objetivo de esta actividad es incentivar a los empresarios a reconocer eventuales problemas que puedan afectar la salud o la capacidad física de los trabajadores mientras realizan funciones productivas.

24

ABRIL

- Las comisiones unidas de Trabajo y Relaciones Exteriores (ambas con mayoría opositora) rechazaron los convenios 135, 121 y 161 de la OIT, referidos principalmente a protección y salud laboral. Las comisiones señalaron que su ratificación podría significar una futura limitación de la soberanía y permitiría argumentar extraterritorialidad jurisdiccional de otros tribunales. Para el Secretario General de la CUT, Arturo Martínez, esta resolución está directamente relacionada con la situación que afecta al General (r) Augusto Pinochet. Martínez dijo que la decisión "no tiene ningún sentido y constituye una excusa para no mejorar la situación de los trabajadores".
- El Ministro de Educación, José Pablo Arellano, anunció ayer la aprobación en el Parlamento del proyecto de ley sobre deudas previsionales a los profesores municipalizados, que cerca de 15 municipios no habían cancelado a más de 12 mil docentes. Arellano dijo que se trata de un anticipo de recursos que se va a realizar a través de convenios con los municipios involucrados.
- La Federación Gremial de Instituciones Privadas de Seguridad Social, Salud y Seguros (FIS) rechazó la resolución del Servicio de Impuestos Internos (SII) que impone requerimientos adicionales de información a las empresas del país y a las AFP sobre el pago de cotizaciones previsionales. El organismo sostiene que estas disposiciones elevan los costos de operación de las instituciones que prestan servicios de seguridad social, sin existir fundamento legal para ello.

25

ABRIL

26

ABRIL

- El presidente de la Coordinadora Nacional de Sindicatos de Trabajadores de AFP, José Solari, denunció que desde diciembre de 1998 hasta la fecha, cerca de 3.500 funcionarios de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) han perdido su fuente de trabajo; atribuyó esta situación a la aplicación de la Circular N° 1.051. Solari propuso que la Superintendencia elimine los códigos de venta que los empleadores niegan a los trabajadores de AFP, pues esto afecta su desempeño al no permitirles llegar a la meta de venta fijada, lo que deriva en su despido por incumplimiento de contrato, quedando sin derecho a indemnizaciones.
- Los dirigentes sindicales Roberto Alarcón, Carlos Vásquez y Luis Jiménez serán acusados ante el tribunal supremo del Partido Socialista (PS) por haberse reintegrado al Consejo Directivo de la Central Unitaria de Trabajadores. El vicepresidente del PS, Francisco Fernández, informó que la comisión política de la colectividad acordó desautorizar la decisión de los dirigentes sindicales, por considerarla contraria al acuerdo del colectivo de sindicalistas del PS de mantenerse fuera de la central mientras no se realizara una nueva elección.
- La Cámara de Comercio de Santiago y Carabineros confirmaron los temores del gobierno sobre la relación de aumento del desempleo y el auge de la delincuencia, tanto a nivel nacional como en la Región Metropolitana. Según un análisis social y criminogénico realizado por el teniente coronel Raúl Arellano, jefe del OS.10 de Carabineros, se infiere que el sector de más alto riesgo para la comisión de delitos se encontraría entre los 15-16 años (robos y hurtos); personas de 20-24 años que habiendo estudiado o trabajado dejan de hacerlo y buscan opciones lucrativas y fáciles. El tercer segmento está ubicado entre los 25-44 años, formado por desempleados que buscan satisfacer necesidades básicas y que al no lograrlo optan por la vía de la comisión de hechos delictuales. Comparte esta opinión el vicepresidente de la Cámara de Comercio de Santiago, Esteban Alvano, que manifestó que según los estudios del gremio, el desempleo ha constituido en el último tiempo un factor importante en el aumento de la delincuencia en contra de sus asociados.
- La Confederación de Trabajadores Portuarios y Estibadores de Chile (COTRAPORCHI), con cerca de 2.200 asociados, criticó el proceso de licitación de los puertos convocado por el gobierno. Sergio Baeza, presidente de COTRAPORCHI, indicó que el diseño gubernamental para licitar la operación de los frentes de atraque en las portuarias públicas limita la participación de las empresas chilenas y da mayores facilidades a las firmas transnacionales.
- La Asociación de Mutuales inició el Mes de la Prevención de Riesgos firmando un convenio por cinco millones de dólares con el consorcio estadounidense Beverly Gallen, que incluye la construcción en Santiago de un hospital con moderna tecnología para atender a 120 accidentados terminales. Estos pacientes suman en Chile 80 personas, las que luego de sufrir un accidente quedaron inhabilitadas para valerse por sí mismas y que en algunos casos llevan 10 años en esta condición. Varias de ellas, gracias a este nuevo centro hospitalario, podrán optar a la rehabilitación.

26

ABRIL

27

ABRIL

29

ABRIL

- La Confederación de la Producción y el Comercio junto al Ministerio de Hacienda definieron doce áreas temáticas de trabajo conjunto para abordar problemas que entraban una reactivación más rápida de la economía, entre ellas: aspectos puntuales de tipo tributario, propuestas para acelerar la tramitación de algunos proyectos de ley en el área económica y financiera, reactivación del empleo, algunas materias relacionadas con el medioambiente y otras vinculadas con la construcción.
- El gerente de Recursos Humanos de la Empresa Nacional de Minería (ENAMI) informó que la empresa está realizando una labor de internalización de servicios. Con esta medida se pretende aumentar la productividad de la dotación en la empresa para ir reemplazando las labores de los contratistas.
- El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) informó que en el primer trimestre de 1999 la tasa de desocupación fue de 8,2%; casi tres puntos porcentuales más que el año pasado. Esta cifra implica que hay 472.830 personas sin empleo, de las cuales 409.210 son cesantes (7,1%) y 63.620 son personas que buscan trabajo por primera vez (1,1%). La fuerza de trabajo aumentó 1,9% en doce meses. Los datos del INE, si se comparan con el primer trimestre del año pasado, indican que la desocupación creció en doce de las trece regiones del país. La tasa se incrementó en la Región Metropolitana en igual forma que la media nacional –tres puntos porcentuales– y la V Región continúa siendo la más alta del país (12%). Sólo en la VI Región la desocupación cayó de 3,8% a 2,9%, con respecto al primer trimestre del año anterior.
- El Ministro del Trabajo, Germán Molina, informó que en el primer trimestre del año se han asignado \$25.345 millones de inversión pública para crear unos 60 mil empleos durante el segundo semestre. Las declaraciones las hizo en la primera evaluación del Plan de Protección al Empleo, programa especial que se inició en marzo de este año para atenuar las altas tasas de desocupación registradas en el país. Los programas intensivos para la creación de mano de obra se han destinado principalmente a las comunas de ValLENar, Lota, Valdivia y Punta Arenas y a las regiones V, VIII y X, que son las que presentan mayores tasas de desempleo.
- Los diputados DC Luis Pareto, Carlos Olivares y Pablo Lorenzini presentaron a la Cámara de Diputados un proyecto de ley que pide reemplazar el artículo 68 del Decreto Ley N° 3.500 por uno que dé tres posibilidades a los afiliados para retirar fondos desde su cuenta de ahorro previsional: para solventar gastos originados por enfermedades catastróficas, cubrir deudas habitacionales o dar el pie para adquirir una vivienda.
- El presidente de la Coordinadora de Trabajadores Marítimo Portuarios, Walter Astorga, anunció que de no llegar a acuerdo mañana con el gobierno sobre sus demandas laborales iniciarían un paro indefinido. Astorga reconoció los acuerdos de ordenamiento del sector mediante cursos de capacitación, seguros contra accidentes y otras materias. Pero el diálogo se ha tensionado respecto a demandas de fondo, relacionadas con jubilaciones anticipadas e indemnizaciones para los trabajadores que eventualmente sean despedidos por la privatización de los puertos.

29

ABRIL

2

MAYO

3

ABRIL

- El Ministro del Trabajo consideró que el creciente desempleo está en "vías de solución" e indicó que no se vive una crisis generalizada de desempleo, Molina reconoció que por razones estacionales y de rezago de la crisis, dentro de los próximos meses los indicadores de cesantía podrían aumentar, aunque en paralelo haya evidentes signos de recuperación económica. Agregó que el gobierno está trabajando para atenuar al máximo los impactos del desempleo, focalizando los esfuerzos en las comunas y en los sectores productivos más afectados.
- El Presidente de la República dijo que el gobierno ha aumentado la inversión pública en los municipios, en proyectos intensivos en la generación de empleos locales y sólo en el primer semestre se han destinado cerca de \$25 mil millones a infraestructura comunal, lo que está generando más de 22 mil empleos mensuales. Frei participó en la Inauguración del proyecto de expansión de la División Andina de CODELCO Chile, instancia donde el gobierno celebró el Día Internacional del Trabajo.
- La Directiva de Renovación Nacional (RN) (Roberto Palumbo, Alberto Naudón y la diputada María Angélica Cristi) calificaron de "burla" para los empleados la evaluación del gobierno frente a los índices de cesantía conocidos esta semana. Según los dirigentes de RN, el Ejecutivo se ha dedicado a intelectualizar la crisis del empleo y a reaccionar tardíamente, sin garantizar la aplicación inmediata de programas para encarar este problema, que afecta mayoritariamente a la población juvenil que tiene un 20% de desempleo.
- El gobierno realizará la IV versión del Foro de Desarrollo Productivo a mediados de este año. En esta instancia participarán representantes del gobierno, empresarios y trabajadores. En este sentido, Oscar Muñoz, secretario ejecutivo del foro, ya solicitó a la CPC y a la CUT que designen a sus representantes en esta reunión. Entre los temas que se tratarán, figura un balance del desarrollo social en la década, la productividad, la sociedad de la información y es muy probable que se debata sobre el desempleo.
- Los trabajadores marítimo portuarios consideran insatisfactorios los resultados a que el viernes último llegó la comisión mixta que se constituyó para buscar solución a las demandas de los estibadores, integrada por representantes del gobierno y dirigentes gremiales. Walter Astorga, presidente de la coordinadora gremial marítimo-portuaria, indicó que los trabajadores respaldan la propuesta de la comisión de establecer un ordenamiento jurídico y administrativo que regule la actividad laboral al interior de los puertos, pero lamentan que no haya avances en lo que se refiere a jubilaciones anticipadas y pago de compensaciones económicas para quienes pudieran perder su empleo como consecuencia del proceso de privatización de los puertos.
- Manuel Ahumada, presidente de la Confederación Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia (COTIACH), que agrupa cerca de siete mil afiliados, se manifestó preocupado por el aumento que podría experimentar el desempleo del sector debido a las restricciones horarias para el cierre de las botillerías. Según Ahumada, ya se ha dado una caída en las utilidades, lo que ha generado despidos de empleados.

4

MAYO

- La esposa del Presidente de la República, Marta Larraechea, dio inicio a las actividades de la Escuela de la Mujer (PRODEMU), las que este año contemplan una serie de programas de apoyo a mujeres rurales y microempresarias.
- El presidente de la Cámara de Diputados, Carlos Montes (PS) informó que solicitaron al gobierno un aumento del aporte fiscal para superar la desocupación, a la vez que llamó al sector privado a participar "con voluntad" en esta área: "Invitamos al gobierno a anticipar sus inversiones, sobre todo en los Ministerios de Vivienda, Obras Públicas y de Educación, de manera que el sector público induzca la reactivación".
- El Comité Interministerial de Modernización de la Gestión Pública informó que los servicios públicos que cumplieron en 1998 sus metas de gestión en un 90% o más, están recibiendo un incremento de un 3% en sus remuneraciones. 54.605 funcionarios de la administración central del Estado recibirán estos incentivos, de ellos el 32% recibirá un 7% de incremento por desempeño institucional e individual; un 33%, entre 4 y 5,5% y un 35%, entre 1,5 y 3,5%. El pago se realizará durante el presente año.

5

MAYO

- En el ranking de la CEPAL sobre niveles de pobreza e indigencia, Chile ocupó el cuarto lugar entre las naciones menos pobres entre 1990 y 1997 (con un 19% de los hogares del país) y el primer lugar en cuanto a reducción de este flagelo social. La pobreza como porcentaje de los hogares se redujo desde un 33% en 1990 a un 20% en 1997: 14% en el área urbana y 8% en la rural. Según la CEPAL, el avance de Chile se explica por el aumento del ingreso per cápita entre 1990 y 1996 (47,8%), lo que se reflejó en un notorio descenso de la proporción de hogares pobres (13%). Chile también ocupó el primer puesto entre los países que disminuyeron el empleo en sectores de baja productividad y el tercer lugar en materia de reducción de la pobreza rural respecto del mismo lapso. En cuanto a la concentración de los ingresos éste sigue en el 5% más acomodado de la sociedad, lo que indica que la distribución de los ingresos sigue en iguales términos que en 1990.
- El Instituto Nacional de Estadísticas informó que las remuneraciones nominales disminuyeron en el mes de marzo al pasar de 6,6% acumulado a febrero, a 6,3% al tercer mes de este año.
- El diputado DC y ex presidente de la CUT, Manuel Bustos, dijo que los funcionarios del gobierno son "insensibles con respecto al enorme desempleo existente". El mayor problema del plan de gobierno para enfrentar el tema lo situó en que los municipios, encargados de canalizar los recursos, no tienen la capacidad técnica para presentar los proyectos ni la rapidez para hacerlo.
- Una encuesta realizada por el grupo de trabajo "Modernización de la Gestión Pública" del Foro de Desarrollo Productivo, reveló que el 49% de los usuarios del sector productivo considera que los trámites que realizan las empresas a través de diversas reparticiones públicas son importantes o muy importantes; el 39% percibe que son necesarios y el 11,7% estima que son

5

MAYO

innecesarios. Para la muestra se evaluaron 145 trámites de un universo de 776 encuestas, contestadas por representantes de gremios, empresas y sindicatos. Sobre la calidad global de los servicios (tiempo de duración del trámite, calidad de la infraestructura y de la información) el 32,59% de los encuestados considera que es buena o muy buena, el 14% que es más que regular, el 25% regular y un 13% menos que regular.

- Al iniciarse el segundo turno en el puerto de Valparaíso, cerca de 1.200 trabajadores marítimo portuarios paralizaron las faenas. Con esta decisión reanudaron el paro de actividades que habían suspendido a principios de abril pasado y que tenía como objetivo presionar en las negociaciones con el gobierno para lograr compensaciones económicas una vez que se concrete la concesión de los sitios de embarque del país. Para Walter Astorga, la propuesta del gobierno es "impresentable y poco seria" e insistió en que mantendrían el paro hasta que el Ejecutivo reanude las negociaciones. Esta movilización también se inició en los puertos de Talcahuano, Iquique, San Antonio, Huasco y Antofagasta.

6

MAYO

- La Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) reivindicó la necesidad del derecho a huelga legal y a la negociación colectiva para los funcionarios públicos. El presidente del gremio, Raúl de la Puente, llamó a los parlamentarios a ratificar a la brevedad el convenio 151 de la OIT, que establece ambos derechos para los empleados gubernamentales. También insistió en la necesidad de que el gobierno dé una mayor participación a los funcionarios en el proceso de modernización de los servicios y pidió una evaluación del impacto, que en el clima organizacional del sector, ha tenido la asignación por desempeño individual.
- Felipe Lamarca, presidente de la SOFOFA, informó que según los cálculos de la entidad que preside, los empresarios deberían aportar un 4% a la cuenta individual por trabajador para el seguro de desempleo. El dirigente explicó que el costo para las empresas al despedir un trabajador, por concepto de indemnización por años de servicio, es del orden de 3,3% de la planilla de sueldo. Agregó que la SOFOFA ha detectado que en las firmas industriales, un 90% de los trabajadores permanece en ellas durante toda su vida laboral y sólo el 10% es personal que rota.
- El presidente ejecutivo de CODELCO, Marcos Lima, informó que la empresa estatal concluyó el plan de retiros anticipados con la salida de mil trabajadores de diferentes divisiones. Con esto se concreta el ítem de reducción de costos laborales (US\$49 millones) contemplado en el plan de ahorro global de US\$ 256 millones para este año.
- La Cámara de Diputados aprobó, en una sesión destinada a analizar el desempleo, tres proyectos de acuerdos en los que se pide al gobierno adoptar medidas urgentes para combatir la cesantía. La primera iniciativa plantea fortalecer el programa de emergencia para combatir el desempleo; adelantar la licitación de obras públicas y reducir el impuesto a la renta para quienes ejecuten iniciativas de fomento productivo. También pide estímulos y exenciones tributarias para proyectos con impacto

6

MAYO

en el empleo y llama a crear un capital de riesgo para financiar nuevas fuentes laborales; que el gobierno otorgue suma urgencia a la discusión del PROTRAC; que incentive los acuerdos laborales destinados a lograr estabilidad en el empleo. Además solicita eximir de información comercial a las Pequeñas y Medianas Empresa (PYME) que postulan a créditos de CORFO; elevar el Fondo de Desarrollo Regional y fortalecer programas de asistencia técnica en el presupuesto de la nación para el 2000.

El segundo proyecto de acuerdo pide convocar a una sesión especial para analizar el desempleo nacional, a la que asistan los consejeros del Banco Central, encabezados por Carlos Massad.

El tercer proyecto solicita devolver el 50% del IVA a las PYMES al cumplirse 6 meses de crédito fiscal, liberarlas de trabas burocráticas ya que absorben más del 70% de la mano de obra nacional y crear programas de trabajo comunal.

Las proposiciones fueron recibidas por los Ministros de Hacienda, Eduardo Aninat, del Trabajo, Germán Molina, y de Economía, Jorge Leiva.

7

MAYO

- El secretario General de la CUT, Arturo Martínez, informó que durante la sesión del Consejo Directivo convocada para fines de mayo, se planificarán las actividades para los próximos meses y se generarán las condiciones para la realización del paro general. Este fue anunciado por el presidente de la CUT en la celebración del Día Internacional del Trabajo y su propósito es canalizar el descontento popular existente en el país.

- Seis turnos se vieron afectados por la paralización que los trabajadores portuarios realizaron desde la tarde del martes en demanda de compensaciones económicas y jubilaciones anticipadas. Los trabajadores desistieron del paro, cuando los exportadores que tenían carga perecible esperando ser estibada en el puerto de Valparaíso, decidieron derivarla al puerto de Coquimbo donde los trabajadores no adhirieron al paro. El gerente general del puerto de Valparaíso, Harald Jaeger, estimó en 350 mil dólares (167 millones de pesos) las pérdidas de los buques al permanecer inactivos por el paro de los estibadores.

Por su parte la Corporación Nacional de Exportadores informó que "de no materializarse acciones por parte del gobierno que otorguen las garantías necesarias para ejercer la actividad económica, y ante las cuantiosas pérdidas del sector, el gremio y sus asociados se reservarán el derecho de interponer acciones judiciales contra los responsables de las pérdidas producidas durante los paros portuarios".

8

MAYO

- El gobierno resolvió anticipar múltiples proyectos de infraestructura correspondientes a los Ministerios de Obras Públicas, Vivienda y Educación para así incentivar la reactivación de la economía y en especial de la construcción uno de los sectores más afectados por la actual crisis económica. Los dos primeros ministerios anticiparán obras por un total de 314 millones de dólares. Vivienda aún no define el monto total.
- El futbolista Moisés Avila recurrirá a la Inspección del Trabajo por el "despido ilegal, injustificado y arbitrario" que sufrió por parte del club deportivo Santiago Wanderers. El deportista dio positivo en un test de doping aplicado dos

8

MAYO

semanas atrás. Según su abogado, la cláusula invocada por el club no procede, a menos que haya reincidencia en el doping; además la notificación del despido se hizo en forma verbal y no por escrito como establece la ley.

- La 77ava asamblea plenaria de la Conferencia Episcopal chilena hizo un llamado a las empresas privadas y al gobierno para superar el conflicto mapuche y el aumento de la cesantía que afecta al país. El presidente de la confederación y arzobispo de Santiago, monseñor Francisco Javier Errázuriz, sostuvo que esta situación provoca una angustia "tan grave que exige nuevas y eficaces acciones solidarias"; agregó que se realizará un seminario sobre la "economía de la comunión" a la que se invitará a empresarios para que puedan acoger las iniciativas de la Iglesia y de la gente.
- El presidente de la Cámara Chilena de la Construcción, Horacio Pavez, dijo que el ajuste para su sector terminó y vaticinó que dentro de unos ocho meses los inventarios de inmuebles en la Región Metropolitana retornarían a cifras normales. Pavez recordó que la construcción es uno de los sectores más afectado por los efectos de la crisis internacional y el ajuste. El sector ya tiene cien mil cesantes, la desocupación sectorial más cruda de la década, equivalente a 18% de desempleo cuando lo normal no es más de 8%.
- Los trabajadores portuarios están divididos e intentan negociar con el gobierno por separado y con estrategias diferentes. Los dirigentes de la Confederación de Trabajadores Portuarios de Chile (CONTRAPORCHI) negociaron con el Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, a quien solicitaron crear una mesa tripartita gobierno, empresarios marítimos (exportadores e industriales) y dirigentes sindicales.
Por su parte, la Confederación de Gente de Mar paralizó el puerto de Valparaíso el miércoles y jueves pasados y su presidente, Walter Astorga, descalificó las negociaciones de la CONTRAPORCHI y advirtió que volverán a paralizar las actividades cuando lo estimen conveniente.
- Según la encuesta Ocupación y Desocupación en el Gran Santiago que realiza el Departamento de Economía de la Universidad de Chile la cesantía total en la capital creció un 109,9% entre marzo de 1998 y el mismo mes de 1999. El total de desocupados sumó 322 mil personas (incluidos los 42 mil que buscan trabajo por primera vez), con lo que la tasa para el Gran Santiago llegó a 12,9%.
El sector construcción tuvo el mayor incremento de cesantía en igual período: 183,3%. La segunda área económica más golpeada, según los datos de la encuesta, fue servicios personales y de hogar, que se elevó de 12.900 a 29.500 personas con un alza del 128,7%. Le siguen Transportes y otros con un 119,8%: Industrias Manufactureras: 109,3%; Comercio: 94%; Sector Gobierno y Financiero: 81,9% y Servicios Comunales y Sociales: 15,4%. Respecto de la ocupación por actividad económica entre marzo de 1998 e igual mes de 1999, se observó una reducción global de los puestos de trabajo de un 2,4%
- El informe del Consejo de Auditoría Interna de la Presidencia reveló que los Ministerios de Hacienda, Economía, Obras Públicas y Defensa continúan siendo deficitarios en materia de control interno y mantienen una alta posi-

8

MAYO

bilidad de sufrir "siniestros administrativos" que afecten su eficiencia. Según Rodrigo Moraga, director del Consejo de Auditoría, esto no significa que hayan ocurrido cosas negativas en estas reparticiones públicas, sino que están muy permeables a que algo ocurra.

Por el contrario, los Ministerios de Vivienda, Salud, Justicia, Minería y Agricultura han alcanzado una consolidación importante de sus mecanismos de control y auditoría interna. Este informe contempla 120 servicios públicos, en el marco de una política especial iniciada en 1994 por la actual administración y destinada a reducir los casos de corrupción u errores.

9

MAYO

- El Comando Nacional de Exonerados Políticos acusó al gobierno de no cumplir con los compromisos contraídos para favorecer y hacer justicia a quienes perdieron sus trabajos tras el golpe militar. El presidente de la entidad, Pedro Gaete, señaló que el Ministerio del Trabajo "ni siquiera ha publicado los reglamentos de la Ley N° 19.582 que modifica la original Ley de Exonerados".
- El director del Instituto de Normalización Previsional (INP), Jorge Norambuena, informó que este mes, unas 600 mil personas recibirán un bono de invierno de \$25.126, que se paga una sola vez. Este beneficio favorece a 400.000 jubilados que tienen 65 años y reciben una pensión mínima igual o inferior a \$71.503, pertenecientes a las diversas cajas del antiguo sistema previsional de reparto: así como 200.000 personas que tienen una pensión asistencial de \$31.000. Este bono implica un gasto para el fisco de \$15 mil millones de pesos.
- El Ministro de Obras Públicas, Jaime Tohá, destacó la participación y cooperación del sector privado para anticipar proyectos de infraestructura de los Ministerios de Obras Públicas, Vivienda y Educación para generar más empleos en el país. Explicó que con la disposición del gobierno se adelantarán ahora proyectos por un monto de 94 millones de dólares con una distribución regional equilibrada.
- La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) informó que evita cerca de 340 mil accidentes al año como resultado de sus planes y programas de prevención. Esto permite recuperar más de 3 millones de jornadas de trabajo al año. Eugenio Heiremans, presidente de la entidad, señaló que el costo de una desgracia laboral asciende a 10 mil dólares aproximadamente y que por cada accidente se pierden 10 días de trabajo como promedio.

10

MAYO

CONVENIO DE COLABORACION DE MEJORAMIENTO DE GESTION, MINISTERIO DE SALUD-DIRECCION DEL TRABAJO

En Santiago, a 20 de abril de 1999, entre el Ministerio de Salud, representado por el Subsecretario de Salud Dr. Alvaro Erazo Latorre, ambos domiciliados en calle Mac-Iver N° 541, y la Dirección del Trabajo, representada por su Directora, D. María Ester Feres Nazarala, ambos domiciliados en calle Agustinas N° 1253, y

Considerando:

Primero: Que tanto el Ministerio de Salud como la Dirección del Trabajo tienen entre sus objetivos el de contribuir a mejorar las condiciones de trabajo relacionadas con la higiene y seguridad en las empresas y en general de los lugares de trabajo.

Segundo: Que el hombre y la mujer trabajadora permanecen gran parte de su vida activa en su lugar de trabajo, pudiendo estar expuestos a riesgos para su salud, propios del ambiente laboral y de las actividades que en él se desarrollan, con consecuencias físicas, síquicas, económicas y sociales que ello provoca.

Tercero: Que es tarea prioritaria de ambos organismos del Estado fiscalizar las condiciones en que se desarrollan las faenas en los lugares de trabajo para garantizar el bienestar, la protección de la vida y la salud de los trabajadores, dando de esta forma cumplimiento a la legislación vigente y a las exigencias de diferentes acuerdos internacionales y convenios comerciales firmados por nuestro país en la materia y, al mismo tiempo, al programa social del gobierno.

Cuarto: Que para lo anterior es necesario:

- Homogeneizar criterios de fiscalización entre ambas entidades, las que en algunos casos pueden legalmente fiscalizar las mismas materias.
- Ampliar la cobertura de fiscalización, que no llega a la mayoría de las empresas del país.
- Mejorar la especificidad de las fiscalizaciones, de modo que se comprendan más aspectos en las materias relacionadas con las condiciones de trabajo.
- Coordinar esfuerzos de los organismos del Estado, con la finalidad de generar un diálogo permanente entre los actores del proceso productivo, basado en el estudio de los problemas emergentes en el mundo del trabajo que afectan la salud y seguridad de los trabajadores.
- Capacitar a los funcionarios del Estado con el fin de mejorar el control de las disposiciones legales vigentes en la materia, generando de esta manera un buen clima laboral basado en la equidad y el respeto mutuo entre los empresarios y trabajadores.

Se ha convenido lo siguiente:

Primero: La colaboración técnica entre ambos organismos públicos en materias de salud –específicamente en lo relacionado con ambientes de trabajo libres de contaminación y protección sanitaria– y en materias de higiene y de seguridad en el trabajo.

Segundo: Realizar acciones principalmente orientadas a:

- a) La prevención de riesgos ocupacionales.
- b) La protección del medio ambiente a partir de las fuentes de contaminación en el mundo del trabajo.
- c) Elaborar conjuntamente un Programa Nacional de Fiscalización de los lugares de trabajo.

Tercero: Conformar un Comité Técnico entre ambos organismos que oriente las acciones a desarrollar, señaladas en la cláusula segunda, y que proponga los recursos humanos y materiales para llevarlas a cabo.

Cuarto: Las partes acuerdan que las tareas a que se abocará el Comité a que se refiere la cláusula precedente, serán las siguientes:

- a) Elaborar y proponer el programa de fiscalización conjunta.
- b) Proponer un programa de capacitación de funcionarios de ambas instituciones en materias de interés mutuo.
- c) Evaluar posibilidades de cooperación técnica para el estudio de temas de interés común en el mundo del trabajo.

Quinto: El presente Convenio se suscribe en dos ejemplares de idéntico tenor, quedando uno en poder de cada parte.

MARIA ESTER FERES NAZARALA
DIRECTORA DEL TRABAJO

ALVARO ERAZO LATORRE
SUBSECRETARIO DE SALUD

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

CLAUSULA TACITA. REGLA DE LA CONDUCTA.

1.966/115, 14.04.99.

Las Instrucciones N° 98/870, de 4.06.98, impartidas por la fiscalizadora Sra. L.L.S. dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago se encuentran ajustadas a derecho no procediendo, por ende, su reconsideración.

Fuentes: Código Civil, artículo 1560.

Concordancias: Dictamen N° 8.915/155, de 17.11.89.

Se ha solicitado de esta Dirección reconsideración de las Instrucciones N° 98/870, de 4.06.98, impartidas por la fiscalizadora Sra. L. L. S. dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, que ordenan a la Administradora de Fondos de Pensiones ..., pagar la asignación complementaria de subsidio por incapacidad laboral que se consigna en la cláusula 5.1 del convenio colectivo suscrito con fecha 10 de diciembre de 1996, desde el mes de diciembre de 1997, a los trabajadores que se indican en nómina anexa a las mismas.

Dicha solicitud se fundamenta, en síntesis, en que a su juicio, no resulta procedente la aplicación de una cláusula tácita respecto de beneficios establecidos en instrumentos colectivos, toda vez que éstos para que nazcan a la vida del derecho y produzcan sus efectos deben cumplir con una formalidad, cual es, la escrituración, es decir, estamos frente a contratos solemnes, en circunstancias que la cláusula tácita sólo opera tratándose de contratos consensuales, vale decir, que se perfeccionan por el solo consentimiento de las partes contratantes sin necesidad del cumplimiento de formalidad alguna.

Al respecto, cumpro con informar a Ud. que la instrucción cuya reconsideración se solicita se fundamenta en la aplicación práctica que las partes han hecho de la cláusula 5.1 del convenio colectivo referido, excluyendo o descartando de esta forma la existencia de una eventual cláusula tácita sobre la materia.

En efecto, este Servicio al impartir las instrucciones mencionadas desechó la existencia de una cláusula tácita como elemento fundante de las mismas por considerar que, en la especie, existe una cláusula expresa en el convenio colectivo de fecha 10.12.96, que regula el beneficio en análisis, y, por ende, en el caso en referencia se determinó, únicamente, la forma en que las partes han dado cumplimiento a la estipulación aludida.

Corroborando lo anterior, el hecho que la fiscalizadora actuante al cursar la instrucción cuya reconsideración se solicita, consideró esencial la existencia de un acuerdo formal entre las partes, limitando el efecto de la práctica utilizada en el período diciembre de 1996 a noviembre de 1997, a fijar su alcance y sentido, de conformidad con lo prevenido en el artículo 1564 del Código Civil, lo que excluye, obviamente, la existencia de una cláusula tácita sobre el particular.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cumpro con informar a Ud. que las Instrucciones N° 98/870, de 4.06.98, impartidas por la fiscalizadora Sra. L. L. S. dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago se encuentran ajustadas a derecho no procediendo, por ende, su reconsideración.

ESTATUTO DE SALUD. ADECUACION DE REMUNERACIONES.

1.967/116, 14.04.99.

La Corporación Municipal de Renca está obligada a reintegrar la diferencia de remuneraciones, que dejó de pagar a la funcionaria N.N. desde marzo de 1998.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 3° transitorio.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.365/78, de 30.03.98 y 1.727/96, de 30.03.99.

Se consulta si se ajusta a la Ley N° 19.378 la disminución de la remuneración en \$93.162 que unilateralmente decidió la Corporación Municipal de Renca, en el caso de funcionaria médico cirujano que labora en el consultorio Renca dependiente de esa Corporación, quien luego de realizarse su encasillamiento a la entrada en vigencia de la citada ley, quedó en 1996 percibiendo una remuneración líquida de \$488.125.

Agrega que en enero de 1997 fue designada Directora Subrogante del Consultorio Renca, incrementándose su remuneración en 30% del total resultante de sumar el sueldo base y la asignación de atención primaria, determinándose de esta manera la asignación de responsabilidad directiva (A.R.D.). Paralelamente se la destina en la Coordinación del Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU), percibiendo por este concepto además, un bono de \$152.485, alcanzando una remuneración líquida mensual de \$733.473 hasta diciembre de 1998, fecha en que fue reajustada por aplicación de I.P.C. ascendiendo la remuneración mensual a \$791.599.

Sin embargo, a contar de marzo de 1998, la trabajadora dejó de percibir la remuneración en los términos indicados, puesto que unilateralmente su empleadora descontó la cantidad de \$93.162, invocando para ello el dictamen de la Dirección del Trabajo N° 1.365/78, de 30.03.98 que la funcionaria consultante estima que no es aplicable a su situación, por lo que debería reintegrarse todo lo descontado a contar de marzo de 1998 con sus respectivas cotizaciones previsionales.

Al respecto, puedo informar lo siguiente:

El artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone:

"La entrada en vigencia de esta ley no implicará disminución de las remuneraciones de los funcionarios que actualmente sean superiores a las que les corresponderían de acuerdo con sus disposiciones.

"Las remuneraciones actuales se adecuarán a las señaladas en esta ley conforme a las siguientes normas:

"a) En primer lugar se imputará a lo que corresponda por sueldo base de acuerdo a lo establecido en los artículos 23 letra a), y 24 de esta ley.

"b) Lo que reste se imputará a lo que corresponda por el pago de las asignaciones que establece este Estatuto.

"c) Si aplicadas las normas anteriores permaneciere una diferencia, el afectado tendrá derecho a percibirla por planilla suplementaria, la que será absorbida por los aumentos de remuneraciones derivados de la aplicación de esta ley. El remanente se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje que las remuneraciones del Sector Público".

De la disposición legal transcrita se desprende que para el legislador la entrada en vigencia del nuevo régimen legal de atención primaria de salud municipal no podía afectar la remuneración de los funcionarios que laboraban entonces en esta área de servicios, para lo cual se estableció a través de esta norma un sistema de adecuación de remuneraciones luego del encasillamiento del personal en los nuevos niveles y categorías funcionarios.

Dicha adecuación se materializa por una fórmula de imputación consecutiva a lo que corresponda por sueldo base, luego lo que reste a lo que corresponda por el pago de las asignaciones que contempla la Ley N° 19.378 y, finalmente, si aún restare alguna diferencia, ella se cubre por planilla suplementaria.

En la especie, la trabajadora señala que luego del encasillamiento de rigor, en el mes de agosto de 1996 su remuneración líquida mensual quedó en \$445.099, la que incrementada por el I.P.C. del período ascendió en diciembre del mismo año a la cantidad de \$488.125, guarismo que se incrementa a contar de enero de 1997 a la cantidad de \$733.473 por la Asignación de Responsabilidad Directiva y, además por un bono de \$152.485, luego de ser designada entonces como Directora Subrogante del Consultorio Renca y en la Coordinación del Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU), respectivamente.

De acuerdo con lo expuesto en los párrafos anteriores, aparece de manifiesto que la trabajadora presenta una remuneración que, a juicio de la suscrita, aparece determinada conforme a las exigencias establecidas por la ley del ramo tanto respecto de los rubros como de sus montos, por lo que no se divisa razón legal alguna que autorice la decisión unilateral de la Corporación empleadora para disminuir la remuneración por la cantidad que se denuncia.

En efecto, de los antecedentes tenidos a la vista queda claramente establecido que la adecuación de remuneraciones de la funcionaria culminó en agosto de 1996, oportunidad en que luego de imputarse a los rubros señalados en las letras a) y b) del artículo 3° transitorio, quedó una diferencia de \$93.162 que, según la misma Corporación empleadora en Ord. N° 399, de 29.03.99, informando sobre la misma situación, "la Srta. N.N. desde 1995, fecha en que se aplica la ley de Atención Primaria, presentaba en su remuneración planilla adicional o suplementaria que en marzo de 1998 ascendía a \$93.162".

En otros términos, y por la información proporcionada por la Corporación aludida, dicha cantidad está integrada a la remuneración de la funcionaria desde marzo de 1996, y según la adecuación que la misma empleadora realizó entonces, por lo que las posteriores designaciones de

la trabajadora en otros cargos bajo ninguna circunstancia pueden autorizar suprimir su remuneración por aquella cantidad.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y disposición legal citada, puedo informar a Ud. que la Corporación Municipal de Renca está obligada a reintegrar la diferencia de remuneraciones que dejó de pagar a la funcionaria N.N. desde marzo de 1998.

REMUNERACION. CALIFICACION DE BENEFICIOS.

1.968/117, 14.04.99.

Las sumas que se pagan a los trabajadores del Instituto Forestal en virtud de lo estipulado en el N° 4 de la cláusula séptima del contrato colectivo de 22.12.97, revisten el carácter de remuneración.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 41.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.115/30, de 4.02.91, 190, de 17.01.85.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el beneficio establecido en el N° 4 de la cláusula séptima del contrato colectivo de 22.12.97, celebrado entre el Instituto Forestal y el Sindicato de Trabajadores del mismo, reviste o no el carácter de remuneración.

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

La cláusula séptima del contrato colectivo en comento, en sus N°s. 2º, 4º y 5º, dispone:

"El feriado del personal de INFOR se regirá por las normas que a continuación se expresan:

"Nº 2) los días de feriado que corresponderá serán los siguientes:

"a) 15 días hábiles para los trabajadores con menos de 10 años de servicios;

"b) 16 días hábiles para aquellos trabajadores que tengan más de 10 años de servicios y menos de 15.

"c) 20 días hábiles para los trabajadores con 15 o más años de servicios y menos de 20, y

"d) 25 días hábiles para los trabajadores con 20 o más años de servicios".

Por su parte, el N° 4 de la misma estipulación establece:

"La empresa compensará en dinero el exceso sobre los 15 días hábiles que correspondan al trabajador en cada año, previa solicitud del propio trabajador".

A su vez el N° 5 de la referida cláusula dispone:

"5) En todo lo no reglamentado, regirán las normas sobre feriado establecidas en el Código del Trabajo".

De la norma convencional antes citada aparece que las partes pactaron un régimen de feriado basado en el número de años de servicio de los respectivos dependientes, estipulando que el beneficio ascendería a 15 días hábiles respecto de los trabajadores con menos de 10 de antigüedad, a 16 días para aquéllos con más de 10 y menos de 15, a 20 días para los trabajadores con 15 o más años de servicio y menos de 20 y a 25 días para aquéllos con 20 o más años de servicio.

Aparece igualmente, que a petición del interesado, el empleador compensará en dinero anualmente los días que excedan de los 15 días hábiles básicos de feriado.

Finalmente, de la misma estipulación consta que los contratantes acordaron que en todo aquello no reglamentado, deberán aplicarse las normas que sobre la materia se contienen en el Código del Trabajo.

Precisado lo anterior y a objeto de resolver fundadamente la consulta formulada cabe tener presente en la especie, el artículo 41 del Código del Trabajo, el que expresamente dispone:

"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables 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 otorgadas 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 la disposición legal anotada se desprende, en primer término, que la ley exige la concurrencia de dos requisitos copulativos para calificar un determinado estipendio como remuneración, a saber: a) que se trate de una contraprestación en dinero, y b) que el derecho del trabajador para percibir esta contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo.

De la misma norma se desprende, además, que se han excluido expresamente del concepto de remuneración los beneficios señalados en su inciso 2º, en los que se incluyen, entre otros, las indemnizaciones que proceda pagar al extinguirse la relación laboral.

Lo anterior permite sostener que el legislador ha fijado un amplio margen de "causa" a la remuneración, limitándose a exigir al respecto sólo la existencia de una relación laboral, desligándola claramente de la prestación efectiva de servicios, condición esta última que restringió exclusivamente al concepto de sueldo, de acuerdo al tenor del artículo 42 letra a) del Código del Trabajo.

En la especie, según se desprende de los antecedentes aportados el beneficio que nos ocupa consiste en una suma de dinero que se paga a los trabajadores que tengan derecho a gozar de un período de feriado superior a los 15 días hábiles, y a su requerimiento, por los días de exceso que les correspondieren por aplicación de la norma convencional antes transcrita.

En tales circunstancias, esto es, considerando que estamos en presencia de una contraprestación en dinero de origen contractual y teniendo presente además que ella no se encuentra

excluida expresamente del concepto de remuneración conforme al inciso 2º del artículo 41 del Código del Trabajo, forzoso resulta concluir que el señalado estipendio reviste el carácter de remuneración.

No desvirtúa la conclusión anterior la alegación hecha valer por los recurrentes en orden a que el monto pagado al personal de que se trata en virtud de lo establecido en el N° 4 de la norma convencional en comento tiene una naturaleza indemnizatoria o compensatoria que lo excluye del concepto de remuneración, por cuanto de conformidad a lo dispuesto en el citado inciso 2º del artículo 41 del Código del Trabajo los únicos estipendios de tal naturaleza que quedan excluidos de dicho concepto son las indemnizaciones por años de servicio y las demás que proceda pagar al término de la respectiva relación laboral, como sucede por ejemplo con la indemnización por feriado proporcional, situación diferente a la prestación por la cual se consulta la cual es percibida estando aquélla plenamente vigente.

El carácter de remuneración del beneficio en análisis se corrobora aún más si tenemos presente las normas sobre feriado contenidas en el Código del Trabajo y a las cuales se remiten las partes en el N° 4 de la cláusula en comento.

Así, el artículo 67 del referido cuerpo legal, que regula el feriado básico, dispone expresamente que el trabajador que haga uso de dicho beneficio tendrá derecho a percibir durante el respectivo período remuneración íntegra.

Respecto al feriado progresivo la doctrina de esta Dirección ha sostenido uniforme y reiteradamente que no existiendo ninguna norma especial que determine la forma como debe remunerarse, éste debe entenderse afecto a la norma general que establece que durante el feriado el trabajador debe percibir remuneración íntegra, agregando que a igual conclusión se llega si se tiene presente la naturaleza accesoria del feriado progresivo que habilita para sostener que si el feriado básico se concede con remuneración íntegra, igual suerte debe correr el feriado progresivo que se le adiciona.

Lo anteriormente expuesto demuestra claramente que el estipendio que percibe un trabajador durante el período de feriado, sea éste básico o progresivo, reviste el carácter de remuneración.

Ahora bien, la circunstancia de que, el legislador haya facultado al trabajador para negociar individual o colectivamente los días de exceso sobre los 15 días hábiles –negociaciones que se traducen en el pago de una suma de dinero por el no uso efectivo del beneficio– no produce el efecto de alterar la naturaleza jurídica del mismo, el que continúa siendo remuneración para todos los efectos legales.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúpleme informar a Uds. que las sumas que se pagan a los trabajadores del Instituto Forestal en virtud de lo estipulado en el N° 4 de la cláusula séptima del contrato colectivo de 22.12.97, revisten el carácter de remuneración.

NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL. PROCEDENCIA.**1.969/118, 14.04.99.****Deniega solicitud de reconsideración del punto 1) del Dictamen Ord. Nº 5.785/377, de 24.11.98.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 346 y 262. Código Civil, artículos 19 y 20.

Concordancias: Ordinarios N°s. 7.136/239, de 31.10.91 y 7.840/269, de 26.11.91.

Se ha solicitado a esta Dirección reconsideración de Dictamen Ord. Nº 5.785/377, de 24.11.98, respecto del pronunciamiento emitido en su punto 1) que concluye que la empresa Aserraderos ... se encuentra obligada a descontar de las remuneraciones de los trabajadores afectos, el aporte establecido en el artículo 346 del Código del Trabajo, durante toda la vigencia del contrato colectivo suscrito con el sindicato constituido en la referida empresa, como asimismo, a reintegrar a este último la suma correspondiente a los descuentos no efectuados desde el mes de junio del año en curso a la fecha.

El requirente funda su solicitud en que en el mes de mayo de 1998, todos los trabajadores de la empresa que representa, suscribieron individualmente con la empleadora mejores beneficios que los contemplados en el referido contrato colectivo, circunstancia que, a su juicio, ha producido el efecto de extinguir tácitamente dicho instrumento.

Asimismo, acompaña copia del convenio colectivo suscrito por la empresa y los trabajadores con fecha 23 de diciembre de 1998, el cual, en su artículo primero conviene que el único documento que regula las condiciones comunes de trabajo, beneficios, regalías y remuneraciones que existen entre ellas es el presente instrumento, quedando sin efecto todo pacto anterior que no sea el contenido en este contrato o en el que él haga referencia.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que un nuevo análisis de las normas que dieron origen al punto 1) del dictamen cuya reconsideración se solicita, a saber, los artículos 346 y 262 inciso 1º, permiten mantener vigente la doctrina en él contenida, habida consideración que de la primera de las normas citadas se infiere que la obligación de aportar al sindicato respectivo nace y se perfecciona a partir del momento que el trabajador devenga los beneficios materia de la extensión. Desde entonces, en consecuencia y por explícito efecto establecido en la ley, se configura la obligación del correspondiente descuento mensual por el tiempo que la misma ley establece.

De igual forma, dicho efecto, por su misma naturaleza, no puede ser modificado con posterioridad, mediante un acuerdo entre el empleador y los trabajadores no sindicalizados de incorporar los mismos beneficios del instrumento colectivo a los contratos individuales, aun cuando éstos difieran en cuanto a su monto, circunstancia que resulta jurídicamente irrelevante para afectar la obligación legal del aporte y descuento.

Lo señalado precedentemente tampoco puede verse alterado por la circunstancia de haberse celebrado, con fecha 23 de diciembre de 1998, un convenio colectivo entre la empresa recurrente y

sus trabajadores, toda vez que dicho instrumento fue suscrito con posterioridad a la fecha en que se hizo exigible la obligación establecida por el artículo 346 del Código del Trabajo, como consecuencia de la extensión de los beneficios contemplados en el contrato colectivo de que se trata, instrumento este último, que se encuentra vigente, por cuanto, de los antecedentes aportados por la recurrente, no consta que haya sido dejado sin efecto por las partes que lo suscribieron.

Por último, lo anteriormente expresado no hace sino reiterar la jurisprudencia de esta Dirección sobre la materia, contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 7.136/239, de 31.10.91 y 7.840/269, de 26.11.91.

Por las razones antes expuestas, se estima que no concurren antecedentes de hecho ni de derecho que permitan modificar la doctrina contenida en el dictamen impugnado.

En consecuencia, atendido lo expresado y las disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que se deniega la solicitud de reconsideración del punto 1) del Dictamen Ord. N° 5.785/377, de 24.11.98.

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

2.006/119, 16.04.99.

Deniega impugnación de instrucciones recaídas en reclamo N° 98-9181, impartidas por fiscalizadora M. T. U. M. a empresa ... Compañía de Seguros ..., sobre terminación de contrato de la trabajadora N.N., no obstante se deja constancia que las mismas instrucciones no procedía que se pronunciaran sobre causal de terminación de contrato.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 159 N° 4 inciso 4°; 161 inciso 3°; 174 inciso 1°; y 201 inciso 1°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.348/65, de 14.03.97; 3.724/144, de 1°.07.96 y 3.143, de 27.05.85.

Mediante presentación se impugna instrucciones de fiscalizadora M. T. U. M., recaídas en reclamo N° 98/9181 de la trabajadora N.N., que habrían fijado como fecha de término de la relación laboral de la dependiente la de expiración de licencia médica, el 21.11.98, y no la de vencimiento del plazo del contrato, el 31.07.98, fecha que se pide se fije como la de término del contrato.

Se fundamenta lo solicitado en que las licencias médicas no pueden producir como efecto la prórroga del contrato de trabajo.

Corresponde agregar, que en la especie el contrato de plazo fijo celebrado entre la empresa ... Compañía de Seguros ... y la trabajadora N.N., habría contemplado como fecha de término el 31.07.98, no obstante la dependiente se encontraba con fuero maternal por embarazo desde marzo de 1998, sufriendo el 29.08.98 aborto; y se habría acogido a licencias médicas continuadas desde el 3.08.98 hasta el 21.11.98, todas recibidas y tramitadas por la empresa empleadora.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud lo siguiente:

El artículo 201 inciso 1º del Código del Trabajo, dispone:

"Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174".

A su vez, el artículo 174 inciso 1º del mismo Código, prescribe:

"En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales citadas se desprende que durante todo el período de embarazo y hasta un año después de concluido el reposo postnatal la trabajadora no podrá ser despedida por el empleador, a menos que el juez lo autorice, fundado en las causales de los números 4 y 5 del artículo 159, y en las del artículo 160 del Código del Trabajo.

De este modo, en la especie, si la empresa empleadora no solicitó el desafuero judicial previo de la trabajadora basada en la causal N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo del contrato, a fin de que se autorizara el término de la relación laboral en la fecha de expiración del contrato, el 31.07.98, forzoso resulta convenir que el contrato continuó vigente con posterioridad a esta fecha.

Asimismo, como no consta que se haya suscrito otro contrato de plazo fijo, el contrato se transformó en contrato de duración indefinida.

En efecto, el contrato de plazo fijo se transforma en de duración indefinida por el solo ministerio de la ley, si el trabajador continúa laborando con posterioridad a su expiración, con conocimiento del empleador, según se desprende de lo dispuesto en el artículo 159 N° 4 inciso 4º del Código del Trabajo:

"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.

"El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo".

De este modo, a la luz de la disposición antes citada, en el caso en estudio, el contrato de trabajo de la dependiente N.N. no pudo legalmente terminar al vencimiento del plazo del contrato, el 31.07.98, como se pretende en la presentación, si no se solicitó y obtuvo previamente para tales efectos el desafuero judicial, lo que llevó a que el contrato se transformará en de duración indefinida, con posterioridad a esta fecha.

Lo expresado, en orden a que el contrato continuó vigente con posterioridad al vencimiento del plazo queda ratificado con la propia actitud de la empleadora, si como consta de los antecedentes tenidos a la vista, recibió y tramitó licencias médicas de la trabajadora con posterioridad a dicha fecha, lo que demostraría que estimaba plenamente vigente la relación laboral.

De este modo, de lo anterior se infiere que no fueron las licencias médicas de la trabajadora posteriores al 31.07.98, fecha de vencimiento de su contrato de plazo fijo, las que llevaron a la prórroga del contrato, sino la omisión de solicitar por parte de la empleadora el desafuero judicial de la trabajadora acogida a fuero maternal en forma previa al vencimiento del contrato.

Ahora bien, tratándose de un contrato de trabajo de duración indefinida, y habiendo expirado el fuero maternal simultáneamente con el aborto sufrido por la trabajadora el 29.08.98, según lo ha sostenido la reiterada doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictamen N° 3.143, de 27.05.85, corresponde concluir que a partir de esta última fecha el contrato de trabajo de la dependiente podía concluir por cualquiera de las causales de término previstas en los artículos 159, a excepción de la del N° 4 comentada, y 160 del Código del Trabajo, y en cuanto a las del artículo 161, como lo ha sostenido igualmente la doctrina reiterada de esta Dirección, no procedía su aplicación, si la trabajadora se encontraba acogida a licencias médicas como lo señala de modo expreso el inciso 3° de la misma disposición.

De esta suerte, no procedía legalmente que las instrucciones impartidas a la empresa tuvieran por terminado el contrato con el vencimiento de la última licencia médica, el 21.11.98, sino que, como se ha expresado, el contrato debía terminar de acuerdo a las causales legales previstas en el Código del Trabajo, no siendo tampoco en ningún caso procedente que ocurriera al vencimiento del plazo convenido, el 31.07.98, si a esa fecha la trabajadora estaba con fuero maternal.

Lo anterior es sin perjuicio que lo concerniente a la calificación y aplicación de las causales de terminación de contrato de trabajo son materias de la competencia de los Tribunales de Justicia y no de este Servicio, como uniformemente lo ha sostenido la doctrina de esta repartición, entre otros, en Dictámenes N°s 1.348/65, de 14.03.97, y 3.724/144, de 1°.07.96, por lo que forzoso resulta convenir que en la especie no corresponde pronunciamiento en orden a fijar como fecha de término de la relación laboral la del plazo del contrato, como se solicita, y tampoco las instrucciones impugnadas debieron señalar que la fecha de término de la relación laboral habría sido el 21.11.98, por vencimiento del plazo convenido.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que se deniega impugnación de instrucciones recaídas en reclamo N° 98-9181, impartidas por fiscalizadora M. T. U. M. a empresa ... Compañía de Seguros ..., sobre terminación de contrato de la trabajadora N.N., no obstante se deja constancia que las mismas instrucciones no procedía que se pronunciaran sobre causal de terminación de contrato.

ESTATUTO DOCENTE. ASIGNACION RESPONSABILIDAD. PROCEDENCIA. MONTO. BASE CALCULO.**2.007/120, 16.04.99.**

- 1) La Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Puente Alto, se encuentra obligada a pagar la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica prevista en el artículo 51 de la Ley N° 19.070 al profesional de la educación que se desempeña como Jefe de la Unidad de Producción en el Liceo Industrial de Puente Alto, dependiente de dicha Corporación.**
- 2) El monto a percibir por concepto de asignación de responsabilidad técnico-pedagógica corresponde hasta un monto máximo equivalente al 10% de la remuneración básica mínima nacional, debiendo considerarse, para determinar el porcentaje específico a pagar dentro de dicho máximo a un docente, la jerarquía interna de la función en el correspondiente establecimiento educacional y el número de matrículas en el referido establecimiento.**

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 51. Decreto Supremo N° 453, de 1992, artículo 122.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.091/154, de 18.05.95 y 2.496/182, de 1º.06.98.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si esa Corporación Municipal se encuentra obligada a pagar la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica prevista en el artículo 51 de la Ley N° 19.070 a un profesional de la educación que se desempeña como Jefe de la Unidad de Producción en el Liceo Industrial de Puente Alto, dependiente de dicha Corporación, y en el evento de ser procedente dicho pago, cuál sería el monto a percibir por tal concepto.

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

La Ley N° 19.070, en su artículo 51, prevé:

"Las asignaciones de responsabilidad directiva y de responsabilidad técnico-pedagógica corresponderán a los profesionales de la educación que sirvan funciones superiores, y alcanzarán hasta un monto máximo equivalente al 20% y 10% de la remuneración básica mínima nacional, respectivamente.

"Para determinar el porcentaje, el Departamento de Administración de la Educación o la Corporación Educacional respectiva tendrá en cuenta la matrícula y la jerarquía interna de las funciones docente directivas y técnico-pedagógicas de la dotación de cada establecimiento".

Por su parte, el artículo 122 del Decreto Supremo N° 453, de 3.09.92, de Educación, Reglamentario de la Ley N° 19.070, dispone:

"La asignación de responsabilidad técnico-pedagógica, de hasta un 10%, corresponderá a aquellos profesionales de la educación que desempeñen cargos superiores correspondientes a funciones técnico-pedagógicas.

"El porcentaje que tendrá derecho a percibir el profesor estará en relación a la matrícula del establecimiento educacional y la jerarquía interna que los cargos de este tipo tengan en él".

De las normas precedentemente transcritas se infiere que los profesionales de la educación que desempeñen cargos superiores, correspondientes a funciones directivas o a funciones técnico-pedagógicas, tienen derecho a percibir una asignación de responsabilidad relativa a la función de que se trate, por un monto de hasta un 20% y un 10% de la remuneración básica mínima nacional, respectivamente.

Se colige también que para determinar el tipo de asignación de responsabilidad que debe percibir el profesional que sirve un cargo superior, procede atender a lo dispuesto por el Estatuto Docente y su Reglamento, por cuanto se trata de un beneficio de carácter legal que sólo puede otorgarse en la forma y con los requisitos exigidos por la norma que lo consagra.

Se desprende, asimismo, que la procedencia de la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica se encuentra subordinada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Que el referido docente desempeñe una función técnico-pedagógica.
- b) Que en el desempeño de tal función, el profesional de la educación detente un cargo superior.

En relación al requisito signado con la letra a), cabe señalar que el artículo 8º de la Ley Nº 19.070, señala que las funciones técnico-pedagógicas son aquéllas de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica 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, coordinación de procesos de perfeccionamiento docente y otras análogas que por decreto reconozca el Ministerio de Educación, previo informe de los organismos competentes.

En la especie, el artículo 47 del Reglamento General del Liceo Industrial "A", Nº 116, de Puente Alto, señala que el Jefe de la Unidad de Producción, cargo por el cual se consulta, es el docente directivo responsable de la organización, planificación, coordinación, supervisión y evaluación de la ejecución de proyectos didácticos de producción, acordes con el desarrollo sistemático del proceso de enseñanza de aprendizaje de la asignatura de Práctica de Taller y Laboratorio y; el proceso de Práctica Profesional y Titulación de los alumnos egresados.

Ahora bien, analizadas tales funciones a la luz de las normas legales antes transcritas y comentadas preciso es sostener que las mismas constituyen funciones superiores de carácter técnico-pedagógicas que hacen procedente el pago de la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica.

Precisada la procedencia del beneficio en comento y, en lo que respecta al monto a percibir por tal concepto, cabe reiterar lo ya señalado en acápites que anteceden en cuanto a que la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica puede ascender hasta un monto máximo equivalente al 10% de la remuneración básica mínima nacional.

Ahora bien, para determinar el porcentaje específico a pagar, dentro de dicho máximo, a un docente se deberá tener en consideración la jerarquía interna de tal función dentro de cada establecimiento educacional y el número de matrículas en el establecimiento educacional respectivo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Uds. lo siguiente:

- 1) La Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Puente Alto, se encuentra obligada a pagar la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica prevista en el artículo 51 de la Ley N° 19.070 al profesional de la Educación que se desempeña como Jefe de la Unidad de Producción en el Liceo Industrial de Puente Alto, dependiente de dicha corporación.
- 2) El monto a percibir por concepto de asignación de responsabilidad técnico-pedagógica corresponde hasta un monto máximo equivalente al 10% de la remuneración básica mínima nacional, debiendo considerarse, para determinar el porcentaje específico a pagar dentro de dicho máximo a un docente, la jerarquía interna de la función en el correspondiente establecimiento educacional y el número de matrículas en el referido establecimiento.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. DIRECTIVOS. FACULTADES.

2.067/121, 20.04.99.

Sin perjuicio de la prevención formulada en materia de competencia, la petición de información en detalle sobre pago de horas extraordinarias a determinado personal de las Direcciones Regionales del Servicio de Impuestos Internos excedería las facultades de las asociaciones de funcionarios del mismo Servicio, atendidas las disposiciones legales comentadas.

Fuentes: Ley N° 19.296, artículos 7° inciso 2° letra c); y 25 inciso 4°. Constitución Política de la República, de 1980, artículo 7° inciso 2°.

Se solicita un pronunciamiento acerca de si los Directores Regionales del Servicio de Impuestos Internos, están obligados a proporcionar listado de horas extraordinarias canceladas a todos los funcionarios de las respectivas direcciones regionales durante el segundo trimestre del año 1998, atendidas las facultades que los artículos 7° y 25 de la Ley N° 19.296 confieren a los dirigentes de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, dado que las Jefaturas mencionadas han denegado esta información.

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

En primer término, corresponde precisar que si bien el artículo 64 de la Ley N° 19.296, entrega a la Dirección del Trabajo la fiscalización de las Asociaciones de Funcionarios, la materia en consulta no correspondería a su competencia legal, dado que la Contraloría General de la República se ha pronunciado en otras ocasiones sobre tópicos similares al consultado, y además, se trata de asunto controvertido por autoridad administrativa en uso de sus atribuciones que no corresponde a esta Dirección dirimir.

Sin perjuicio de lo expresado, cabe agregar, que el artículo 7° inciso 2° letra c), de la Ley N° 19.296, dispone, al referirse a las asociaciones de funcionarios, que:

"Sus finalidades principales serán las siguientes:

"c) Recabar información sobre la acción del servicio público correspondiente y de los planes, programas y resoluciones relativos a sus funcionarios".

De la disposición legal anterior se deriva que será finalidad principal de las asociaciones de funcionarios, entre otras, recabar información sobre la acción del servicio público y de los planes, programas y resoluciones relativos a sus funcionarios.

De este modo, para lograr la finalidad antes indicada la asociación de funcionarios podría solicitar al respectivo servicio público información acerca de su acción, y de los planes, programas y resoluciones aplicables a sus funcionarios, en aspectos que, como se desprende del tenor de la norma, podrían ser generales, programáticos, institucionales de su accionar en los rubros señalados.

De esta suerte, no procedería fundar en la especie en la norma en comento una petición de información detallada de los funcionarios y de los montos de horas extraordinarias que hayan podido percibir en determinado período, por cuanto no correspondería tal petición al texto ni a la intención de la norma que contiene la finalidad analizada de las asociaciones.

Por otra parte, los antecedentes sobre ingresos remuneratorios que perciban personas o funcionarios determinados, con el respectivo detalle, constituye información reservada, cuyo conocimiento compete únicamente al Servicio y al interesado y no a terceros, a menos que la ley lo faculte de modo expreso, lo que no ocurre en esta situación.

A su vez, el artículo 25 inciso 4º de la Ley Nº 19.296, prescribe:

"Los directores de las asociaciones de funcionarios tendrán derecho a solicitar información, de las autoridades de la institución correspondiente, acerca de las materias y de las normas que dijeren relación a los objetivos de las asociaciones y a los derechos y obligaciones de los afiliados".

De la disposición legal citada se deriva que los directores de las asociaciones de funcionarios tendrán derecho a solicitar información a las autoridades pertinentes en la medida que se trate de materias propias de los objetivos de dichas asociaciones y de derechos y obligaciones de sus afiliados.

Como es posible apreciar, la petición en análisis excedería las finalidades y objetivos de las asociaciones por lo que no resulta factible que sus dirigentes puedan fundar tal solicitud en la disposición antes comentada, que vincula el derecho a pedir información justamente a los objetivos de las asociaciones los que no permitirían lo requerido, y a los derechos y obligaciones de sus afiliados.

De otro lado, podría también considerarse que es un derecho de los afiliados precisamente que los datos sobre sus ingresos y remuneraciones institucionales no sean proporcionados ni divulgados a terceros, a menos que se trate de aplicar alguna atribución fiscalizadora, que no corresponde en la especie, debiendo estimarse por el contrario que es finalidad de las asociaciones velar por la adecuada protección de los derechos de sus afiliados.

Finalmente, cabe agregar, que en derecho público como es sabido sólo está permitido hacer lo que la norma legal expresamente faculta y si en este caso no sucede no podría exigirse la información en la forma requerida.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds. que sin perjuicio de la prevención formulada en materia de competencia, la petición de información en detalle sobre pago de horas extraordinarias a determinado personal de las Direcciones Regionales del Servicio de Impuestos Internos excedería las facultades de las asociaciones de funcionarios del mismo Servicio, atendidas las disposiciones legales comentadas.

NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL.

2.069/122, 20.04.99.

El trabajador que se retira del Sindicato durante la vigencia del contrato colectivo y se incorpora legalmente a un grupo negociador con el cual negocia colectivamente quedando afecto exclusivamente al nuevo instrumento colectivo, dejando de percibir los beneficios del contrato colectivo anterior, no se encuentra obligado a efectuar el aporte del 75% de la cuota sindical ordinaria en favor del Sindicato del cual se desfilia.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 346.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta o no obligatorio el pago del 75% de la cuota sindical ordinaria mensual respecto de un trabajador que se retira del Sindicato durante la vigencia del contrato colectivo de trabajo, integrándose a otro grupo de trabajadores con los cuales negocia colectivamente autorizado por el empleador, en los términos del artículo 328, inciso 2º, del Código del Trabajo, negociación que termina con la firma del respectivo contrato o convenio colectivo.

Agrega que, como consecuencia de la anterior, el trabajador deja de gozar de los beneficios del contrato colectivo suscrito por el Sindicato y pasa a estar afecto exclusivamente al nuevo contrato o convenio colectivo.

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

La doctrina vigente de esta Dirección en materia de aplicación de lo dispuesto en el artículo 346 del Código del Trabajo, respecto del trabajador que se desafilía del sindicato negociador, contenida en los Dictámenes N°s. 882/43, de 9.02.94 y 3.403/164, de 14.06.94, complementario del anterior, sostiene que: *"si un trabajador obtuvo los beneficios por su calidad original de socio y posteriormente se retira de la organización, habiendo incorporado a su patrimonio los beneficios obtenidos, de pleno derecho pasa a la condición de beneficiario no socio de tales beneficios, debiendo por ello aplicársele el sistema de aporte que la ley contempla para esa calidad, esto es, el 75% de la cuota sindical ordinaria, por el tiempo que reste de vigencia del respectivo contrato colectivo"*.

Como asimismo que *"los trabajadores que se desafilian del sindicato con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte, y que se afilian a otra organización sindical existente en la empresa, se encuentran obligados a continuar efectuando el aporte previsto en el artículo 346 del*

Código del Trabajo al sindicato que obtuvo los beneficios que se les están otorgando, debiendo, asimismo, enterar la respectiva cotización sindical a la nueva organización sindical de la cual forman parte en calidad de socios".

Como es dable apreciar, la doctrina enunciada precedentemente contiene un elemento central sobre el cual se basa la obligatoriedad de la cotización del 75% de la cuota sindical ordinaria ya sea que el trabajador que se desafilia del sindicato negociador con posterioridad a la negociación colectiva de que fue parte, se afilie o no a otra organización sindical existente en la empresa, cual es que continúe gozando de los beneficios obtenidos en el contrato colectivo respectivo.

En otros términos, la causa u origen de la obligación de efectuar el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo por parte del trabajador que con posterioridad a la negociación colectiva de que fue parte se desafilia del sindicato negociador, se encuentra en la circunstancia de mantenerse gozando de los beneficios y condiciones de trabajo contenidos en el instrumento colectivo originado en aquélla.

Ahora bien, en la situación o caso planteado por el recurrente el trabajador de la especie se desafilia de la organización sindical que obtiene los beneficios de que goza, para luego integrarse a otro grupo de trabajadores con los cuales negocia colectivamente, autorizado por el empleador de conformidad al inciso 2º del artículo 328 del Código del ramo, proceso que culmina con la firma del respectivo contrato o convenio colectivo y, que como consecuencia de lo anterior, el trabajador en cuestión deja de gozar de los beneficios del contrato colectivo suscrito por el sindicato y pasa a estar afecto exclusivamente al nuevo contrato, comenzando a percibir los beneficios que se contienen en el nuevo instrumento colectivo los que, además, no son iguales a los del primero.

Conforme a los términos precedentes, es dable señalar que el caso en cuestión difiere de aquellos que abarca la doctrina en comentario.

En efecto, en éste no se da el elemento o requisito básico exigido por la doctrina del Servicio para que opere la misma, toda vez que el trabajador deja de percibir los beneficios obtenidos por la organización de la que se desafilió.

En estas circunstancias, no cabe sino concluir que el trabajador que se retira del sindicato durante la vigencia del contrato colectivo y se incorpora legalmente a un grupo negociador con el cual negocia colectivamente quedando afecto exclusivamente al nuevo instrumento colectivo, dejando de percibir los beneficios del contrato colectivo anterior, no se encuentra obligado a efectuar el aporte del 75% de la cuota sindical ordinaria en favor del sindicato del cual se desafilia, máxime si se considera que éste, no tuvo injerencia alguna en el proceso de negociación que dio origen al nuevo convenio o contrato colectivo.

En mérito a lo expuesto, disposición legal citada, doctrina y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que acreditado que el trabajador que se retira de un sindicato y que a partir de su afiliación o incorporación a un sindicato o grupo negociador, deja de percibir los beneficios obtenidos por la organización a la que pertenecía, no se encuentra obligado a efectuar el aporte del 75% a que alude el artículo 346 del Código del Trabajo.

NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL.**2.070/123, 20.04.99.**

No resulta procedente el descuento del 75% de la cuota sindical ordinaria que efectúa la empresa de Correos de Chile a los trabajadores que se desafilian de un sindicato de la empresa y posteriormente se afilian al Sindicato Nacional N° 1 de la misma, dejando de percibir los beneficios obtenidos por la organización a la que pertenecían.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 346.

Concordancias: Dictamen N° 3.403/164, de 14.06.94.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar la procedencia del descuento del 75% del valor de la cuota ordinaria mensual que efectúa la empresa de Correos de Chile a los trabajadores que renuncian a otro sindicato existente en la empresa, del que formaban parte a la época de negociar colectivamente y se afilian posteriormente a la organización recurrente.

Agrega que se debe tener presente que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 1° del contrato colectivo vigente, de 2.06.98, las disposiciones de éste se aplican a todos los nuevos socios de la organización consultante desde la fecha de su incorporación al mismo.

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

La doctrina vigente sobre la materia contenida, entre otros, en el Dictamen N° 3.403/164, de 14.06.94, ha concluido que el pago de la cotización sindical tiene como causa directa la afiliación voluntaria de un trabajador a una organización sindical, en tanto que el origen de la obligación de efectuar el aporte del 75% previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, encuentra su fundamento en la circunstancia de que el dependiente de que se trata sin ser socio de la organización que dio origen al respectivo instrumento colectivo, se encuentra gozando de los beneficios y condiciones de trabajo contenidos en dicho instrumento.

De modo que, pudiendo coexistir en forma independiente ambos pagos, no cabe sino concluir que aquellos trabajadores que se desafilian del sindicato con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte, y se afilian a otro existente en la empresa, se encuentran obligados a continuar efectuando el aporte previsto en el artículo 346 ya citado, al sindicato del que se desafiliaron, y asimismo, enterar, en su calidad de socios, la respectiva cuota sindical a la nueva organización sindical a que han ingresado, siempre que los beneficios que hayan obtenido producto de la referida negociación, les sean mantenidos.

Ahora bien, en la especie, el instrumento colectivo que rige a la organización consultante en su artículo 1° inciso 2° señala:

"En todo caso, las disposiciones contenidas en el presente contrato colectivo, con el solo requerimiento de tener contrato de trabajo de carácter indefinido, se aplicarán a todos los nuevos

socios del Sindicato N° 1 de Trabajadores de la empresa de Correos de Chile, desde la fecha de su incorporación al mismo".

Lo anterior permite lícitamente sostener que los beneficios que percibirá aquel trabajador que se afilia al Sindicato N° 1 son los obtenidos por él, dejando de percibir aquellos obtenidos por la organización sindical de la que se desafilia.

De esta manera, entonces, en la especie, no concurre el requisito esencial exigido por la doctrina precitada para que opere la misma, cual es que el trabajador que se desafilia de un sindicato continúe gozando de los beneficios obtenidos en el contrato colectivo respectivo.

Por tanto, en tales circunstancias, no cabe sino concluir que el trabajador que renuncia a otro sindicato existente en la empresa durante la vigencia del contrato colectivo y posteriormente se afilia al sindicato recurrente, quedando afecto sólo al instrumento colectivo de este último, dejando de percibir los beneficios del contrato colectivo anterior, no se encuentra obligado a efectuar el aporte del 75% de la cuota sindical ordinaria en favor del sindicato del cual se desafilia.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, doctrina y disposición legal citada, cúpleme informar a Ud. que acreditado que el trabajador de la empresa de Correos de Chile que se desafilia de un sindicato de la empresa y posteriormente se afilia al Sindicato Nacional N° 1 de la misma, deja de percibir los beneficios obtenidos por la organización a la que pertenecía, no se encuentra obligado a efectuar el aporte del 75% a que alude el artículo 346 del Código del Trabajo y, por ende, no resulta procedente el descuento que, en tal caso, efectúa la citada empresa.

LIBERTAD DE TRABAJO. EXTRANJEROS.

2.071/124, 20.04.99.

Informa respecto de la posibilidad y conveniencia de introducir una reforma legal con el objetivo que indica.

Fuentes: Artículos 19 y 20, del Código del Trabajo. Artículo 19 N° 16 de la Constitución Política.

Se ha solicitado a este Servicio informe acerca de la factibilidad de elaborar un proyecto de reforma destinado a resguardar los derechos de los Pilotos Chilenos de las Compañías Aéreas Nacionales restringiendo la contratación de Pilotos Extranjeros.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 19 N° 16 inciso 3° de la Constitución Política de la República se encarga de garantizar a los extranjeros la igualdad ante la ley en los siguientes términos:

"La Constitución asegura a todas las personas: N° 16.- La libertad de trabajo y su protección: Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos".

De la norma constitucional transcrita se colige que en Chile no procede ninguna discriminación o diferencia, en lo que a trabajo se refiere, que no encuentre su origen en casos específicamente contemplados en una ley.

Por su parte, el ordenamiento jurídico laboral vigente para el sector privado contenido en el Código del Trabajo, contempla distintas normas que es necesario revisar a fin de responder la citada consulta. Dichas normas están insertas en los artículos 2º inciso 2º; 19 y 20 del citado cuerpo legal, las que textualmente prescriben:

"Artículo 2º inciso 2º:

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

"Artículo 19. El ochenta y cinco por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena.

"Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores.

"Artículo 20. Para computar la proporción a que se refiere el artículo anterior, se seguirán las reglas que a continuación se expresan:

"1.- Se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente;

"2.- Se excluirá al personal técnico especialista que no pueda ser reemplazado por personal nacional;

"3.- Se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y

"4.- Se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales".

De las disposiciones legales transcritas se desprende en primer término, que el legislador prohíbe condicionar la contratación de trabajadores a circunstancias referidas a la nacionalidad de los mismos.

Sin perjuicio de lo anterior, nuestro legislador laboral sólo ha limitado la contratación de trabajadores extranjeros en base a la cantidad de ellos dentro de una empresa, para lo cual ha establecido una determinada proporción la cual ha sido señalada al citar las disposiciones legales que regulan dicha cantidad.

A mayor abundamiento y concluido que el empleador está facultado legalmente para contratar personal de nacionalidad extranjera a fin de que él preste servicios en la empresa, particularmente en calidad de tripulantes de cabina en vuelos que se realicen hacia el exterior, y que tal contratación sólo está limitada a una determinada proporcionalidad numérica, debe agregarse que tal posibilidad tiene como fundamento, además, la facultad de administración que legalmente

competente al empleador, frente a la cual esta Dirección carece de competencia para entrar a determinar los eventuales alcances de la misma, en la medida que ella no constituya infracción a la legislación laboral vigente.

En efecto, en opinión de este Servicio, según doctrina contenida, entre otros en Ord. N° 661/53, de 12.02.93, el empleador goza de la facultad inherente a su cargo de organizar la empresa, según se desprende del artículo 3° del Código del ramo, facultad que le permite ordenarla y dirigirla, sujetando sus dependientes y sus dependencias a un número determinado, fijando la armonía entre las partes, dentro de lo cual no cabe sino comprender el porcentaje de extranjeros de la dotación de las mismas, que la ley expresamente permite.

Ahora bien, y en cuanto a la posibilidad de introducir modificaciones a la legislación laboral relativas a la materia en consulta, y tal como lo hemos señalado precedentemente, la Constitución Política de la República establece los derechos básicos fundamentales de todos los habitantes de la República, sin distinción, entregando su regulación al legislador.

De esta suerte, reformar la ley con el solo fin de establecer en ella un beneficio específico en favor de un sector de trabajadores, en este caso, los Pilotos Chilenos de Líneas Aéreas Nacionales, con miras a proteger su fuente de trabajo, resulta por sí sola, una medida injustificada, puesto que implicaría colocarlos en una situación de privilegio respecto del resto de los trabajadores nacionales.

La conclusión anterior adquiere todavía en mayor fuerza si tenemos en consideración a lo ya dicho en párrafos que anteceden, en cuanto a que nuestro ordenamiento jurídico no establece ningún tipo de impedimento relacionado con la nacionalidad del trabajador, sino que solamente se dispone una regla respecto de la proporción, dentro del número total de trabajadores de una empresa, que debe ser servida por trabajadores de nacionalidad chilena.

Sin perjuicio de lo anterior, y según lo manifiesta el Honorable Senado de la República, la restricción a la contratación de Pilotos Extranjeros encontraría su justificación en el principio de la "reprociación", esto es, en el debido resguardo de una condición mínima de equivalencia de los derechos de los Pilotos Chilenos en el país extranjero de que se trate.

Pensamos que la idea de legislar en el sentido impuesto por este principio, no sólo se justifica, sino que resulta a todas luces conveniente y deseable; no para fomentar las barreras y los proteccionismos, sino que, por el contrario, para incentivar y fomentar que las legislaciones extranjeras se adecuen a los necesarios principios de cooperación, integración y no discriminación en materia laboral.

FINIQUITO. VALOR PROBATORIO.**2.115/125, 22.04.99.**

La Dirección del Trabajo está impedida de pronunciarse respecto de un finiquito que, otorgado con las solemnidades legales, tiene poder liberatorio de obligaciones y pleno valor probatorio del hecho de haberse otorgado y de su ratificación.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 177.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.234/120, de 26.07.90; 4.635/204, de 20.08.92 y 2.348/106, de 18.04.94.

Se ha solicitado pronunciamiento en orden a determinar la eficacia jurídica del finiquito suscrito por el trabajador que consulta y su ex empleador, en el cual no se habría considerado para el cálculo de la indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicios, el incremento de la variación del I.P.C. de julio a diciembre de 1998, en el sueldo de enero de 1999 que sirvió de base para realizar los pagos indemnizatorios.

Agrega que, a su juicio, procede incrementar según I.P.C. la base de cálculo de las indemnizaciones, porque según la cláusula tácita, en la empresa se reajustaba anualmente el sueldo base, la gratificación y el bono de producción, cuya variación se pagaba en julio y enero de cada año.

Sobre el particular, puedo informar lo siguiente:

El artículo 177 del Código del Trabajo, dispone:

"El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

"Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

"No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

"El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él".

De la disposición legal transcrita en lo pertinente, se desprende que el finiquito es un instrumento en el que consta el acuerdo del empleador y del trabajador sobre la relación laboral que los

unió y, particularmente, de los pagos realizados por el primero que tengan su origen en esa relación y la aceptación de los mismos que declara percibir el trabajador.

Del mismo texto legal se deriva que el legislador impone una especial solemnidad a dicho instrumento, caracterizada por la firma y ratificación del acto para reconocerle su real eficacia jurídica.

En la especie, el trabajador que consulta señala que firmó el finiquito y ratificó su firma ante el Inspector del Trabajo el 26.02.99, acordándose un pago total de \$13.912.295, pagadero en una cuota al contado, más once cuotas mensuales, a contar del 31.03.99, pero estima que la base de cálculo de los pagos es inferior a lo que efectivamente correspondería, por cuanto el sueldo de enero de 1999, considerado como base del referido cálculo, no fue reajustado según el I.P.C. que tácitamente debió aplicarse por el período julio a diciembre de 1999, porque así se aplicaba en los períodos anteriores no obstante no encontrarse estipulado en el contrato.

De acuerdo con la norma legal en estudio y los antecedentes consignados por el mismo trabajador que consulta, la Dirección del Trabajo está impedida de pronunciarse sobre la materia consultada, toda vez que el finiquito tenido a la vista ha sido otorgado con todas las formalidades legales que permiten su plena eficacia jurídica, haciendo plena prueba del hecho de haberse otorgado y de su fecha de ratificación, y así ya se ha resuelto, entre otros, en Dictamen N° 5.234/120, de 26.07.90 y en dictámenes de las Concordancias.

En otros términos, el acuerdo del trabajador otorgado a su empleador con las formalidades legales señaladas y la explícita declaración contenida en la cláusula tercera del finiquito en estudio implica, entre otros aspectos, que entre las partes no existe deuda pendiente al término de la relación laboral que las unió, por lo que no es posible que la suscrita pueda alterar extemporáneamente ese acuerdo en tales circunstancias.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y disposición legal citada, puedo informar a Ud. que la Dirección del Trabajo está impedida de pronunciarse respecto de un finiquito que, otorgado con las solemnidades legales, tiene poder liberatorio de obligaciones y pleno valor probatorio del hecho de haberse otorgado y de su ratificación.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. DIRECTORES. FACULTADES.

2.116/126, 22.04.99.

Sin perjuicio de la prevención formulada en materia de competencia, la petición de información en detalle sobre honorarios percibidos por determinado personal de la Subsecretaría del Interior excede las facultades de la asociación de funcionarios constituida en el Ministerio del Interior, atendidas las disposiciones legales comentadas.

Fuentes: Ley N° 19.296, artículos 7° inciso 2° letra c); y 25 inciso 4°. Constitución Política de la República, de 1980, artículo 7° inciso 2°.

Se solicita un pronunciamiento acerca de si lo requerido a la Jefe de Personal de la Subsecretaría del Interior, de proporcionar listado detallado del personal contratado a honorarios a suma

alzada al mes de marzo de 1998, y del personal de planta y a contrata que tiene contrato a honorarios de la misma Subsecretaría, se ajustaría a las facultades que los artículos 7º y 25 de la Ley Nº 19.296 confieren a los dirigentes de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, toda vez que la Jefatura mencionada no ha accedido a lo solicitado.

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

En primer término, corresponde precisar que si bien el artículo 64 de la Ley Nº 19.296, entrega a la Dirección del Trabajo la fiscalización de las Asociaciones de Funcionarios, la materia en consulta no correspondería a su competencia legal, dado que la Contraloría General de la República se ha pronunciado en otras ocasiones sobre tópicos similares al consultado, y además, se trata de asunto controvertido por autoridad administrativa en uso de sus atribuciones que no corresponde a esta Dirección dirimir.

Sin perjuicio de lo expresado, cabe agregar, que el artículo 7º inciso 2º letra c) de la Ley Nº 19.296, dispone, al referirse a las asociaciones de funcionarios, que:

"Sus finalidades principales serán las siguientes:

"c) Recabar información sobre la acción del servicio público correspondiente y de los planes, programas y resoluciones relativos a sus funcionarios";

De la disposición legal anterior se deriva que será finalidad principal de las asociaciones de funcionarios, entre otras, recabar información sobre la acción del servicio público y de los planes, programas y resoluciones relativos a sus funcionarios.

De este modo, para lograr la finalidad antes indicada la asociación de funcionarios podría solicitar al respectivo servicio público información acerca de su acción, y de los planes, programas y resoluciones aplicables a sus funcionarios, en aspectos que, como se desprende del tenor de la norma, podrían ser generales, programáticos, institucionales de su accionar en los rubros señalados.

De esta suerte, no procedería fundar en la especie en la norma en comento una petición de información detallada de los funcionarios y de los montos de los honorarios que hayan podido percibir en determinado período, por cuanto no correspondería tal petición al texto ni a la intención de la norma que contiene la finalidad analizada de las asociaciones.

Por otra parte, los antecedentes sobre ingresos remuneratorios que perciban personas o funcionarios determinados, con el respectivo detalle, constituye información reservada, cuyo conocimiento compete únicamente al Servicio y al interesado y no a terceros, a menos que la ley lo faculte de modo expreso lo que no ocurre en esta situación.

A su vez, el artículo 25 inciso 4º de la Ley Nº 19.296, prescribe:

"Los directores de las asociaciones de funcionarios tendrán derecho a solicitar información, de las autoridades de la institución correspondiente, acerca de las materias y de las normas que dijeren relación a los objetivos de las asociaciones y a los derechos y obligaciones de los afiliados".

De la disposición legal citada se deriva que los directores de las asociaciones de funcionarios tendrán derecho a solicitar información a las autoridades pertinentes en la medida que se trate de

materias propias de los objetivos de dichas asociaciones y de derechos y obligaciones de sus afiliados.

Como es posible apreciar, la petición en análisis excedería las finalidades y objetivos de las asociaciones por lo que no resulta factible que sus dirigentes puedan fundar tal solicitud en la disposición antes comentada, que vincula el derecho a pedir información justamente a los objetivos de las asociaciones, los que no permitirían lo requerido, y a los derechos y obligaciones de sus afiliados.

De otro lado, podría también considerarse que es un derecho de los afiliados precisamente que los datos sobre sus ingresos y remuneraciones institucionales no sean proporcionados ni divulgados a terceros, a menos que se trate de aplicar alguna atribución fiscalizadora, que no corresponde en la especie, debiendo estimarse por el contrario que es finalidad de las asociaciones velar por la adecuada protección de tales derechos.

Finalmente, cabe agregar, que en derecho público, como es sabido, sólo está permitido hacer lo que la norma legal expresamente faculta y como ello no sucede en este caso no podría exigirse la información en la forma requerida.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds. que sin perjuicio de la prevención formulada en materia de competencia, la petición de información en detalle sobre honorarios percibidos por determinado personal de la Subsecretaría del Interior excede las facultades de la asociación de funcionarios constituida en el Ministerio del Interior, atendidas las disposiciones legales comentadas.

ORGANIZACIONES SINDICALES. PERMISO SINDICAL. FACULTADES DEL EMPLEADOR. EMPRESA. FACULTADES ADMINISTRATIVAS.

2.259/127, 29.04.99.

La empresa ... se encuentra facultada para controlar las horas de permiso sindical de que hacen uso los dirigentes tanto dentro como fuera del recinto de la misma y a efectuar los descuentos de las remuneraciones correspondientes al tiempo no laborado que exceda de las seis horas semanales de permiso.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 249 y 344.

Concordancias: Ords. N°s. 79, de 12.01.82, 626/13, de 21.01.91, 3.251/168, de 24.05.95 y 296/9, de 16.01.95.

Se ha solicitado a esta Dirección emitir pronunciamiento acerca de la procedencia de la aplicación de un procedimiento de control de permisos sindicales al interior de la empresa, consistente en que el dirigente que se ausenta de su trabajo para cumplir labores sindicales, debe informar a su jefe directo, llenando un formulario al efecto, en el cual debe consignar la hora de inicio y término de ausencia del trabajo, con el objeto de efectuar, en su caso, el descuento por las horas no laboradas que excedan de seis semanales correspondientes a permiso sindical.

El requirente funda su solicitud en la circunstancia de haber adoptado las medidas a que se hace referencia en el párrafo precedente, en concordancia con la doctrina sustentada por esta Dirección a través de diversos dictámenes que, en síntesis, reconocen la facultad del empleador de dirigir y administrar la empresa, cuestión que se traduce, entre otros, en el derecho a conocer las ausencias de sus dependientes con el fin de evitar la paralización de las actividades y proveer en forma oportuna el reemplazante del dirigente sindical que va a hacer uso del correspondiente permiso.

Igualmente, sostiene que las medidas que pretende adoptar para el debido control de los referidos permisos en nada se contraponen a lo estipulado en las respectivas cláusulas contractuales de los contratos colectivos vigentes entre la empresa y los sindicatos constituidos en ella.

Por su parte, los directores de los Sindicatos N°s. 1 y 2 de Trabajadores de la empresa de que se trata, señalan su oposición a tales medidas de control, por cuanto ellas significan un cambio unilateral de los contratos colectivos vigentes, hecho que se contrapone a lo establecido en el artículo 1545 del Código Civil.

Agregan que se desconocería además la práctica habitual de la empresa respecto del pago y control de los referidos permisos, toda vez que ésta, en forma reiterada en el tiempo y con la aceptación de los sindicatos, ha concedido y cancelado las horas de permiso sindical, tanto externas como internas.

Señalan, por último que el nuevo procedimiento de control que pretende instaurar el empleador vulnera el principio constitucional de la autonomía sindical consagrado por nuestra Constitución Política.

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

El artículo 249 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º, 4º y final, prescribe:

"Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.

"El tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.

"Las normas sobre permiso y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación entre las partes".

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

De igual forma, se desprende que el tiempo que abarquen los permisos otorgados a los directores con el fin de realizar labores sindicales, se entiende trabajado para todos los efectos,

consignándose, a su vez, el derecho de éstos al pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales correspondientes a dichos permisos, el cual es de cargo del respectivo sindicato, sin perjuicio de lo que acuerden las partes sobre el particular.

Por su parte, los contratos colectivos vigentes, celebrados entre la empresa de que se trata y los Sindicatos N°s. 1 y 2, en su cláusula séptima, estipulan:

"Los Directores Sindicales afectos al presente Contrato Colectivo se les concederán los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones como tales fuera del lugar de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 249 del Código del Trabajo. Estos permisos serán con goce íntegro de sus remuneraciones hasta 6 horas semanales por cada Director".

De la cláusula contractual precedentemente transcrita se infiere que a los directores de los Sindicatos constituidos en la empresa de que se trata se les concederán los permisos necesarios para el cumplimiento de las labores que le son propias, fuera del lugar de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 249 del Código del Trabajo, gozando además del derecho a remuneración íntegra por parte de la empresa hasta por seis horas semanales por cada director.

Ahora bien, la jurisprudencia de este Servicio, a través de Dictamen N° 3.251/168, de 24.05.95, entre otros, ha sostenido que de acuerdo al precepto que se contiene en el citado artículo 249, es dable convenir que la finalidad que tuvo en vista el legislador al establecer los permisos sindicales fue la de autorizar al dependiente para dejar de cumplir la labor que debe realizar de acuerdo a su contrato de trabajo, con el objeto de permitirle efectuar diligencias propias de su cargo fuera del lugar en que desempeña los servicios convenidos.

Por otra parte, esta Repartición, mediante Dictamen N° 79, de 12.01.82, fijando el sentido y alcance de la expresión "fuera del lugar de trabajo", sostuvo que dicha expresión debe entenderse como *"fuera del lugar o sitio de la empresa en que el trabajador, de acuerdo al contrato de trabajo, ejecuta la labor convenida"*.

De consiguiente, si se tiene presente la doctrina antes enunciada, posible es convenir que el tiempo que abarcan los permisos sindicales debe computarse desde el momento que el dirigente sindical se ausenta del lugar o sitio físico en que, dentro de la empresa, debe ejecutar la labor para la cual fue contratado.

Aclarado lo anterior, cabe señalar además que este Servicio, interpretando el correcto sentido y alcance del inciso 3° del artículo 3° del Código del Trabajo, que contiene el concepto de empresa, ha resuelto, mediante Dictamen N° 626/13, de 21.01.91, que *"corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad"*.

Asimismo, en conformidad a lo manifestado por la ya citada jurisprudencia administrativa, a través de Dictamen N° 296/9, de 16.01.95, en virtud de la facultad de organizar, dirigir y administrar la empresa, el empleador tiene derecho a conocer las ausencias de sus dependientes con el fin de evitar la paralización de las actividades y proveer en forma oportuna el reemplazante del dirigente sindical que va a hacer uso de su permiso.

Ahora bien, de acuerdo con lo expuesto en acápites que anteceden, posible es afirmar que la circunstancia que la empresa recurrente, como consta de informe de fiscalización de fecha 1º.02.99, emitido por la fiscalizadora Sra. C. G. L. C., sólo controlaba las horas de permiso utilizadas por los dirigentes fuera del recinto de la empresa, no limita el poder de mando y de administración que le confiere el ordenamiento jurídico laboral, en cuya virtud el empleador se encuentra facultado para establecer un sistema de registro tendiente a controlar las horas de permiso sindical, tanto dentro como fuera de la empresa, toda vez que ello se enmarca, como ya se dijera, dentro de las facultades de administración que le son propias.

A lo anterior cabe agregar que, en la situación en análisis, no procede fijar el sentido y alcance de la estipulación que regula los referidos permisos, contenida en las cláusulas séptima de los contratos colectivos suscritos por la empresa y sus Sindicatos, por la vía de la aplicación práctica, como pretenden dichas organizaciones sindicales, toda vez que ello significaría sostener que la empresa se obligó a no ejercer control alguno sobre el uso de los referidos permisos, lo cual no se ajusta a lo prevenido en el inciso segundo del artículo 306 del Código del Trabajo, norma ésta que ha excluido de las materias susceptibles de negociación colectiva aquellas que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa.

De lo expuesto se sigue que, si aplicado por el empleador el registro de permisos sindicales correspondiente se constata que el dirigente ha excedido las horas que podía utilizar para tal efecto, el tiempo no laborado como consecuencia de dicho exceso podrá ser descontado de sus remuneraciones, conclusión ésta que encuentra su fundamento en la disposición contenida en el artículo 7º del Código del Trabajo, en cuya virtud el contrato de trabajo es bilateral, esto es, genera obligaciones para ambas partes, siendo la principal de ellas para el trabajador, la de prestar los servicios convenidos, en tanto que para el empleador, la de pagar la remuneración acordada.

De esta manera, entonces, a los trabajadores les asiste el derecho a percibir remuneración en la medida que hubieren cumplido con su obligación recíproca de prestar servicios.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que la empresa ... se encuentra facultada para controlar las horas de permiso sindical de que hacen uso los dirigentes tanto dentro como fuera del recinto de la misma y a efectuar los descuentos de las remuneraciones correspondientes al tiempo no laborado que exceda de las seis horas semanales de permiso.

HORAS EXTRAORDINARIAS. PROCEDENCIA.

2.267/128, 3.05.99.

Sobre la procedencia jurídica que los trabajadores que laboran para Servicios y Capacitación ..., trabajen horas extraordinarias.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 30 y 31 inciso 1º. D.L. N° 3.607, artículo 5º.

Se solicita un pronunciamiento sobre la procedencia jurídica que los trabajadores que se desempeñan para la empresa consultante, que prestan servicios de vigilancia y portería, laboren horas extraordinarias.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 5º del D.L. Nº 3.607, publicado en el Diario Oficial de 8 de enero de 1981, dispone:

"Los vigilantes privados tendrán la calidad de trabajadores dependientes de la entidad en que presten sus servicios de tales y se regirán por el Código del Trabajo, cualquiera sea la naturaleza jurídica del organismo que los contrate.

"Con todo, la duración de su jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales".

El precepto legal preinserto fijó la jornada ordinaria máxima semanal del personal por el cual se consulta, estableciendo que la duración de aquella no excederá de 48 horas semanales.

Cabe hacer presente que la norma legal en comento es aplicable a todos aquellos dependientes que realicen funciones de nochero, portero, rondín y otras de similar carácter, cualquiera sea la calidad jurídica de la persona para la cual prestan servicios, según esta Dirección determinó en Dictamen Nº 2.851/68, de 4 de mayo de 1990.

Los artículos 30 y 31 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º, por su parte, previenen:

"Artículo 30.- Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor".

"Artículo 31.- En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que los trabajadores que desarrollan labores de nochero, portero, rondín u otras de similar carácter, pueden pactar horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, entendiéndose por tales, para dichos dependientes, todas aquellas laboradas en exceso de 48 horas semanales, o de la jornada pactada contractualmente, si fuese menor, las que deberán pagarse con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que no existe inconveniente jurídico para que los trabajadores que se desempeñan para Servicios y Capacitación ..., laboren horas extraordinarias. En su caso, se considerarán y se pagan como tales, todas aquellas que se trabajen en exceso de 48 horas semanales.

CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD DE CLAUSULA. NATURALEZA DE LOS SERVICIOS. POLIFUNCIONALIDAD.**2.302/129, 3.05.99.**

La empresa ... no se encuentra facultada, de conformidad a lo previsto en la cláusula 1ª de los contratos de trabajo suscritos con los vendedores comisionistas, para exigir que éstos, además de efectuar la venta de las mercaderías, cumplan funciones de cobranza, empaque y entrega de las mismas al cliente.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 10 N° 3 y Código del Trabajo, artículo 1564.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.115/57, de 25.02.94, 4.540/214, de 5.08.94 y 916/39, de 7.02.95.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta procedente que la empresa ... exija, a la luz de la cláusula primera de los contratos de trabajo suscritos con sus vendedores comisionistas, que éstos, además de efectuar la venta de las mercaderías, cumplan funciones de cobranza, empaque y entrega de las mismas al cliente.

Al respecto, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 10 del Código del Trabajo, en su numerando 3º, preceptúa:

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

"3º Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse".

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que el contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la naturaleza de los servicios prestados.

Ahora bien, la determinación de la naturaleza de los servicios debe ser entendida, a juicio de la suscrita, en orden a establecer o consignar de forma clara y precisa el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente.

En otros términos, el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicio que el dependiente se obliga a efectuar para el respectivo empleador, sin que ello importe pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados, puesto que de acuerdo con el artículo 1546 del Código Civil, todo contrato debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre le pertenecen.

De consiguiente, la determinación de la naturaleza de los servicios exigida por el artículo 10, N° 3, del Código del Trabajo, entre las estipulaciones mínimas de un contrato de trabajo, significa establecer clara y precisamente las labores específicas para las cuales ha sido contratado el

trabajador sin que sea necesario pormenorizar todas y cada una de las tareas y aspectos que involucra la ejecución de los servicios.

Lo expuesto en acápite que anteceden se encuentra en armonía con la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 1.115/57 de 25.02.94; 4.540/214, de 5.08.94 y 916/39, de 7.02.95.

En relación con la materia, es necesario tener presente que la finalidad o intención del legislador al obligar a las partes a determinar en el contrato de trabajo la naturaleza de los servicios fue, conforme lo ha reiterado la doctrina de esta Institución, la de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva, puesto que, a través de esta exigencia, el dependiente conoce la labor específica que debe cumplir, y el empleador los servicios que le requerirá, propósito éste que se cumple si la determinación de los mismos se hace en los términos concretos señalados precedentemente.

Ahora bien, en la especie la cláusula primera del contrato de trabajo acompañado a la presentación, en sus incisos 1º y 2º, prevé:

"El empleador contrata los servicios de don ... quien acepta y se compromete a desempeñarse como vendedor en las oficinas o en cualquiera de los locales de ventas que ... tiene o que instale en el futuro en la ciudad de Santiago. Asimismo, queda convenido por las partes que el empleador podrá trasladar de local o sección de la empresa al trabajador, según sean las necesidades de la empresa, y siempre que ello no importe menoscabo para el trabajador.

"El sistema de venta será un sistema integrado, de acuerdo a las instrucciones que imparte el empleador al respecto. Se entiende por sistema integrado el que el trabajador, además de efectuar la venta, debe en los casos en que sea necesario: cobrar, empaquetar y entregar la mercadería al cliente, de acuerdo a las instrucciones que se le impartan".

De la cláusula contractual precedentemente transcrita se infiere que el trabajador no obstante haber sido contratado para desempeñar las funciones de vendedor puede, además, en los casos en que sea necesario, cobrar, empaquetar y entregar la mercadería al cliente, de acuerdo a las instrucciones que se le impartan.

Analizado lo antes expuesto a la luz de la disposición legal en comento, cabe concluir que si bien es cierto en el contrato de trabajo tenido a la vista se especifica en la cláusula primera que aparte de la función de vendedor el trabajador se obliga en los casos que sea necesario, a cumplir funciones de cobrador, empaquetador y despachador de mercadería al cliente, no lo es menos, que la realización de estas otras tareas queda sujeta a las necesidades de la empresa, calificación que corresponde efectuar arbitrariamente a la misma.

Lo anterior conlleva dejar a la voluntad de una sola de las partes la determinación de las funciones a realizar y su oportunidad, alterándose la necesaria consensualidad del contrato de trabajo.

De esta manera, entonces, la cláusula en análisis no se encontraría ajustada a derecho, por cuanto no determina en forma unívoca los trabajos específicos para los cuales se ha contratado al dependiente, al establecer alternativas cuya definición queda entregada a la empleadora.

Consecuente con lo expuesto, preciso es sostener que la empresa ..., no se encontraría facultada para exigir a los vendedores comisionistas cumplir, además, de las funciones de venta de mercadería la de cobrador, empaquetador y despachador de las mismas al cliente.

A mayor abundamiento es del caso señalar que de acuerdo a información proporcionada por los consultantes si bien es cierto la cláusula primera del contrato de trabajo señala que el dependiente, además de cumplir las funciones de vendedor, puede en los casos que el empleador estime necesario realizar también las funciones de cobrador, empaquetador y despachador de mercadería, cláusula que como ya señalamos no se encuentra ajustada a derecho, no lo es menos, que en la práctica dichos dependientes siempre habrían cumplido sólo la función de vendedor.

De acuerdo a dicha información, es del caso puntualizar que la modificación de cláusulas escritas de un contrato de trabajo además de poder efectuarse a través de un acuerdo de voluntad entre las partes, puede verificarse aplicando la regla de interpretación de los contratos, contemplada en el artículo 1564, del Código Civil, cuyo inciso final prescribe que las cláusulas de un contrato pueden interpretarse *"por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de otra"*.

Conforme al precepto legal citado que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que su aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato, es decir, la manera como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía.

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

En estas circunstancias, atendido lo expuesto y, la información proporcionada por ese Sindicato es posible concluir que en el caso que nos ocupa se habría producido la modificación de la cláusula primera del contrato de trabajo de que se trata por la aplicación de la regla de la conducta, entendiéndose, entonces, que la labor a que se encontrarían obligados los trabajadores de que se trata sería sólo la de vendedores.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Uds. que la empresa ... no se encuentra facultada de conformidad a lo previsto en la cláusula 1ª de los contratos de trabajo suscritos con los vendedores comisionistas para exigir que éstos, además de efectuar la venta de las mercaderías, cumplan funciones de cobranza, empaque y entrega de las mismas al cliente.

PROTECCION A LA MATERNIDAD. SALAS CUNAS. GASTOS DE TRASLADO.

2.303/130, 3.05.99.

Sobre la obligación de pagar el gasto de pasajes en que incurre la madre trabajadora con motivo del transporte de ida y regreso de su hijo menor a la sala cuna, en la situación que indica.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 203 incisos 1º y 8º.

Concordancias: Dictamen Nº 2.225/86, de 15.04.96.

Se solicita un pronunciamiento respecto a la obligación de pagar el gasto de pasajes en que incurre la trabajadora señora N.N. por el transporte de ida y regreso de su hijo menor a la sala cuna que le proporciona el Mall Plaza Oeste de Maipú.

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

El artículo 203 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 8º, modificado por la Ley N° 19.591, publicada en el Diario Oficial de 9 de noviembre de 1998, dispone:

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

"El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento y el de los que deba utilizar la madre en el caso a que se refiere el inciso anterior".

Del precepto legal preinserto se colige que las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras, sin importar edad o estado civil, deben tener salas anexas e independientes del local de trabajo a fin de que las mujeres puedan alimentar a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras están en el trabajo.

La misma obligación corresponde a los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras y en este caso, el mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Ahora bien, este Servicio, fijando el sentido y alcance de la norma introducida por el artículo único de la Ley N° 19.408, al inciso 1º del artículo 203 del Código del Trabajo, mediante Dictamen N° 8.086/326, de 13 de diciembre de 1995, estableció que la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna respecto de los centros o complejos comerciales, supone la concurrencia copulativa de dos requisitos, a saber:

- a) Debe tratarse de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, y
- b) Los establecimientos que conforman el respectivo centro o complejo comercial deben ocupar entre todos ellos, veinte o más trabajadoras.

En lo que respecta al requisito signado con la letra a) y a objeto de determinar quienes deben cumplir con la obligación de otorgar servicios de sala cuna, se hace necesario precisar los conceptos "*centros o complejos comerciales*", para lo cual cabe recurrir a las reglas de hermenéutica legal que se contienen en los artículos 19 y 20 del Código Civil, según las cuales "*cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu*" debiendo entenderse las palabras de la ley "*en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras*".

Sobre el particular, la jurisprudencia ha sostenido invariablemente que el "sentido natural y obvio" es aquel que a las palabras da el Diccionario de la Lengua Española, editado por la Real Academia Española, conforme al cual el vocablo "complejo" es *"4. Conjunto de establecimientos fabriles de industrias básicas, derivadas o complementarias, generalmente próximos unos a otros y bajo una dirección técnica y financiera común"*.

Por su parte, "comercial" significa *"Pertenciente al comercio y a los comerciantes"*, y a su vez, "comercio" está definido como *"1. Negociación que se hace comprando y vendiendo o permutando géneros o mercaderías"*, significando también en su acepción *"5. Tienda, almacén, establecimiento comercial"*. "Tienda", a su vez, está definida como *"casa, puerto o paraje donde se venden al público artículos de comercio por menor"* y el vocablo "almacén" por su parte, significa, respectivamente, en sus acepciones *"3. y 4. Establecimiento comercial donde se venden géneros al por menor"* y *"Tienda de comestibles y objetos de uso doméstico"*.

Armonizando los conceptos que anteceden, es dable sostener que por "centros o complejos comerciales" a que alude el artículo 203 del Código del Trabajo, debe entenderse el conjunto de locales o establecimientos comerciales, generalmente próximos unos a otros y ordenados bajo una dirección técnica y financiera común, donde se venden al público artículos de comercio al por menor.

A mayor abundamiento, y en corroboración de lo antes expresado en cuanto a lo que debe entenderse por "centros o complejos comerciales", cabe tener presente, recurriendo a la historia fidedigna del establecimiento de la ley, que los H.H. Senadores señor Bitar y señoras Carrera y Frei al presentar su Moción con la que inician el proyecto de ley que modifica el artículo 203 del Código del Trabajo, estableciendo la obligación de mantener salas cunas en los aludidos complejos, señalaron que *"constituye una práctica generalizada de nuestra actividad productiva, comercial y de servicios en general reunirse en centros o complejos contruidos para dar una atención integral a los clientes o usuarios. Estos establecimientos gozan de una infraestructura que privilegia la atención de los clientes, implementando sistemas de vigilancia, guarderías infantiles, estacionamiento privado, etc. Estas prestaciones, sin embargo, no se compadecen en muchos casos, con las condiciones laborales de quienes trabajan en estos recintos"*.

Agregan, los H.H. Senadores que *"En este sentido, uno de los problemas cuya solución reviste mayor urgencia, se refiere a la protección de la maternidad y, específicamente, a la garantía de establecer sala-cuna para todas las madres, aun cuando laboren en un establecimiento en que no se reúna el número de trabajadoras que actualmente exige la ley"*.

Finalmente, argumentan que *"De esta manera, es perfectamente posible y estrictamente necesario exigir que estos centros o complejos comerciales o de servicios –comúnmente denominado "Mall"– aunque de propietarios diversos que se encuentren vinculados bajo una misma razón o personalidad jurídica, cuenten con las citadas "salas cunas"*.

En el mismo orden de ideas, cabe agregar que en los informes de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del H. Senado, aparece, que durante la tramitación del proyecto de ley en referencia, el H. Senador señor Bitar, junto con reiterar los fundamentos de la Moción, expresó que *"ha podido constatar que existen malls en que trabajan numerosas mujeres, como por ejemplo el de la Zona Franca de Iquique donde se desempeñan aproximadamente mil trabajadoras. En cada local que compone este centro comercial suelen laborar cuatro o cinco mujeres, por lo que no alcanzan el límite máximo exigido por el inciso primero del artículo 203 del Código del Trabajo para contar con salas cunas"*.

De igual manera, y en corroboración al concepto de "centros o complejos comerciales" entregado en párrafos anteriores, necesario es hacer presente que durante la discusión particular del proyecto de ley que modificó el artículo 203 del Código del Trabajo, los H. Senadores que participaron en el citado debate, al referirse a "complejos comerciales", utilizaron como ejemplo los centros comerciales "Apumanque" y "Alto Las Condes", conjunto de establecimientos comerciales que reúnen los elementos que conforman el concepto de centros o complejos comerciales establecido en párrafos precedentes y que son del todo similares al Mall Plaza Oeste de Maipú que otorga el beneficio de sala cuna en la situación materia del presente informe.

Al tenor de lo expuesto, posible es sostener que aquellos conjuntos de locales adyacentes entre sí y ordenados bajo una dirección técnica y financiera común, que no venden al público artículos de comercio al por menor, no se encuentran comprendidos dentro del concepto de "centros o complejos comerciales" a que se refiere el artículo 203 del Código del Trabajo, y, por ende, no les asiste la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna en los términos previstos en dicho precepto, sin perjuicio de que si individualmente considerados ocupen veinte o más trabajadoras, deberán proporcionar tal beneficio en forma individual.

En igual situación a la antes descrita, se encuentran aquellos centros o complejos industriales, a quienes tampoco les resulta aplicable la norma introducida en el artículo único de la Ley N° 19.408, de 1995, puesto que los mismos no cumplen con el requisito de revestir el carácter de comerciales exigido por dicho precepto.

Ahora bien, en la especie se consulta sobre la situación de la trabajadora señora N.N., quien labora para Fotográfica Kennedy Limitada, local de revelado y venta de artículos fotográficos en el que prestan servicios tres trabajadoras y que se encuentra ubicado en el Mall Plaza Oeste de Maipú.

En conformidad a lo expresado en los párrafos precedentes, cabe señalar que Fotográfica Kennedy Limitada no se encuentra obligada individualmente a tener sala cuna, no obstante lo cual, por tratarse de un local que funciona en el Mall Plaza Oeste de Maipú, que es un conjunto de establecimientos comerciales que reúne los elementos que conforman el concepto de centros o complejos comerciales a que alude el legislador, a las trabajadoras les asiste el derecho de hacer uso de la sala cuna que de acuerdo con la norma legal en estudio, debe proporcionarles el Mall, debiendo concurrir al mayor gasto que significa tal beneficio, todos los establecimientos que lo conforman, en la misma proporción de los demás gastos comunes de su cargo.

En efecto, se hace necesario señalar que la obligación de pagar el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento o sala cuna, por la que se consulta, aparece consignada en un inciso aparte de la misma disposición legal, lo que autoriza para sostener, en opinión de esta Dirección, que se trata de una obligación accesoria de la de tener sala cuna, de suerte que si un centro o complejo comercial está obligado a proporcionar este beneficio, en los términos del artículo 203, inciso 1° del Código del Trabajo, es posible concluir que tendrá también la obligación de pagar los referidos pasajes, en conformidad al inciso 8° del precepto legal citado.

Por lo anterior, y de acuerdo a la regla de interpretación jurídica según la cual "*lo accesorio sigue la suerte de lo principal*", es posible sostener, en opinión de este Servicio, que si el Mall Plaza Oeste de Maipú tiene la obligación principal de mantener sala cuna a disposición de las trabajadoras, también pesará sobre él la obligación accesoria de pagar el valor de los pasajes por concepto de traslado del menor, la cual, por aplicación de dicha regla, será de cargo de todos los estable-

cimientos que forman parte del aludido Mall, en la misma proporción de los otros gastos comunes que deben afrontar, al igual que la obligación principal a la cual accede.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que la obligación de pagar el gasto de pasajes en que incurre la trabajadora que presta servicios para Fotográfica Kennedy Limitada, señora N.N., por el transporte de ida y regreso de su hijo menor a la sala cuna que le proporciona el Mall Plaza Oeste de Maipú, centro o complejo comercial del cual forma parte aquélla, es de cargo de todos los establecimientos que conforman dicho centro comercial, en la misma proporción que los otros gastos comunes que afrontan.

CONTRATO INDIVIDUAL. CUMPLIMIENTO.

2.304/131, 3.05.99.

Los funcionarios de atención primaria de consultorios y postas de la Comuna de Dalcahue no tienen derecho a exigir el pago de asignación municipal con posterioridad al mes de febrero de 1998.

Fuentes: Código Civil, artículo 1545.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento respecto de la procedencia de otorgar en forma definitiva la asignación Municipal que se ha pagado a los funcionarios de atención primaria de consultorios y postas de la Comuna de Dalcahue, como compensación de su exclusión de los beneficios de la Ley N° 19.354, que aumentó de un 40% a un 56% la asignación de zona en las regiones extremas.

Al respecto, cumpla con informar lo siguiente:

El Informe de Fiscalización N° 98-171, de 30.09.98 señala que:

"Con respecto a la situación denunciada, se solicitó a la Corporación todos los contratos de los trabajadores involucrados, con lo cual se pudo determinar que éstos realizaron un acuerdo con el Concejo Municipal entidad totalmente independiente de la Corporación.

"Dicho acuerdo establece que se cancelará una diferencia de Asignación de Zona, equivalente a un 16% sobre el porcentaje establecido, bajo el concepto de Asignación Municipal, por los meses de enero y febrero de 1998. El cual fue firmado por todos los trabajadores en anexo a sus contratos de trabajo.

"Previo a lo anterior los trabajadores suscribieron con el Concejo Municipal en reunión N° 42, un acuerdo en que se establece se cancelará una diferencia de Asignación de Zona, equivalente a un 16% sobre el porcentaje establecido, bajo el concepto de Asignación Municipal, el que tendría vigencia desde el mes de julio de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1997".

En el informe de fiscalización y en los antecedentes acompañados al mismo, se constata que los acuerdos alcanzados en el Concejo Municipal se materializaron en anexos a los contratos de

trabajo, en los cuales se pactó expresamente que los trabajadores, a contar del mes de julio y hasta el mes de diciembre de 1997, percibirían una asignación municipal equivalente a la diferencia del 16% que se produjo como consecuencia de la aplicación del Dictamen N° 4.069/227, de 14.07.97, que concluye que "Los trabajadores regidos por la Ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, no tienen derecho a la asignación de zona con el aumento del 40% que dispone la Ley N° 19.354, de 1994, que modifica régimen de asignación de zona para funcionarios que señala. Reconsiderase los Dictámenes N° 6.146/269, de 7.11.96 y N° 7.145/342, de 30.12.96, respectivamente, y cualesquiera otra doctrina contraria o incompatible con la formulada en la presente instrucción".

Una vez que venció el plazo antes aludido, las partes suscribieron un nuevo anexo de contrato en el cual acordaron pagar la referida diferencia del 16%, bajo el concepto de asignación municipal, durante los meses de enero y febrero de 1998.

De consiguiente, en la especie, aparece claramente que en el caso de la consulta planteada nos encontramos con un pacto expreso celebrado entre las partes, destinados a compensar por un lapso específico y determinado, esto es, el que media entre el mes de julio de 1997 y el mes de febrero de 1998, ambos inclusive, la diferencia del señalado 16%, producida por la aplicación del dictamen antes referido; circunstancia ésta que autoriza para sostener que no resulta procedente extender dicho beneficio más allá del aludido período, al tenor de lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones contractuales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y de los comentarios efectuados, debemos concluir que los funcionarios de atención primaria de consultorios y postas de la Comuna de Dalcahue no tienen derecho a exigir el pago de asignación municipal con posterioridad al mes de febrero de 1998.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

2.305/132, 3.05.99.

Sobre la forma de otorgamiento del feriado anual de los trabajadores que laboran para Polla Chilena de Beneficencia S.A.

Fuentes: Ley N° 18.834, artículos 99 inciso 2° y 157 inciso 2°; Ley N° 18.851, artículo 8° inciso 2°; Decreto N° 152, de Hacienda de 1980, artículo 7°; Decreto Ley N° 249, de 1973, artículo 28.

Se solicita que esta Dirección determine si Polla Chilena de Beneficencia S.A. está obligada a otorgar el feriado a los trabajadores que prestan servicios para ella durante los meses de verano y con prescindencia del requisito del tiempo servido, práctica que habría aplicado reiteradamente en el tiempo y que estaría por alterar unilateralmente.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

La Ley N° 18.851, publicada en el Diario Oficial de 22 de noviembre de 1989, que autorizó la transformación de la empresa del Estado denominada Polla Chilena de Beneficencia, en sociedad

anónima, dispone en su artículo 8º, inciso 2º, que el personal de esta empresa "se regirá por las normas de la legislación laboral y previsional aplicables a los trabajadores del sector privado".

La cláusula decimoséptima del contrato colectivo celebrado en diciembre de 1992, entre la empresa nombrada y el sindicato de trabajadores constituido en ella, por su parte, previene:

"Los trabajadores de Polla se regirán en esta materia, por el sistema que existía con anterioridad al 8 de marzo de 1990, sin distinción de fecha de ingreso del trabajador a la empresa".

Cabe hacer presente que la disposición contractual precedentemente transcrita se ha contemplado en los mismos términos en los instrumentos colectivos posteriores, incluyendo el último, celebrado el 28 de mayo de 1997.

De lo expuesto en los párrafos que anteceden se colige que el personal de Polla Chilena de Beneficencia S.A., desde el 8 de marzo de 1990, fecha en que tuvo existencia legal esta empresa, hasta el 31 de noviembre de 1992, se rigió en materia de feriado por las normas contempladas en el Código del Trabajo para los trabajadores del sector privado y desde el 1º de diciembre de dicho año, fecha de inicio de vigencia del contrato colectivo antes aludido, hasta hoy, por la normativa sobre feriado que se le aplicaba con anterioridad a la Ley N° 18.851, esto es, la contenida en el Estatuto Administrativo.

En efecto, el artículo 7º del Decreto N° 152, del Ministerio de Hacienda, publicado en el Diario Oficial de 2 de junio de 1980, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Orgánica de Polla Chilena de Beneficencia establece que el personal que presta servicios para ésta se rige en materia de feriado, por la disposición contenida en el artículo 28 del Decreto Ley N° 249, de 1973, que, sobre el particular, prescribe:

"El feriado legal a que tienen derecho los trabajadores afectos al presente decreto ley se regirá por las disposiciones del artículo 88 y siguientes del D.F.L. N° 338, de 1960, entendiéndose para los efectos de la contabilización el día sábado como día no hábil".

El D.F.L. N° 338, de 1960, que contenía el antiguo Estatuto Administrativo, fue derogado por el artículo 157 de la Ley N° 18.834, publicada en el Diario Oficial de 23 de septiembre de 1989, que aprobó el Estatuto Administrativo actualmente vigente.

El inciso 2º del citado artículo 157, por su parte, dispone que *"toda referencia que las leyes vigentes efectúen al Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, se entenderá hecha a las disposiciones correspondientes del presente Estatuto Administrativo"*, de suerte que, es posible afirmar que bajo el imperio del ordenamiento jurídico laboral en actual vigor, Polla Chilena de Beneficencia debe aplicar, en lo concerniente al feriado de sus trabajadores, las normas contenidas en los artículos 97 y siguientes de la Ley N° 18.834.

Sobre este particular, el inciso 2º del artículo 99 de la Ley N° 18.834, previene:

"Cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen el superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, podrá anticipar o postergar la época del feriado, a condición de que éste quede comprendido dentro del año respectivo, salvo que el funcionario en este caso pidiere expresamente hacer uso conjunto de su feriado con el que corresponda al año siguiente. Sin embargo, no podrán acumularse más de dos períodos consecutivos de feriados".

Del precepto legal preinserto se infiere que Polla Chilena de Beneficencia S.A. está legalmente facultada para anticipar o postergar la época del feriado de sus trabajadores, a condición que éste quede comprendido dentro del año respectivo, salvo que el funcionario en este caso pidiera expresamente hacer uso conjunto de su feriado con el correspondiente al año siguiente y sin que sea jurídicamente procedente acumular más de dos períodos consecutivos de feriados.

En estas circunstancias resulta posible afirmar, en opinión de este Servicio, que la empresa de que se trata no está obligada a otorgar el feriado exclusivamente en los meses de verano ni a anticiparlo a los trabajadores que no han cumplido una nueva anualidad a la época en que correspondería hacer uso del beneficio.

Tampoco resulta procedente afirmar que al ejercitar su facultad legal para anticipar o postergar el feriado la empresa esté alterando unilateralmente una práctica reiterada anterior, dado que al tenor del informe emitido el 28 de enero del presente año por la fiscalizadora señorita C.R.V. aparece que no ha sido una política constante ni uniforme de la empresa anticipar el feriado de los trabajadores que no han alcanzado a cumplir un nuevo año de trabajo al momento de hacer uso del beneficio.

En efecto, del informe aludido aparece que más bien, la política de la empresa ha sido postergar el otorgamiento del feriado a la época posterior al cumplimiento de un año de labores. Así ha sucedido en el caso de los dependientes señores ... (ingresado el 1º de septiembre de 1996, hizo uso de 16 días de feriado entre el 12 de enero hasta el 2 de febrero de 1998; ... (ingresado el 1º de junio de 1996, hizo uso de feriado entre el 12 al 30 de enero de 1998); ... (fecha de ingreso 1º de mayo de 1994, 11 días de feriado entre el 2 y el 16 de febrero de 1996) y ... (ingresado el 1º de junio de 1993, registra 8 días de feriado entre el 2 y 11 de noviembre de 1994, 10 días entre el 30 de enero y el 10 de febrero de 1995 y 16 días de feriado entre el 5 y el 26 de febrero de 1996).

Del mismo informe consta que en otros casos el feriado se ha concedido poco después de cumplirse un año de servicios, en épocas que no corresponden a los meses de verano. Es así como, por ejemplo, don ..., quien comenzó a prestar servicios el 1º de marzo de 1997 y gozó de feriado entre el 14 y el 28 de septiembre de 1998; doña ... comenzó a laborar para la empresa el 1º de septiembre de 1996 y tuvo su feriado entre el 30 de septiembre y el 15 de octubre de 1997; don ..., con fecha de ingreso 10 de junio de 1996, hizo uso de feriado entre el 1º y el 14 de agosto de 1997 y entre el 2 y el 20 de febrero de 1998.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que Polla Chilena de Beneficencia S.A. está legalmente facultada para anticipar o postergar el feriado de sus trabajadores, a condición que quede comprendido dentro del año respectivo, salvo que el funcionario en este caso pidiera expresamente hacer uso conjunto del beneficio con el correspondiente al año siguiente y sin que sea jurídicamente procedente acumular más de dos períodos consecutivos de feriados.

De consiguiente, la empresa nombrada no está obligada a otorgar el feriado exclusivamente en los meses de verano ni a anticiparlo a los trabajadores que no han cumplido una nueva anualidad a la época en que correspondería hacer uso del beneficio.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. DIRECTORES. NOMBRAMIENTO. DURACION.**2.343/133, 5.05.99.****Los Directores de establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales permanecerán en sus cargos por un período de cinco años, sólo si han asumido como tales a partir de la vigencia de la Ley N° 19.410, esto es, el 2.09.95.**

Fuentes: Estatuto Docente, artículos 32 inciso 3º y, 23 transitorio.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de la aplicación del artículo 32, inciso 3º, del Estatuto Docente, en el sentido de si el nombramiento o contrato de los Directores en general dura cinco años o si dicho lapso es aplicable a quienes asuman el cargo con posterioridad a la publicación de la Ley N° 19.410, que introdujo dicha modificación al Estatuto de los Profesionales de la Educación.

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

El Estatuto Docente en su artículo 32, inciso 3º, en su texto fijado por la Ley N° 19.410, señala:

"El nombramiento o contrato de dichos Directores tendrá una vigencia de cinco años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, pudiendo postular el Director en ejercicio".

De la disposición legal transcrita se desprende que los Directores que asuman como tales a contar del 2.09.95, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.410, en los establecimientos educacionales del sector municipal, entre los cuales se encuentran aquellos administrados por las Corporaciones permanecerán en sus cargos por un período de 5 años, sin perjuicio de su derecho a postular al término de éste en el concurso público respectivo.

Por su parte, el artículo 23 transitorio del mismo cuerpo legal, cuyo texto fue fijado por la letra B del artículo 10 de la Ley N° 19.532, de 17.11.97, modificatoria de la Ley N° 19.410, en sus incisos 1º, 2º y 3º expresa:

"Facúltase a los alcaldes y a las corporaciones del sector a que se refiere el inciso segundo del artículo 19 de la Ley N° 19.070, para que, oyendo previamente al Concejo Municipal, llamen a concurso los cargos de Directores de establecimientos educacionales de su dependencia, cuyos titulares no hayan sido calificados en lista de distinción en el proceso de calificaciones del personal docente-directivo y siempre que su designación o contrato sea anterior a la vigencia de la Ley N° 19.410.

"Dichos concursos serán de antecedentes y oposición, tendrán el carácter de públicos, deberán ser convocados y resueltos en el segundo semestre de cada año, y en su desarrollo y resolución deberán considerarse siempre normas de transparencia, imparcialidad y objetividad. El alcalde o las corporaciones resolverán el concurso sobre la base de una terna propuesta por la respectiva comisión calificadora de concursos.

"A los Directores que accedan a sus cargos en virtud del concurso señalado anteriormente, se les aplicará el inciso tercero del artículo 32 de la Ley N° 19.070, y su designación o contrato regirá desde el primero de enero del año siguiente a aquél en que se realice el concurso".

El análisis del precepto legal precedentemente transcrito permite sostener que a partir de la vigencia de la Ley N° 19.532, los Directores de establecimientos educacionales cuyos cargos hayan sido llamados a concurso, en este caso, por la Corporación, por no haber sido calificados en lista de distinción, en el proceso de calificaciones del personal docente directivo y siempre que su designación o contrato sea anterior a la vigencia de la Ley N° 19.410 y, que accedan a sus cargos en virtud del concurso en comento durarán cinco años en sus cargos, comenzando a regir su nombramiento o contrato a partir del 1° de enero del año siguiente a aquél en que se realice el concurso.

Con todo, cabe hacer presente que en el período que media entre la vigencia de la Ley N° 19.410, esto es, el 2.09.95, y la de la Ley N° 19.532, el 17.11.97, las Corporaciones no tenían facultad para convocar a concurso público en las condiciones señaladas en el párrafo que antecede, al tenor de lo que disponía el texto primitivo del artículo 23 transitorio del Estatuto Docente, que al efecto señalaba:

"Lo dispuesto en los incisos segundo, tercero y cuarto del artículo 32 de esta ley, tratándose de los profesionales de la educación que actualmente se desempeñan como Directores de establecimientos educacionales, y en el inciso segundo del artículo 34 del mismo cuerpo legal, respecto de los Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal en actual ejercicio, se aplicará sólo cuando cesen en sus respectivas funciones".

De consiguiente, el tenor literal de las disposiciones legales transcritas en párrafos que anteceden, autoriza para sostener que sólo los Directores de los establecimientos educacionales de que se trata, que asuman sus cargos con posterioridad a la vigencia de la Ley N° 19.410, permanecerán en ellos por un período de cinco años.

A contrario sensu, a los Directores en comento, que se desempeñaban como tales a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.410, no les es aplicable el plazo de duración antes indicado, sino hasta que cesen en sus funciones y, por ende, sus nombramientos se rigen en materia de duración por lo estipulado en sus respectivos contratos de trabajo.

Lo expuesto precedentemente, ha de entenderse sin perjuicio de la facultad que les otorga la ley a las Corporaciones para llamar a concurso, respecto de los cargos de los Directores contratados antes de la Ley N° 19.410 que no hayan sido calificados en la lista de distinción, en los términos y condiciones previstas en el actual artículo 23 transitorio, facultad ésta que, en todo caso, sólo puede ser ejercida a partir del 17.11.97, fecha de vigencia de la Ley N° 19.532.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que los Directores de establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales permanecerán en sus cargos por un período de cinco años, sólo si han asumido como tales a partir de la vigencia de la Ley N° 19.410, esto es, el 2.09.95.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. LEY N° 19.504. PROCEDENCIA. JUBILACION ANTICIPADA.**2.344/134, 5.05.99.**

Los profesionales de la educación del sector municipal que reúnan los requisitos para jubilar anticipadamente en el régimen de las administradoras de fondos de pensiones a quienes el empleador ponga término a los contratos con acuerdo del trabajador, o que terminen por decisión del propio trabajador, dentro de un plazo de seis meses contado desde la vigencia de la Ley N° 19.504, tendrán derecho al pago de la indemnización legal por años de servicio del artículo 7° de la citada ley.

Fuentes: Ley N° 19.504, artículo 7°. D.L. N° 3.500, artículos 68 y 68 bis.

Concordancias: Ord. N° 4.588/259, de 4.08.97.

Se ha solicitado a esta Dirección emitir pronunciamiento respecto del derecho a la indemnización contemplada en el artículo 7° de la Ley N° 19.504 que le asiste a un profesional de la educación que cumple con los requisitos para jubilar anticipadamente.

Lo anterior, por cuanto, según manifiesta la requirente en su presentación, su solicitud para acogerse al beneficio previsto en la norma legal citada, fue rechazada por la Corporación Municipal de Educación de Lo Prado.

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

El artículo 7° de la Ley N° 19.504, en sus incisos 1°, 3° y 4°, prescribe:

"Los profesionales de la educación que tengan todos los requisitos cumplidos para jubilar, que presten servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal administrados directamente por las municipalidades o por las corporaciones a que se refiere el artículo 19 de la Ley N° 19.070 y que durante un período de seis meses contados desde del 1° del mes siguiente a la fecha de publicación de esta ley presenten su solicitud o expediente de jubilación, pensión o renta vitalicia en cualquier régimen previsional, respecto del total de las horas que sirvan, tendrán derecho a una indemnización de un mes de la última remuneración devengada por cada año de servicios o fracción superior a seis meses prestados a la respectiva municipalidad o corporación municipal, o la que hubieren pactado a todo evento con su empleador, de acuerdo al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor.

"Asimismo, y durante el mismo período de seis meses, el empleador del sector municipal podrá poner término a la relación laboral de un profesional de la educación, si éste tiene todos los requisitos cumplidos para jubilar, caso en el cual tendrá derecho a percibir la misma indemnización señalada en el inciso primero. En tal caso el empleador deberá requerir previamente de la institución previsional correspondiente la certificación que acredite el cumplimiento de los requisitos para obtener jubilación, pensión o renta vitalicia. El término de la relación laboral se producirá en el acto en el cual se ponga a disposición del profesional de la educación el total de la indemnización que le corresponda.

"A los profesionales de la educación que sean imponentes de administradoras de fondos de pensiones y tengan los requisitos para obtener pensión o renta vitalicia anticipada, sólo se les podrá aplicar la causal de término de la relación laboral de conformidad con el inciso anterior y durante el período que señala, cuando exista el acuerdo del afectado".

De la disposición legal anterior se desprende que los profesionales de la educación del sector municipal que reuniendo los requisitos para jubilar en cualquier régimen previsional presenten, dentro de un plazo de seis meses a contar de la vigencia de la norma, su expediente de jubilación, tendrán derecho a indemnización de un mes de la última remuneración por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados al establecimiento del sector.

Por otra parte, de la misma norma legal se infiere que, a su vez, el empleador del sector municipal podrá poner término al contrato dentro del plazo de seis meses si el profesional de la educación reúne los requisitos para jubilar, en cuyo caso le corresponderá a éste igualmente la indemnización de un mes por año de servicio y fracción superior a seis meses, la que, pagada efectivamente, producirá la extinción de la relación laboral.

Por último, se contempla que respecto de los profesionales de la educación imponentes de una Administradora de Fondos de Pensiones que reúnan los requisitos para obtener pensión anticipadamente se les podrá poner término a la relación laboral de conformidad a lo señalado en el párrafo anterior, es decir, por iniciativa del empleador, siempre que se cuente con su acuerdo, teniendo derecho en tal caso a la indemnización en las condiciones antes precisadas.

De este modo, al tenor de la consulta, en la especie, la propia disposición legal hace factible el derecho a la indemnización en favor de aquellos profesionales de la educación que cumplan con los requisitos para jubilar anticipadamente en una Administradora de Fondos de Pensiones, cuyos contratos hayan terminado por decisión del empleador, requiriendo, en este evento, el acuerdo del trabajador.

No obstante, se hace necesario determinar, si, a su vez, los trabajadores a que se hace referencia en el párrafo precedente, pueden acogerse a la indemnización en comento en caso de iniciar o presentar ellos mismos su solicitud o expediente de jubilación, en conformidad a lo dispuesto en el inciso 1º de la disposición en estudio, situación que difiere de la señalada precedentemente, en que es el empleador quien adopta la decisión de prescindir de los servicios, debiendo contar para ello con la aprobación del trabajador.

Al respecto, como es sabido, la legislación previsional actual, del Nuevo Sistema de Pensiones, del D.L. N° 3.500, de 1980, contempla dos sistemas de obtención de pensión por vejez antes de los 65 años de edad, si se es trabajador hombre, o 60 años si se es trabajadora mujer, a saber, la pensión de vejez anticipada y la pensión de vejez con edad rebajada por ejecución de trabajos pesados.

En efecto, el artículo 68 del D.L. N° 3.500 permite que los trabajadores afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones puedan pensionarse por vejez antes de cumplir la edad de 65 ó 60 años, cuando acogidos a cualquiera de las modalidades de renta vitalicia inmediata, renta temporal con renta vitalicia diferida o retiro programado, obtengan una pensión de monto igual o superior al 50% del promedio de las remuneraciones imponibles de los últimos 10 años, debidamente actualizadas, y siempre que dicho monto sea igual o superior al 110% de la pensión mínima legal de vejez.

Por otra parte, el artículo 68 bis, del citado D.L. N° 3.500, permite que los afiliados que desempeñen o hubieren desempeñado trabajos que se consideren pesados, podrán pensionarse por

vejez con edad rebajada de dos años por cada cinco, con un tope de diez años, o de uno por cada cinco años, según el caso, durante los cuales hubieren prestado tales trabajos pesados.

Pues bien, las situaciones descritas corresponden, en ambos casos, a pensiones de vejez, sin que la anticipación o la rebaja de edad cambien la naturaleza de la pensión, según se desprende de las disposiciones citadas del D.L. N° 3.500.

De este modo, como se trata de pensiones por vejez, no obstante la rebaja de edad, resulta posible entender que presentada la solicitud o expediente de jubilación por esta causal se está cumpliendo con el supuesto para obtener la indemnización aludida, que se traduce en cumplir los requisitos para jubilar u obtener pensión en cualquier régimen previsional.

Refuerza lo expresado la circunstancia que el legislador no hizo distinción alguna en el inciso 1° del artículo 7° de la Ley N° 19.504 en comento, al referirse a la presentación de solicitud o expediente de jubilación dentro del plazo legal para tener derecho a la indemnización, por lo que, aplicando el aforismo jurídico "donde la ley no distingue, no es lícito al intérprete hacerlo", sólo cabe concluir que la anticipación de jubilación por vejez igualmente confiere derecho a dicha indemnización legal, en caso de adoptar el trabajador la decisión de invocarla para acceder a la misma.

A mayor abundamiento, cabe agregar que el inciso 4° del artículo 7° analizado, referido a los imponentes que reúnan los requisitos para pensionarse anticipadamente, contiene una limitante a la facultad del empleador, contemplada en el inciso 3° del mismo artículo, para dar por terminado el contrato en caso de reunir el trabajador los indicados requisitos, al exigir el acuerdo de éste, atendido que la jubilación anticipada es una opción especial que el D.L. N° 3.500 confiere al trabajador, pero no podría entenderse, por ello, que se estaría excluyendo del derecho a indemnización del inciso 1° de la norma al trabajador que por su sola iniciativa se acoja a él, sin el acuerdo del empleador para obtener la referida pensión anticipada.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. que los profesionales de la educación del sector municipal que reúnan los requisitos para jubilar anticipadamente en el régimen de las Administradoras de Fondos de Pensiones a quienes el empleador ponga término a los contratos con acuerdo del trabajador, o que terminen por decisión del propio trabajador, dentro de un plazo de seis meses contado desde la vigencia de la Ley N° 19.504, tendrán derecho al pago de la indemnización legal por años de servicio del artículo 7° de la citada ley.

CIRCULARES Y ORDEN DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares.

54, 19.04.99.

Depto. Fiscalización

Simplifica emisión de certificado que corresponde emitir a los Servicios del Trabajo conforme al artículo 13 del D.F.L. N° 285, de 6.12.68 y complementa Circular N° 49, de 28 de abril de 1993, del Depto. de Fiscalización, que regula procedimiento para la emisión de certificados con ocasión de la elección de directores, representantes de los trabajadores, en las Mutualidades de Empleadores.

Con el objeto de simplificar el procedimiento y lograr la concurrencia del mayor número de trabajadores en las votaciones que corresponde efectuar para elegir a los directores representantes de los trabajadores, ante las Mutualidades de Empleadores, se deberá entender complementada la Circular N° 49, de 28 de abril de 1993, con lo siguiente:

- 1.- Se considerará documentación suficiente para la emisión del certificado que da cuenta del número de trabajadores, al último día hábil del mes calendario inmediatamente anterior a la fecha fijada para la elección, según dispone el artículo 13 del D.F.L. N° 285, de 1968, Trabajo y Previsión Social, una DECLARACION JURADA y CERTIFICADO emitido por el representante legal del empleador y ratificado por el Comité Paritario, en los términos que se consigna en documento adjunto, mismo que interesa a las mutuales y que, por lo tanto, contiene información adicional referida al Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- 2.- En este caso, el modelo de certificado a usar será el que adjunta a la presente, con las modificaciones pertinentes respecto de la Unidad Operativa que lo emita, considerando que puede ser el Director Regional del Trabajo, los Inspectores Provinciales o Comunales o el funcionario que se habilite para estos efectos, según se instruye en Circulares N° 49 (Boletín Oficial N° 52, mayo 1993, p. 88) y N° 47. Adjunto al certificado que se emita se adosará copia del documento DECLARACION JURADA Y CERTIFICADO, quedando el original en poder del Servicio.
- 3.- Bastará la sola presentación de la DECLARACION JURADA y CERTIFICADO para dar curso a la certificación, sin necesidad de solicitud alguna (puede hacerlo el empleador o integrante del Comité Paritario) y, en virtud de la simplicidad de la operación, deberá hacerse en forma inmediata, pudiendo incluso llenarse en forma manuscrita, con letra imprenta lo más legible posible, llevando siempre el nombre, firma y cargo de quien lo emita y el timbre de la Unidad Operativa correspondiente. Conforme se establece en Circular N° 49, el documento está exento de numeración y, por ende, de registros, con el propósito de hacer más ágil el procedimiento.

Las instrucciones precedentes son de carácter permanentes y complementarias a aquellas contenidas en la Circular N° 49.

- 4.- En el presente, con fecha 26 de mayo de 1999, se procederá a la elección del directorio de la ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD, correspondiendo certificar la cantidad de trabajadores al 30 de abril pasado y, considerando que la fecha tope de acreditación ante la citada Asociación es hasta el 8.05.99, se adoptarán las medidas necesarias para que los interesados puedan ajustarse a dicho plazo tope.

DECLARACION JURADA Y CERTIFICADO

YO _____, R.U.T. _____, representante legal de la empresa _____, R.U.T. _____, ambos con domicilio en _____, DECLARO BAJO JURAMENTO ante el Inspector del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el Art. 23 del D.F.L. N° 2, de 1967, Trabajo y Previsión Social, lo siguiente:

- 1.- Que, la citada empresa, al 30 de abril de 1999 tiene un total de ____ trabajadores.
- 2.- Que la presente declaración la hago con pleno conocimiento de las responsabilidades civiles y penales a que me veré enfrentado en el evento de entregar datos que no corresponden a la realidad.
- 3.- Por otra parte, CERTIFICO:
 - a.- Que el total de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de la empresa es de: _____
 - b.- Que el (los) lugar (es) en donde está (n) ubicado (s) el (los) Comités Paritarios son:

 - c.- Que el nombre, R.U.T. y domicilio particular de los miembros titulares representantes de los trabajadores en cada uno de los comités paritarios existentes son:

<u>NOMBRE</u>	<u>R.U.T.</u>	<u>DOMICILIO</u>
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

NOMBRE Y FIRMA
REPRESENTANTE LEGAL

Los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad se suscriben, dan cuenta de la fidelidad de los datos entregados por el representante legal de la empresa.

NOMBRE
FIRMA

NOMBRE
FIRMA

NOMBRE
FIRMA

**DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION _____
DEL TRABAJO DE _____**

CERTIFICADO

_____, a ____ de _____ de 1999.

El Inspector _____ del trabajo que suscribe, CERTIFICA:

- 1) Que, la empresa _____,
R.U.T. _____, representada legalmente por don _____,
R.U.T. _____, ambos con domicilio en _____,
según declaración jurada entregada al suscrito por el citado representante legal, en virtud de la facultad contenida en el Art. 23 del D.F.L. N° 2, de 1967, Trabajo y Previsión Social, refrendada por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa, ésta registra, al _____ de _____ de _____ un total de _____ trabajadores.
- 2) Que se otorga el presente certificado con el objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 13 del D.F.L. N° 285, de 1968, Trabajo y Previsión Social, siendo de responsabilidad del empleador, civil y/o penal, la veracidad de los datos entregados.

FIRMA, NOMBRE Y CARGO DE
QUIEN OTORGA EL CERTIFICADO

56 (extracto), 20.04.99.

Depto. Administrativo

Instruye sobre autorización para la realización de eventos que indica.

60 (extracto), 26.04.99.

Depto. Administrativo

Imparte instrucción sobre uso de correo electrónico.

61, 28.04.99.

Depto. Jurídico

Informa Auto Acordado de fecha 19 de marzo de 1999, de la Excma. Corte Suprema, que reglamenta la forma en que los señores Notarios deberán llevar el registro aludido de todos los finiquitos que se les presentan para su ratificación conforme al artículo 177 de Código del Trabajo.

Comunico a ustedes que con fecha 18 de diciembre de 1998, la Excma. Corte Suprema, en uso de sus facultades económicas resolvió favorablemente la solicitud de la señora Directora del Trabajo, de 20 de noviembre del mismo año, en el sentido de instruir a los señores Notarios Públicos de todo Chile, para que confeccionen un registro de todos los finiquitos que se les presentaran para su ratificación, conforme al artículo 177. El referido registro será exigible a partir del 1º de marzo de 1999.

En auto acordado de fecha 19 de marzo de 1999, la Excma. Corte Suprema, reglamentó la forma en que los señores Notarios deberán llevar el registro aludido y proporcionar la información a las respectivas Inspecciones del Trabajo, recogiendo las observaciones planteadas con fecha 28 de enero de 1999 por la señora Directora y la Asociación de Notarios y Conservadores de Chile.

Para un adecuado funcionamiento del sistema a implementar se hace necesario que los Directores Regionales instruyan a todas las Inspecciones del Trabajo de su dependencia, para que reciban la información que los señores Notarios les entregarán en cumplimiento de las obligaciones impuestas por la Excma. Corte Suprema y la conserven a buen resguardo.

Se hace presente que si bien lo dispuesto por la Corte Suprema no consiste en que se entreguen copias de los finiquitos, ellos deben ser recibido en espera de instrucciones de procedimiento que sean dispuestos por la Superioridad del Servicio, las que serán oportunamente comunicadas a las Direcciones Regionales.

Para su conocimiento, adjunto remito a ustedes copia de resolución que contiene instrucción del Presidente de la Corte Suprema y que fuera distribuida a los Notarios del país.

Santiago, 19 de marzo de 1999.

Vistos:

El mérito de la presentación de fs.10 y lo decidido por el Tribunal Pleno el 18 de diciembre pasado, se complementa dicho acuerdo, en orden a que los Notarios podrán llevar el registro de finiquitos de la manera allí explicitada o bien, cronológicamente y, en todo caso, deberá formarse un índice en correspondencia al nombre del trabajador y de su empleador, para un expedita consulta.

Además, los Notarios deberán proporcionar la información a la Inspección del Trabajo de su jurisdicción, mensualmente, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente.

Comuníquese a las Cortes de Apelaciones del país para los fines indicado. También, a la Dirección del Trabajo, Ministerio de Justicia y Asociación de Notarios.

Agréguese copia a los antecedentes AD-14.937 y; hecho, archívense.

AD-14.721.

Pronunciado por el señor Presidente don Roberto Dávila Díaz y los Ministros señores Faúndez, Alvarez García, Carrasco, Garrido, Navas, Libedinsky, Ortiz Benquis, Tapia, Gálvez, Rodríguez, Alvarez Fernández, Yurac y Espejo. No firman los Ministros señores Yurac y Espejo, no obstante haber concurrido al acuerdo por encontrarse el primero con permiso y el segundo con feriado legal N° AD-14.721.

66, 7.05.99.

Depto. Fiscalización

Remite nómina de instructivos que indica.

Por considerar de gran utilidad e interés, en particular del personal de fiscalizadores, adjunto se acompaña nómina de Ordenes de Servicio y Circulares, correspondientes al área de Fiscalización, ordenadas por número, fecha y materia, emitidas por este Departamento, durante el período comprendido enero de 1993 - diciembre de 1998.

1. Al respecto útil es hacer presente que el rubro materia de algunos de los instructivos referidos precedentemente, ha sido complementado como una manera de tener una visión más clara e inmediata de la temática que plantean, por tanto, existen diferencias en tal aspecto con los instructivos originales que se mencionan en la nómina precitada.
2. Por otra parte, cabe destacar que la nómina en referencia contiene la totalidad de los instructivos que este Departamento ha impartido en el período antes citado, por tanto, todos los que se refieren a materias puntuales y de duración limitada o aquellos que no se encuentren vigentes, han sido incorporados como material de consulta y orientación para actuaciones futuras y similares.
3. Se reitera que en materia de Fiscalización en terreno, los procedimientos generales se encuentran regulados en Oficio Circular N° 8, de 21.07.87, estableciéndose con posterioridad y mediante Orden de Servicio N° 13, de 28.12.89, un procedimiento de fiscalización alternativo.
4. En cuanto a Manuales de Procedimientos, se hace presente, que el único actualmente vigente es el correspondiente a Reclamos y Comparendos, el que se encuentra en uso desde enero de 1989, según Orden de Servicio N° 17, de 6.12.88.
5. Finalmente, cabe señalar que la información que en esta oportunidad se entrega, es el resultado de un primer trabajo que sobre el particular ha realizado este Departamento, el cual será sistematizado a futuro, por materias, vigencia, etc., como una manera de facilitar su consulta.

DIRECCION DEL TRABAJO
 DEPTO. DE FISCALIZACION
 U. APOYO FUNC. Y TECNICO
 FRB. 27.04.99

**NOMINA DE INSTRUCTIVOS EMITIDOS POR EL
 DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION**

AÑOS: 1993 - 1998

AÑO 1993

TIPO DOC.	Nº DOC.	FECHA	MATERIA
CIRCULAR	10	28.01.93	ESTABLECE SISTEMA DIARIO PARA CUANTIFICACION DE PUBLICO QUE SE ATIENDE EN LA OFICINA DE TURNO, DIFERENTE DE AQUEL QUE CONCURRE POR DENUNCIA O RECLAMO CON REGISTRO DE LAS MATERIAS CONSULTADAS.
CIRCULAR	22	22.02.93	ENVIA CUADRO ESTADISTICO SOBRE FISCALIZACIONES 1988 - 1992 PARA EXHIBICION EN LUGARES VISIBLES DE CADA INSPECCION.
CIRCULAR	29	9.03.93	SOLICITUD INFORMACION SOBRE FUNCIONAMIENTO INSPECCIONES INTERMITENTES TENDIENTES A INICIAR ACCIONES DE RACIONALIZACION DE RECURSOS.
CIRCULAR	31	19.03.93	SOLICITA A REGIONALES INFORMACION SOBRE FUNCIONAMIENTO DE OFICINA DE INFORMACION AL USUARIO, CONSTITUIDA POR DISPOSICION DEL D.S. Nº 680, DE 1990 DEL MINISTERIO DEL INTERIOR.
CIRCULAR	40	12.04.93	IMPORTE INSTRUCCIONES SOBRE CONTROL PAGO DE GRATIFICACIONES DEVENGADAS DURANTE EL EJERCICIO COMERCIAL 1992 Y DISPONE ENVIO INFORME RESULTADOS ACORDE A FORMULARIOS QUE ACOMPAÑA.
CIRCULAR	41	14.04.93	REMITE PARA CONOCIMIENTO FOTOCOPIA RESOL. Nº 612, QUE ESTABLECE EXIGENCIA PARA ENTREGA DE INFORMACION DE NAVES Y PLANTAS QUE OPERAN CON RECURSOS HIDROBIOLOGICOS QUE PROVENGAN DE LA PESQUERIA DEMERSAL SUR AUSTRAL.
CIRCULAR	42	19.04.93	INFORMA SOBRE DISPOSICIONES DE LA CORPORACION DE ASISTENCIA JUDICIAL DE LA REGION METROPOLITANA E INSTRUYE AL RESPECTO (OFICIO Nº 54, 24.03.93, CORPORACION ASISTENCIA JUDICIAL).
CIRCULAR	46	26.04.93	REMITE MEMO Nº 42, DE 16.04.93, DEL DEPARTAMENTO JURIDICO, SOBRE FACULTADES EN EL ORDEN JUDICIAL Y EJERCICIO DE LABORES DE FISCALIZACION DE LOS DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO.
CIRCULAR	49	28.04.93	IMPORTE INSTRUCCIONES SOBRE CERTIFICACION QUE CORRESPONDE AL SERVICIO CON OCASION DE LA ELECCION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LOS DIRECTORIOS DE LAS MUTUALIDADES DE EMPLEADORES (ART. 13, DECRETO 285, D.O. 26.02.69).VER CIRCULAR Nº 61, DE 1996.

TIPO DOC.	Nº DOC.	FECHA	MATERIA
CIRCULAR	51	29.04.93	CONTIENE PLAN DE FORMACION PARA FISCALIZADORES QUE INGRESAN AL SERVICIO EN EL MES DE MAYO DE 1993. VER CIRCULARES Nºs. 58, 79, 81, 108, 112, 126, DE 1993.
CIRCULAR	55	13.05.93	SOLICITA INFORMACION QUE INDICA, ESTABLECE PROCEDIMIENTOS Y PERIODICIDAD DE INFORME DE MULTAS Y DEROGA EL ACTUALMENTE VIGENTE. (CIRCULAR Nº 66, 24.11.82). VER CIRCULAR Nº 8, DE 1994.
CIRCULAR	58	18.05.93	OBJETIVOS Y CONTENIDOS DE CURSOS PARA FISCALIZADORES INGRESADOS AL SERVICIO, (ACORDE A CIRCULAR Nº 51, 29.04.93).
CIRCULAR	61	25.05.93	ESTABLECE NUEVOS FORMULARIOS DE REGISTRO DE INFORMACION ESTADISTICA, A CONTAR DE LA FECHA QUE SE INDICA Y DEROGA LOS QUE SE SEÑALAN (CIRCULAR Nº 38, 28.06.83). VER CIRCULARES Nºs. 80, 92, 119, DE 1993 Y 53, DE 1994.
CIRCULAR	62	25.05.93	SOLICITA INFORME A DIRECCIONES REGIONALES SOBRE RESULTADOS CONTROL FUNCIONAL Y TECNICO EFECTUADO A INSPECCIONES, EN MATERIAS DE COMPETENCIA DEL DEPTO., RESPECTO DEL PRIMER CUATRIMESTRE AÑO 1993.
CIRCULAR	64	4.06.93	IMPARTE INSTRUCCIONES SOBRE CONTROL DE GRATIFICACIONES A ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES PARTICULARES SUBVENCIONADOS EJERCICIO COMERCIAL 1992, TRIBUTARIO 1993. VER CIRCULAR Nº 116, DE 1993.
CIRCULAR	65	15.06.93	INSTRUCCIONES PARA FISCALIZAR SEPARACION DE FUNCIONES DE TRABAJADOR SUJETO A FUERO LABORAL. VER CIRCULARES Nº 77, DE 1993 Y Nº 7, DE 1994.
CIRCULAR	67	21.06.93	REMITE COPIA BOLETIN Nº 60 E IMPARTE INSTRUCCIONES A INSPECTORES PROVINCIALES Y COMUNALES EN OTORGAMIENTO DE CERTIFICADOS QUE INDICA.
CIRCULAR	68	21.06.93	REMITE COPIA BOLETIN Nº 60 E IMPARTE INSTRUCCIONES A DIRECTORES REGIONALES EN OTORGAMIENTO DE CERTIFICADOS QUE INDICA.
CIRCULAR	77	9.07.93	RECTIFICA Y COMPLEMENTA ACTA DE VISITA INSPECTIVA, EN LA PARTE QUE SE INDICA Y COMUNICA CODIGO DE LA MISMA (CIRCULAR Nº 65, 15.06.93).
CIRCULAR	79	15.07.93	PROCEDIMIENTOS A UTILIZAR EN PRUEBA NACIONAL, EVALUACION Y POSTERIOR TRAMITACION (CIRCULAR Nº 51, 29.04.93).
CIRCULAR	80	20.07.93	POSTERGA AL 1º.08.93 ENTRADA EN VIGENCIA DE CIRCULAR Nº 61, 25.05.93.
CIRCULAR	81	20.07.93	COMUNICA CALENDARIO DE EVALUACION A FISCALIZADORES DE RECIENTE INGRESO AL SERVICIO (CIRCULAR Nº 51, 29.04.93).
CIRCULAR	85	30.07.93	INSTRUYE REALIZACION DE EMPADRONAMIENTO PARA ENCUESTA DE REMUNERACIONES, FIN INVESTIGACION ESTADISTICA CIE- NES 1993.
CIRCULAR	87	4.08.93	SOLICITA INFORMACION SOBRE TRABAJO DE MENORES.

TIPO DOC.	Nº DOC.	FECHA	MATERIA
CIRCULAR	92	13.08.93	MODIFICA INSTRUCCIONES PARA LA CONFECCION DE FORMULARIOS (CIRCULAR Nº 61, 25.05.93).
CIRCULAR	99	30.08.93	IMPARTE INSTRUCCIONES SOBRE CENTRALIZACION DE DOCUMENTACION.
CIRCULAR	108	8.09.93	SOLICITA PROPONER NOMBRES PARA INTEGRAR COMISION EXAMINADORA REGIONAL. (CIRCULAR Nº 51, 29.04.93).
CIRCULAR	112	15.09.93	METODOLOGIA A EMPLEAR EN PRUEBA NACIONAL, EVALUACION Y POSTERIOR TRAMITACION (CIRCULARES Nºs. 79 Y 51, DE 15.07.93 Y 29.04.93, RESPECTIVAMENTE).
CIRCULAR	116	22.09.93	COMPLEMENTA INSTRUCCIONES IMPARTIDAS SOBRE PAGO GRATIFICACION LEGAL EN ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES PARTICULARES SUBVENCIONADOS (CIRCULAR Nº 64, 4.06.93).
CIRCULAR	117	23.09.93	ENCUESTA SOBRE DURACION DE LA RELACION LABORAL.
CIRCULAR	119	24.09.93	CORRECCION CUADROS ESTADISTICOS QUE INDICA (CIRCULARES Nºs. 61, 80 Y 92, DE 1993).
CIRCULAR	122	30.09.93	ESTABLECE PROCEDIMIENTO EN RELACION A LA FORMALIDAD EN LA CONFECCION DE FORMULARIO Nº 10 DEL SERVICIO DE TESORERIA Y OBLIGACION DE HACER COMUNICACION QUE SE INDICA EN LOS CASOS QUE SE SEÑALAN. (ART. 193, INC. 4º DEL CODIGO DEL TRABAJO, NORMAS DE PROTECCION A LA MATERNIDAD).
CIRCULAR	124	5.10.93	ENCUESTA A FISCALIZADORES DE TERRENO.
CIRCULAR	126	14.10.93	COMUNICA RESULTADOS FINALES OBTENIDOS EN EVALUACIONES A FISCALIZADORES INGRESADOS EN MAYO-93. (CIRCULAR Nº 112, 15.09.93).
CIRCULAR	130	15.10.93	ESTABLECE PROCEDIMIENTO BASICO DE PLANIFICACION ANUAL DE FISCALIZACION. VER CIRCULARES Nº 140, DE 1993 y Nº 152, DE 1994.
CIRCULAR	134	26.10.93	IMPARTE INSTRUCCIONES PARA LA APLICACION DE LOS ARTS. 7º,11,13, 15 DE LA LEY Nº 18.833, DE 26.09.89 (FIJA, ENTRE OTRAS NORMAS, LA INTERVENCION DE FISCALIZADORES PARA ACTUAR COMO MINISTRO DE FE EN LAS ASAMBLEAS DE TRABAJADORES, DESTINADAS A ADOPTAR ACUERDOS PARA AFILIARSE O DESAFILIARSE DE UNA CAJA DE COMPENSACION).
CIRCULAR	140	11.11.93	COMPLEMENTA CIRCULAR Nº 130, DE 15.10.93.
CIRCULAR	143	22.11.93	IMPARTE INSTRUCCIONES PROGRAMA ESPECIAL DE FISCALIZACION SOBRE PLAGUICIDAS Y ACOMPAÑA FORMULARIOS.
O. SERVICIO	1	27.01.93	MODIFICA ORDEN DE SERVICIO Nº 18, 28.09.92, EN CUANTO PRORROGA EL PLAZO PARA EJERCER LA FACULTAD DE DEJAR SIN EFECTO LAS RESOLUCIONES DE MULTAS DICTADAS EN EL AÑO 1989 O ANTERIORES Y QUE NO HAYAN SIDO NOTIFICADAS A LOS INFRACTORES.
O. SERVICIO	6	6.04.93	IMPARTE INSTRUCCIONES SOBRE TRAMITACION DE SOLICITUDES DE RECONSIDERACION DE MULTAS PREVISIONALES, COMPLEMENTANDO ORDEN DE SERVICIO Nº 10, DE 23.06.92, DIRECCION DEL TRABAJO.

TIPO DOC.	Nº DOC.	FECHA	MATERIA
O. SERVICIO	8	22.04.93	IMPORTE INSTRUCCIONES RESPECTO AL SEGUIMIENTO Y DESPACHO DE LAS CONSULTAS JURIDICAS O LEGALES QUE DENTRO DE UN PROCEDIMIENTO DE FISCALIZACION FORMULAN LOS FUNCIONARIOS Y OFICINAS DE LA INSTITUCION.
O. SERVICIO	9	22.04.93	ESTABLECE NORMAS BASICAS OBLIGATORIAS PARA DESARROLLAR EL CONTROL FUNCIONAL Y TECNICO A NIVEL REGIONAL Y COMUNICA LA PUESTA EN USO DEL REGISTRO DE ACTUACIONES QUE INDICA.
O. SERVICIO	10	22.04.93	COMPLEMENTA Y MODIFICA ORDEN DE SERVICIO Nº 10, 23.06.92, DIRECCION DEL TRABAJO.(ENVIO DE RECONSIDERACIONES DE MULTA A DIRECCIONES REGIONALES EN SITUACIONES QUE INCIDEN EN MATERIAS CONTENIDAS EN EL PUNTO Nº 1 DE LA RESOLUCION EXENTA Nº 552, DE 22.04.93).
O. SERVICIO	13	12.05.93	IMPORTE INSTRUCCIONES SOBRE CONTROL TRABAJO UNIDADES JURIDICAS.
O. SERVICIO	14	9.06.93	INSTRUYE SOBRE FORMA DE FISCALIZAR LAS SITUACIONES DE TRABAJADORES EN CUYOS CONTRATOS APARECE UN EMPLEADOR QUE ES DISTINTO A QUIENES EJERCEN EFECTIVAMENTE LA DIRECCION Y ADMINISTRACION DE LA ACTIVIDAD O EMPRESA. NECESIDAD DE DISTINGUIR ENTRE CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS Y SIMPLES COLOCADORAS DE PERSONAL.
AÑO 1994			
CIRCULAR	6	17.01.94	DISPONE USO FORMULARIO CONTROL DE COMISIONES ADJUNTO.
CIRCULAR	7	20.01.94	MODIFICA PROCEDIMIENTO QUE SE INDICA EN RELACION A LA FISCALIZACION DE SEPARACION DE FUNCIONES DE TRABAJADOR SUJETO A FUERO LABORAL. (CIRCULARES Nºs. 65 Y 77, DE 1993).
CIRCULAR	8	20.01.94	MODIFICA CIRCULAR Nº 55, DE 13.05.93. (ACORDE AL ART. 13 LEY Nº 19.250, QUE MODIFICA D.L. Nº 676, DE 1974).
CIRCULAR	10	24.01.94	IMPORTE INSTRUCCIONES RELATIVAS AL TRATAMIENTO DE COMISIONES ATRASADAS.
CIRCULAR	17	23.02.94	REMITE COPIA DE BOLETIN Nº 61 E IMPORTE INSTRUCCIONES PARA EL OTORGAMIENTO DE CERTIFICADOS QUE INDICA.
CIRCULAR	37	11.04.94	IMPORTE INSTRUCCIONES SOBRE CONTROL PAGO DE GRATIFICACIONES EJERCICIO COMERCIAL-1993.
CIRCULAR	44	18.04.94	SOLICITA INFORMACION MENSUAL SOBRE PROGRAMAS DE FISCALIZACION, SEGUN PLANIFICACION REGIONAL. VER CIRCULAR Nº 37, DE 1996.
CIRCULAR	49	21.04.94	ESTABLECE PAUTAS OBLIGATORIAS, RESPECTO A LA TRAMITACION DE SOLICITUDES DE COMETIDOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS DIRECTORES REGIONALES.
CIRCULAR	51	27.04.94	REITERA Y COMPLEMENTA ORDEN DE SERVICIO Nº 22, DE 13.08.91. (PLAZOS PARA CONTESTAR DOCUMENTOS REMITIDOS POR EL DEPTO. DE FISCALIZACION).

TIPO DOC.	Nº DOC.	FECHA	MATERIA
CIRCULAR	52	27.04.94	INSTRUYE SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS A SEGUIR EN LA APLICACION DE LA RESOL. EXENTA Nº 224, 7.02.94, QUE DELEGA EN EL JEFE DEL DEPTO. FISCALIZACION Y DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO, LA FACULTAD PARA AUTORIZAR LA CENTRALIZACION DE LA DOCUMENTACION DERIVADA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.
CIRCULAR	53	27.04.94	PRECISA INSTRUCCIONES Y MODIFICA CIRCULAR Nº 92, 13.08.93, SOBRE SISTEMA ESTADISTICO.
CIRCULAR	56	2.05.94	INSTRUYE SOBRE LOS REGISTROS Y TIMBRAJES QUE SE ESTABLECEN EN LA RESOL. Nº 311, DE LA DIRECCION DEL TRABAJO, D.O. 16.04.94, QUE REGULA PROCEDIMIENTOS PARA ESTABLECER UN SISTEMA OBLIGATORIO DE CONTROL DE LAS HORAS DE TRABAJO Y DE LA DETERMINACION DE LAS REMUNERACIONES PARA LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN LA LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA.
CIRCULAR	57	3.05.94	PRECISIONES RESPECTO AL FORMULARIO 101, RESUMEN MENSUAL DE DENUNCIAS.
CIRCULAR	62	12.05.94	DISPONE ENVIO DE NOMINA DE COMISIONES ASIGNADAS A FISCALIZADORES Y PENDIENTES DE INFORME POR MAS DE SEIS MESES.
CIRCULAR	77	10.06.94	ESTABLECE NUEVO CONCEPTO A AGREGAR AL FORMULARIO IX, CONCEPTOS DENUNCIADOS, DE LA ESTADISTICA MENSUAL Y SOLICITA REMITIR AL DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION FOTOCOPIAS DE DENUNCIAS QUE DIGAN RELACION CON PRACTICAS ANTISINDICALES.
OF. CIRCULAR	78	10.06.94	IMPARTE INSTRUCCIONES PARA LA CONSTITUCION DE COMISIONES CLASIFICADORAS PROVINCIALES DE SUPLEMENTEROS.(RESOL. EX. Nº 730, 24.05.94, M.T.Y.P.S.).
CIRCULAR	80	13.06.94	ESTABLECE CRITERIOS DE PRIORIDADES EN LA ASIGNACION DE COMISIONES Y SU FISCALIZACION. OBLIGATORIEDAD DE ENTREGA DE INFORMACION DE RESULTADOS DE FISCALIZACION Y REITERA INSTRUCCION EN EL SENTIDO DE ENTREVISTAR A DIRECTIVAS SINDICALES Y TRABAJADORES, EN LA FORMA QUE INDICA.
CIRCULAR	83	15.06.94	COMUNICA NUEVAS ORIENTACIONES EN RELACION A PROGRAMAS DE FISCALIZACION. VER CIRCULAR Nº 86, DE 1995.
CIRCULAR	94	28.06.94	REMITE COPIA E INSTRUCCIONES SOBRE BOLETIN Nº 62.
CIRCULAR	95	28.06.94	REMITE A DIRECTORES REGIONALES COPIA E INSTRUCCIONES SOBRE BOLETIN Nº 62.
CIRCULAR	96	28.06.94	REFIERESE A LA OBLIGACION QUE TIENEN LAS ISAPRES DE RECEPCIONAR LAS ACTAS DE FISCALIZACION CONFECCIONADAS POR FISCALIZADORES DEL SERVICIO.
CIRCULAR	97	30.06.94	FORMA DE EXIGIR CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACION QUE IMPONE EL ART.38 DEL CODIGO DEL TRABAJO, INC. 4º, EN CUANTO A OTORGAR AL PERSONAL DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE COMERCIO Y DE SERVICIOS UN DIA DOMINGO DE DESCANSO EN EL RESPECTIVO MES CALENDARIO.

TIPO DOC.	Nº DOC.	FECHA	MATERIA
CIRCULAR	98	30.06.94	INSTRUYE PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA LA CONFECCION DE LOS FORMULARIOS ESTADISTICOS DE RESUMEN MENSUAL DE ACTIVIDADES. VER CIRCULARES Nº 102 Y Nº 165, DE 1995.
CIRCULAR	105	14.07.94	COMUNICA DESIGNACION DE REPRESENTANTE DEL I.N.P. ANTE COMISION CLASIFICADORA PROVINCIAL DE SUPLEMENTEROS.
CIRCULAR	110	2.08.94	REITERA INSTRUCCIONES SOBRE PROHIBICION DE RECIBIR DONATIVOS, VENTAJAS O PRIVILEGIOS.
CIRCULAR	112	4.08.94	IMPARTE INSTRUCCIONES SOBRE PROCEDENCIA QUE LAS C.C.A.F., PAGUEN DIRECTAMENTE A LOS TRABAJADORES DE SUS EMPRESAS AFILIADAS LAS ASIGNACIONES FAMILIARES.
CIRCULAR	152	14.10.94	PLANIFICACION DE LA FISCALIZACION PARA EL AÑO 1995. DEROGA O. DE SERVICIO Nº 21, 22.10.92 Y CIRCULAR Nº 130, 15.10.93.
CIRCULAR	162	18.11.94	INSTRUCCIONES RESPECTO A REVISION DE LA PLANIFICACION DE LA FISCALIZACION PARA 1995.
O. SERVICIO	2	8.02.94	IMPARTE INSTRUCCIONES SOBRE TRAMITACION DE SOLICITUDES DE RECONSIDERACION DE MULTAS ADMINISTRATIVAS Y DEJA SIN EFECTO O. DE SERVICIO Nº 12, 7.05.91. VER CIRCULAR Nº 16, DE 1995.
O. SERVICIO	3	31.03.94	INDICA ANTECEDENTES QUE DEBEN ACOMPAÑAR LAS DENUNCIAS QUE LOS FISCALIZADORES REMITEN A LOS SERVICIOS DE SALUD EN MATERIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.
O. SERVICIO	5	4.05.94	IMPARTE INSTRUCCIONES A LAS UNIDADES JURIDICAS, EN RELACION A TRAMITACION DE RECURSOS DE QUEJA.
O. SERVICIO	6	3.06.94	IMPARTE INSTRUCCION SOBRE FISCALIZACION DE DESCANSO DOMINICAL DISPUESTO EN INC. 4º, DEL ART. 38 DEL CODIGO DEL TRABAJO.
O. SERVICIO	7	23.06.94	MODIFICA O. DE SERVICIO Nº 9, 22.04.93, EN CUANTO A PROGRAMAR VISITAS A LAS INSPECCIONES CADA SEIS MESES, EN LUGAR DE CUATRO COMO SE HABIA ESTABLECIDO INICIALMENTE.
O. SERVICIO	9	23.11.94	MODIFICA O. DE SERVICIO Nº 9, 19.06.92, ESTABLECIENDO QUE LA UNIDAD DE BENEFICIOS, CREADA POR O. DE SERVICIO Nº 14, 28.05.91, DEPENDERA A CONTAR DEL 14.11.94, DE LA DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO, REGION METROPOLITANA.

NO HAY ORDENES DE SERVICIO EMITIDAS POR EL DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION DURANTE LOS AÑOS 1995 Y 1996.

AÑO 1995

CIRCULAR	2	4.01.95	REMITE FORMULARIO PARA INFORME RESULTADOS Y EVALUACION DE PROGRAMAS DE FISCALIZACION AÑO 1995. VER CIRCULAR Nº 15, DE 1997.
CIRCULAR	11	17.01.95	PROGRAMA DE FISCALIZACION A AGENTES DE ESTIBA Y DESESTIBA A NIVEL NACIONAL. (O. DE SERVICIO Nº 21, 22.10.92).

TIPO DOC.	Nº DOC.	FECHA	MATERIA
CIRCULAR	13	18.01.95	INSTRUYE SOBRE ASPECTOS A FISCALIZAR EN LA ACTIVIDAD ECONOMICA AGRICULTURA Y OTRAS, RESPECTO DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN FAENAS TRANSITORIAS O DE TEMPORADA.
CIRCULAR	16	23.01.95	REITERA Y COMPLEMENTA O. DE SERVICIO Nº 02, 8.02.94. D. FISCALIZACION (TRAMITACION DE SOLICITUDES DE RECONSIDERACION DE MULTAS).
CIRCULAR	26	9.03.95	REMITE A OFICINAS DE LA REGION METROPOLITANA, COPIA BOLETIN Nº 63 E IMPARTE INSTRUCCIONES QUE INDICA.
CIRCULAR	29	20.03.95	REMITE A DIRECCIONES REGIONALES COPIA BOLETIN Nº 63 E IMPARTE INSTRUCCIONES QUE INDICA.
CIRCULAR	30	20.03.95	INFORMA SOBRE MODIFICACION DE DISEÑO Y FORMA DE LLENADO DEL RECUADRO "ANTECEDENTES DEL ACTA", DE LAS ACTAS DE FISCALIZACION DEL I.N.P. Y COMPLEMENTA INSTRUCCIONES SOBRE EL TEMA. (CIRCULAR Nº 53, 13.09.89, DEPTO. FISCALIZACION). VER CIRCULAR Nº 39, DE 1995.
CIRCULAR	31	20.03.95	INSTRUCCIONES SOBRE PROGRAMA DE FISCALIZACION AL SECTOR PESQUERO A NIVEL NACIONAL, DURANTE EL TRIMESTRE ABRIL, MAYO Y JUNIO DE 1995. VER CIRCULAR Nº 58, DE 1995.
CIRCULAR	36	28.03.95	INFORMA SOBRE TAREAS EN EL AMBITO DE LA SEGURIDAD E HIGIENE Y SOLICITA INFORMACION RESPECTO A INICIATIVAS EN MARCHA. VER CIRCULAR Nº 60, DE 1995.
OF. CIRCULAR	38	30.03.95	INSTRUYE SOBRE INVESTIGACION A REALIZAR EN SUPERMERCADOS DEL AREA METROPOLITANA QUE SE INDICAN.
CIRCULAR	39	30.03.95	RECTIFICA CODIGO DE AGENCIAS DEL I.N.P. QUE SE INDICAN (CIRCULAR Nº 30, 20.03.95).
CIRCULAR	42	4.04.95	REMITE COPIA DE OFICIO CIRCULAR Nº 7, 27.03.95, DE LA CORPORACION ADMINISTRATIVA DEL PODER JUDICIAL, POR MEDIO DEL CUAL PONE A DISPOSICION DE LOS SRES. RECEPTORES DEL SERVICIO UN SISTEMA COMPUTACIONAL.
CIRCULAR	43	17.04.95	IMPARTE INSTRUCCIONES SOBRE CONTROL PAGO DE GRATIFICACIONES Y COTIZACIONES PREVISIONALES CORRESPONDIENTES AL EJERCICIO COMERCIAL AÑO 1994. VER CIRCULAR Nº 36, DE 1997.
CIRCULAR	44	17.04.95	IMPARTE INSTRUCCIONES RESPECTO DEL TRAMITE QUE SE DEBE DAR A LOS DOCUMENTOS DESPACHADOS MEDIANTE PROVIDENCIAS.
CIRCULAR	46	18.04.95	REMITE INFORMACION SOBRE TRABAJADORES QUE LABORAN A BORDO DE BUSES DE LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA. VER CIRCULARES Nºs. 47, 48, 123, DE 1995.
CIRCULAR	47	18.04.95	INSTRUYE SOBRE LOS REGISTROS Y TIMBRAJES QUE SE ESTABLECEN EN LOS ARTICULOS 4º Y 7º, INC. 3º, DE LA RESOL. Nº 753, DE LA DIRECCION DEL TRABAJO, D.O. 13.08.94. (CONTROL DE LAS HORAS DE TRABAJO Y DETERMINACION DE LAS REMUNERACIONES DE LOS TRABAJADORES DE LA LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA).

TIPO DOC.	Nº DOC.	FECHA	MATERIA
CIRCULAR	48	18.04.95	PROGRAMA NACIONAL DE FISCALIZACION A LA LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA. VER CIRCULAR Nº 54, DE 1995.
CIRCULAR	54	27.04.95	INFORMA MODIFICACION DE FECHA REALIZACION PROGRAMA DE FISCALIZACION PREVISTA EN CIRCULAR Nº 48, 18.04.95.(LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA).
CIRCULAR	58	8.05.95	IMPARTE INSTRUCCIONES SOBRE PROCEDIMIENTOS PARA EMBARQUE. (PROGRAMA FISCALIZACION DEL SECTOR PESQUERO, RESOLS. EXENTAS Nºs. 27 Y 28, DE 18.01.95, CIRCULAR Nº 31, 20.03.95, DEPTO. DE FISCALIZACION).
CIRCULAR	60	9.05.95	REITERA ENVIO INFORMACION SOLICITADA POR CIRCULAR Nº 36, 28.03.95.(PLANIFICACION ACTIVIDADES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO).
CIRCULAR	67	18.05.95	INSTRUCCIONES SOBRE DISTRIBUCION Y USO DE LAS HORAS EXTRAS PARA FISCALIZACION, ACORDE A PRESUPUESTO AÑO 1995.
CIRCULAR	75	8.06.95	ENCUESTA PARA UNIDADES DE RECLAMOS Y COMPARENDOS. (CIRCULAR CONJUNTA CON EL DEPTO. DE ESTUDIOS).
CIRCULAR	78	9.06.95	ACLARA DOCTRINA DEL SERVICIO EN RELACION CON TRABAJADORES CON REMUNERACION A TRATO EN SITUACION QUE INDICA. (PARALIZACION DE FAENAS NO IMPUTABLES A TRABAJADORES).
CIRCULAR	79	9.06.95	REFIERESE A CONVENIO CON SEREMI DE OO.PP., SOBRE ACUACIONES CONJUNTAS EN OBRAS CONTRATADAS POR LA DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS. VER CIRCULARES Nº 93, DE 1995 Y Nº 3, DE 1997.
CIRCULAR	86	27.06.95	SOLICITA EVALUACION SOBRE MODALIDAD DE FISCALIZACION CONCERTADA.(CIRCULAR Nº 83, 15.06.94).
CIRCULAR	93	5.07.95	INFORMA INSTRUCCIONES COMUNES ACORDADAS CON EL MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS PARA IMPLEMENTAR CONVENIO DE 19.05.95, SUSCRITO CON LA DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS. VER CIRCULARES Nº 79, DE 1995 Y Nº 3, DE 1997.
CIRCULAR	101	2.08.95	INFORMA ACERCA DE SISTEMAS A LOS QUE PUEDEN ACCEDER LAS INSPECCIONES QUE CUENTAN CON MODEM. (SISTEMA COMPUTACIONAL).
CIRCULAR	102	3.08.95	IMPARTE INSTRUCCIONES SOBRE EL USO DE NUEVOS FORMULARIOS ANEXOS PARA EL INGRESO DE DATOS ESTADISTICOS AL SISTEMA COMPUTACIONAL. (CIRCULAR Nº 98, DE 1994).
CIRCULAR	117	30.08.95	REMITE PROGRAMA DE FISCALIZACION A LAS EMPRESAS O CLUBES DE FUTBOL DE PRIMERA Y SEGUNDA DIVISION.(ACOMPAÑA FORMULARIOS).
CIRCULAR	118	30.08.95	SOLICITA INFORMACION RELATIVA A NUMERO DE TECNICOS Y OTROS FUNCIONARIOS INTERESADOS EN SEGUIR CURSO INTRODUCTORIO EN FISCALIZACION. VER CIRCULARES Nº 152 Y Nº 171, DE 1995.
CIRCULAR	123	7.09.95	REMITE RESOLUCION Nº 851, 30.08.95, Y DISEÑO DE PROGRAMA DE FISCALIZACION A LA LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA. VER CIRCULARES Nºs. 135, 150, 153, DE 1995, Nº 20, DE 1996.

TIPO DOC.	Nº DOC.	FECHA	MATERIA
CIRCULAR	129	20.09.95	INSTRUYE SOBRE REQUISITO A EXIGIR A TRABAJADORES QUE SOLICITAN SE LES TOMA DECLARACION JURADA QUE DA CUENTA DE TRABAJOS PESADOS, A OBJETO DE OBTENER BENEFICIOS JUBILATORIOS, TRAMITES POSTERIORES A EFECTUAR Y CONTENIDO DE LAS DECLARACIONES JURADAS QUE SE INDICAN. VER CIRCULAR Nº 161, DE 1995.
CIRCULAR	135	11.10.95	INSTRUYE SOBRE FISCALIZACION A EMPRESAS DE LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA CUYOS BUSES HAYAN SIDO CONTROLADOS EN CARRETERA EN RECIENTE PROGRAMA DE FISCALIZACION. (CIRCULAR Nº 123, 7.09.95).
CIRCULAR	142	24.10.95	REITERA INSTRUCCIONES SOBRE RECEPCION Y TRASLADO DE RECLAMOS.
CIRCULAR	145	3.11.95	REMITE PROGRAMA DE FISCALIZACION AL TRANSPORTE DE CARGA TERRESTRE INTERURBANO. (ACOMPAÑA ACTA DE FISCALIZACION).
CIRCULAR	146	3.11.95	ESTABLECE PROCEDIMIENTO DE PLANIFICACION DE LAS ACTIVIDADES OPERATIVAS PARA EL AÑO 1996. (CIRCULAR CONJUNTA DEPARTAMENTOS DEL AREA OPERATIVA). VER CIRCULARES Nº 158 Y Nº 162, DE 1995.
CIRCULAR	147	13.11.95	ADJUNTA VERSION DEFINITIVA DEL PROYECTO DE FORTALECIMIENTO DE LAS DIRECCIONES REGIONALES DEL TRABAJO. VER CIRCULAR Nº 167, DE 1995.
CIRCULAR	148	13.11.95	COMUNICA REALIZACION CURSO DENOMINADO "INSPECCION EN EL SECTOR FORESTAL, DIRIGIDO A FISCALIZADORES DE LAS REGIONES SEPTIMA A DUODECIMA.
CIRCULAR	150	14.11.95	IMPORTE INSTRUCCIONES DE FISCALIZACION RESPECTO DE LOS ARTS. 4º Y 6º DE LA RESOL. Nº 851, DE 30.08.95. (EMPRESAS DE LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA). VER CIRCULAR Nº 153, DE 1995.
CIRCULAR	151	14.11.95	DISPONE FISCALIZACION CONCERTADA EN LOS PROGRAMAS DE COMERCIO, A DESARROLLARSE EN LOS MESES DE NOVIEMBRE Y DICIEMBRE DEL AÑO 1995 Y NUEVA FISCALIZACION EN EL SECTOR RESPECTO DE EMPLEADORES QUE SE INDICAN, EN FEBRERO DE 1996.
CIRCULAR	152	14.11.95	CURSO DE CAPACITACION EN FISCALIZACION PARA FUNCIONARIOS DEL ESCALAFON TECNICO Y OTROS FUNCIONARIOS. (CIRCULAR Nº 118, 30.08.95). VER CIRCULAR Nº 171, DE 1995.
CIRCULAR	153	14.11.95	COMPLEMENTA INSTRUCCIONES SOBRE FISCALIZACION A EMPRESAS DE LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA CUYOS BUSES HAYAN SIDO CONTROLADOS EN CARRETERA EN RECIENTE PROGRAMA DE FISCALIZACION. (CIRCULARES Nºs. 123, 135, Y 150, DE 1995).
CIRCULAR	158	24.11.95	INFORMA FE DE ERRATAS, DE CIRCULAR DE PLANIFICACION. (CIRCULAR Nº 146, DE 3.11.95).
CIRCULAR	161	4.12.95	RECTIFICA CIRCULAR Nº 129, 20.09.95, EN LOS TERMINOS QUE SE INDICAN. (DECLARACIONES JURADAS).

TIPO DOC.	Nº DOC.	FECHA	MATERIA
CIRCULAR	162	5.12.95	CONFIRMA FECHAS DE REUNIONES Y ENTREGA NUEVAS INSTRUCCIONES SOBRE PLANIFICACION AÑO 1996. (CIRCULARES Nº 146, 3.11.95 Y Nº 158, 24.11.95).
CIRCULAR	163	5.12.95	USO DE VIATICOS EN DICIEMBRE DE 1995.
CIRCULAR	164	6.12.95	REITERA E IMPARTE INSTRUC. RELATIVA A USO DE FORM. DE INGRESO FISCAL. (OF. CIRC. Nº 21, 21.12.87).
CIRCULAR	165	11.12.95	ENVIA MANUAL DE USO DEL PROGRAMA ESTADISTICO PARA INSPECCIONES. (CIRCULAR Nº 102, 1º.08.95).
CIRCULAR	167	12.12.95	SOLICITA INFORMACION SOBRE COORDINADOR JURIDICO Y OTROS A HONORARIOS COMPONENTES DEL EQUIPO DE DIRECCION REGIONAL.(CIRCULAR Nº 147, 13.11.95).
CIRCULAR	171	14.12.95	POSTULACION DE FUNCIONARIOS AL CURSO INTRODUCTORIO EN FISCALIZACION.(CIRCULARES Nºs. 118 Y 152, DE 1995).
CIRCULAR	175	28.12.95	INSTRUYE SOBRE FORMA DE ACTUAR EN LA TRAMITACION DE RECLAMOS CUANDO EL TRABAJADOR PRESENTA CERTIFICADO EXTENDIDO POR EL I.N.P., EN QUE FALTAN COTIZACIONES PREVISIONALES Y EL EMPLEADOR PRESENTA PLANILLAS PAGADAS O DECLARADAS, POR EL MISMO PERIODO FALTANTE.
AÑO 1996			
CIRCULAR	20	1º.02.96	INSTRUYE SOBRE FUTURAS FISCALIZACIONES PROGRAMADAS AL SECTOR DE LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA. VER CIRCULAR Nº 123, DE 1995.
CIRCULAR	24	8.02.96	IMPARTE INSTRUCCIONES EN RELACION A LA RECEPCION DE ACTAS DE CONSTITUCION DE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL SECTOR PUBLICO.
CIRCULAR	27	16.02.96	INFORMA ACERCA DE APLICACION DE LAS RESOLUCIONES Nºs. 753 Y 851, SOBRE FISCALIZACION A EMPRESAS DE LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA.
CIRCULAR	30	21.02.96	SOLICITA INFORMACION RENDIMIENTO INSPECCIONES INTERMITENTES DE REGIONES. VER CIRCULAR Nº 49, DE 1996.
CIRCULAR	31	1º.03.96	ACTIVIDADES DEL PRIMER SEMESTRE DEL CURSO INTRODUCTORIO EN FISCALIZACION. VER CIRCULARES Nºs. 50, 60 Y 154, DE 1996.
CIRCULAR	34	14.03.96	ADQUISICION DE EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL PARA FISCALIZADORES DE TERRENO.
CIRCULAR	37	19.03.96	DEJA SIN EFECTO CIRCULAR Nº 44, DE 18.04.94, SOBRE ENVIO DE INFORMACION ANTICIPADA DE LOS PROGRAMAS A REALIZAR EN EL MES SIGUIENTE.
CIRCULAR	38	19.03.96	DISPONE PRIMER PROGRAMA DE FISCALIZACION A LA ACTIVIDAD DE CONSTRUCCION, EN TODOS SUS NIVELES, ACOMPAÑA ANTECEDENTES E IMPARTE INSTRUCCIONES QUE INDICA. VER CIRCULAR Nº 48, DE 1996.

TIPO DOC.	Nº DOC.	FECHA	MATERIA
CIRCULAR	48	2.04.96	REMITE FORMULARIOS AUTOCOPIATIVOS PARA UTILIZAR EN PROGRAMA DE FISCALIZACION A LA CONSTRUCCION.(CIRCULAR Nº 38, 19.03.96).
CIRCULAR	49	9.04.96	REFIERESE A RESULTADOS DESEMPEÑO GENERAL DE LAS INSPECCIONES INTERMITENTES. (CIRCULAR Nº 30, 21.02.96).
CIRCULAR	50	9.04.96	MODIFICA CALENDARIO DE REALIZACION DEL 1 ^{ER} SEMESTRE CURSO INTRODUCTORIO. (CIRCULARES Nº 31 Y Nº 60, DE 1996).
CIRCULAR	59	2.05.96	CENTRALIZA EN LA UNIDAD DE PROGRAMACION DEL DEPTO. LAS SOLICITUDES DE INFORMES DE AFILIACION DE TRABAJADORES AL SISTEMA SUJETO A LA TUICION DE LA SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES.
CIRCULAR	60	2.05.96	SOLICITA COLABORACION EN CUANTO A REMITIR AL DEPTO. PREGUNTAS QUE PUEDAN SER CONSULTADAS EN 1ª PRUEBA NACIONAL DEL CURSO INTRODUCTORIO EN FISCALIZACION. (CIRCULAR Nº 50, 9.04.96).
CIRCULAR	61	2.05.96	INFORMA VIGENCIA CIRCULAR Nº 49, 28.04.93.(PROCESO DE ELECCION DE LOS DIRECTORES EN REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A LAS MUTUALIDADES DE EMPLEADORES).
CIRCULAR	62	7.05.96	INSTRUYE SOBRE PLANIFICACION PRESUPUESTARIA AÑO 1997. (CIRCULAR CONJUNTA DEL DEPTO. FISCALIZACION Y DEPTO. DE PROYECTOS). VER CIRCULAR Nº 188, DE 1996.
CIRCULAR	67	17.05.96	SOLICITA EFECTUAR, COMO PROCEDIMIENTO HABITUAL, CONTROL PAGO DE GRATIFICACIONES, EN LOS MESES DE MAYO Y JUNIO DE CADA AÑO, TANTO A TRAVES DE DENUNCIAS COMO RECLAMOS.
CIRCULAR	71	27.05.96	INSTRUYE SOBRE LEYENDA QUE DEBEN CONTENER LAS ACTAS DE COMPARENDOS QUE SE ORIGINAN EN LA TRAMITACION DE RECLAMOS ADMINISTRATIVOS, EN LOS CASOS EN LOS CUALES EL EMPLEADOR DESCONOCE RELACION LABORAL O RECONOCE UN PERIODO INFERIOR AL RECLAMADO, PARA LOS EFECTOS DE ESTABLECER EVENTUAL OBLIGATORIEDAD PREVISIONAL POR PARTE DEL RECLAMADO.
CIRCULAR	75	4.06.96	REMITE PARA USO FISCALIZADORES FOLLETO "CLASIFICADOR DE ACTIVIDADES ECONOMICAS Y TASA ADICIONAL".
CIRCULAR	79	21.06.96	INSTRUYE SOBRE MATERIAS RELACIONADAS CON COBRANZA DE MULTAS, CON MOTIVO PROXIMO TRASPASO DE LA MISMA. VER CIRCULAR Nº 89, DE 1996.
CIRCULAR	80	1º.07.96	2º PROGRAMA NACIONAL DE FISCALIZACION AÑO 1996. DISPONE FISCALIZACION DE CONCEPTO QUE INDICA EN LA MODALIDAD Y FECHAS QUE SE SEÑALAN, EN SALA CUNA DE CENTROS O COMPLEJOS COMERCIALES.(SE ACOMPAÑA FORMULARIO Y ANTECEDENTES COMPLEMENTARIOS SOBRE LA MATERIA).
CIRCULAR	86	12.07.96	DISPONE FISCALIZACION AL SECTOR PESQUERO EN FECHAS QUE SE INDICA.(ACOMPAÑA FORMULARIOS E INSTRUCCIONES).

TIPO DOC.	Nº DOC.	FECHA	MATERIA
CIRCULAR	87	16.07.96	INSTRUYE SOBRE APLICACION DE MULTAS PARA EFECTOS DE COBRO ALTERNATIVO DE LAS MISMAS, A TRAVES DE LA TESORERIA GENERAL DE LA REPUBLICA. VER CIRCULAR Nº 149, DE 1996.
CIRCULAR	89	19.07.96	INSTRUYE SOBRE MATERIAS RELACIONADAS CON INFORMES QUE INDICA, COMPLEMENTANDO CIRCULAR Nº 79, 21.06.96.
CIRCULAR	93	29.07.96	INFORMA RESULTADOS DEL PROGRAMA NACIONAL DE FISCALIZACION A LA CONSTRUCCION (REALIZADA EN EL MES DE ABRIL DE 1996) Y SOLICITA INFORMES QUE INDICA.
CIRCULAR	115	30.08.96	INFORMA SOBRE PREPARACION PROGRAMA DE FISCALIZACION A LA MINERIA Y ACTIVIDAD DE TALLER PREVIO.
CIRCULAR	116	3.09.96	INSTRUYE SOBRE CONTENIDO QUE DEBE CONSIGNARSE EN RECLAMOS INTERPUESTOS EN CONTRA DE EMPLEADORES CON INMUNIDAD JURISDICCIONAL.(CIRCULAR Nº 16, 5.03.92).
CIRCULAR	125	16.09.96	REITERA ERRORES COMETIDOS EN LA ENTREGA DE INFORMACION SOBRE MULTAS EJECUTORIADAS PARA EL BOLETIN DE INFRACTORES Y NECESIDAD DE ELIMINARLOS PARA EL TRASPASO DE LA COBRANZA A LA TESORERIA GENERAL DE LA REPUBLICA.
CIRCULAR	126	16.09.96	TERCER PROGRAMA NACIONAL DE FISCALIZACION AÑO 1996. DISPONE PROGRAMA DE FISCALIZACION A LA LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA EN LA MODALIDAD Y FECHAS QUE SE SEÑALAN. (SE ACOMPAÑA FORMULARIO E INSTRUCCIONES AL RESPECTO). VER CIRCULARES Nºs. 135 Y 157, DE 1996.
CIRCULAR	135	2.10.96	COMPLEMENTA INSTRUCCIONES AL PROGRAMA DE FISCALIZACION DE LA LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA, CONTENIDO EN CIRCULARES Nº 126 Y Nº 157, DE 1996.
CIRCULAR	138	4.10.96	PROGRAMA DE FISCALIZACION A LA MINERIA, REGIONES I A IV. SE IMPARTEN INSTRUCCIONES Y ACOMPAÑAN FORMULARIOS PARA TAL EFECTO.
CIRCULAR	140	8.10.96	INSTRUYE SOBRE ENTREGA DE ORIENTACIONES PARA LA SOLICITUD DE RECONSIDERACION ADMINISTRATIVA. (MULTAS APLICADAS POR INCUMPLIMIENTOS DETECTADOS EN PROGRAMA DE FISCALIZACION AL TRANSPORTE INTERURBANO DE PASAJEROS).
CIRCULAR	149	16.10.96	INSTRUYE SOBRE APLICACION DE MULTAS ADMINISTRATIVAS. (CIRCULAR Nº 87, 16.07.96, TRASPASO DE COBRANZA DE MULTAS A LA TESORERIA GENERAL DE LA REPUBLICA).
CIRCULAR	154	18.10.96	INSTRUCCIONES PARA LA COMISION EXAMINADORA QUE APLICARA LA SEGUNDA PRUEBA NACIONAL DEL 22 DE OCTUBRE DE 1996. (CIRCULARES Nºs. 31, 50, 60, DE 1996).
CIRCULAR	157	29.10.96	REMITE INFORME RESULTADOS PROGRAMA NACIONAL DE FISCALIZACION A LA LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA. (CIRCULAR Nº 126, DE 1996).
CIRCULAR	161	11.11.96	CUARTO PROGRAMA NACIONAL DE FISCALIZACION. DISPONE FISCALIZACION A LAS ACTIVIDADES DE COMERCIO Y TRABAJOS

TIPO DOC.	Nº DOC.	FECHA	MATERIA
			AGRICOLAS DE TEMPORADA EN LAS REGIONES QUE EN CADA CASO SE INDICAN. (SE IMPARTEN INSTRUCCIONES Y SE ACOMPAÑAN FORMULARIOS). VER CIRCULAR Nº 175, DE 1996.
CIRCULAR	162	11.11.96	INFORMA RESULTADOS 2ª PRUEBA NACIONAL RENDIDA EL 22.10.96. CORRESPONDIENTE A CURSO INTRODUCTORIO EN FISCALIZACION. (ACOMPAÑA NOMINA DE FUNCIONARIOS PARTICIPANTES Y PRUEBA EFECTUADA).
CIRCULAR	173	28.11.96	INFORMACION RESPECTO A PROGRAMAS PARA ENERO Y FEBRERO, CONFORME A PROGRAMACION DE LA ACTIVIDAD DE FISCALIZACION PARA 1997.(ACOMPAÑA ANEXOS).
CIRCULAR	175	29.11.96	INSTRUCCIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA EL PROGRAMA DE FISCALIZACION AL TRABAJO AGRICOLA DE TEMPORADA DE LAS REGIONES TERCERA A DECIMA.(INCLUYE FORMULARIOS, CIRCULAR Nº 161, 11.11.96).
CIRCULAR	180	5.12.96	CONVOCA A TALLER DE FORMACION (PROCESO DE FORTALECIMIENTO DE LAS ESTRUCTURAS Y DE PROFUNDIZACION DE LA CALIFICACION DE LOS FUNCIONARIOS EN EL AREA MARITIMO PORTUARIA, ACOMPAÑANDO PROYECTO PARA TAL EFECTO).
CIRCULAR	188	18.12.96	PROGRAMACION DE LA FISCALIZACION PARA 1997 DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE LA PLANIFICACION PRESUPUESTARIA Y EL PRESUPUESTO APROBADO. (CIRCULAR Nº 62, 7.05.96).
CIRCULAR	195	30.12.96	CREA E INSTRUYE SOBRE BIBLIOTECAS REGIONALES EN MATERIAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD. (SE ACOMPAÑAN LIBROS QUE EN ANEXOS DE LA CIRCULAR SE INDICAN).
AÑO 1997			
O. SERVICIO	1	14.01.97	FIJA SENTIDO Y ALCANCE DEL ARTICULO TRANSITORIO DE LA LEY Nº 19.481, SOBRE AMPLIACION DE FACULTADES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. (PLAZO PARA PAGAR MULTAS APLICADAS CON ANTERIORIDAD AL 3 DE DICIEMBRE DE 1996, CONDONANDO REAJUSTES E INTERESES).
O. SERVICIO	3	30.01.97	EXTERNALIZACION DE COBRANZA DE MULTAS ADMINISTRATIVAS A LA TESORERIA GENERAL DE LA REPUBLICA (TGR). VER O. DE SERVICIO Nº 13, DE 1997, CIRCULARES Nºs. 12, 18, 33, 68, 73, 105, DE 1997 Y CIRCULARES Nºs. 8 Y 127, DE 1998.
O. SERVICIO	5	11.04.97	IMPARTE INSTRUCCIONES EN RELACION A LA APLICACION DE LA LEY Nº 19.481, DE 1996, SOBRE AMPLIACION DE FACULTADES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE Y OTRAS QUE SE INDICA.
O. SERVICIO	6	25.04.97	ESTABLECE PROCEDIMIENTOS Y CRITERIOS ANTE SOLICITUDES HECHAS EN VIRTUD DE INCISO FINAL DEL ARTICULO 38 DEL CODIGO DEL TRABAJO, PARA ESTABLECIMIENTO DE SISTEMAS EXCEPCIONALES DE DISTRIBUCION DE JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSOS Y DEFINE RESPONSABLES DE SU REGULACION. VER O. DE SERVICIO Nº 10, DE 1997.
O. SERVICIO	7	12.05.97	INSTRUYE SOBRE APLICACION DE D.S. Nº 48, DE 27 FEBRERO 1986, QUE APROBO EL REGLAMENTO SOBRE TRABAJO PORTUARIO.

TIPO DOC.	Nº DOC.	FECHA	MATERIA
O. SERVICIO	8	3.07.97	ESTABLECE PROCEDIMIENTOS Y CRITERIOS DE FISCALIZACION ANTE DENUNCIAS SOBRE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y DEFINE RESPONSABLES DE SU IMPLEMENTACION.
O. SERVICIO	9	28.07.97	INSTRUYE SOBRE APLICACION DEL ARTICULO 13, INCISOS 2º Y 4º DEL CODIGO DEL TRABAJO.(NORMAS SOBRE TRABAJO DE MENORES CONTENIDAS EN LOS ARTICULOS 13 A 18 DEL CODIGO DEL TRABAJO).
O. SERVICIO	10	27.08.97	COMPLEMENTA E INTRODUCE MODIFICACIONES A LA ORDEN DE SERVICIO Nº 6, DE 25 DE ABRIL DE 1997, QUE ESTABLECIO PROCEDIMIENTOS Y CRITERIOS ANTE SOLICITUDES HECHAS EN VIRTUD DEL INCISO FINAL DEL ARTICULO 38 DEL CODIGO DEL TRABAJO, PARA EL ESTABLECIMIENTO DE SISTEMAS EXCEPCIONALES DE DISTRIBUCION DE JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSOS.
O. SERVICIO	13	15.12.97	ESPECIFICA RESPONSABILIDADES DE LOS DIRECTORES REGIONALES EN EL TRASPASO DE INFORMACION SOBRE MULTAS EJECUTORIADAS A LA TESORERIA GENERAL DE LA REPUBLICA. VER O. DE SERVICIO Nº 3, DE 1997.
CIRCULAR	3	8.01.97	INFORMACION CONVENIO TECNICO LABORAL MINISTERIO OBRAS PUBLICAS.(CIRCULARES Nºs. 79 Y 93, DE 9 DE JUNIO Y 5 DE JULIO DE 1995, RESPECTIVAMENTE).
CIRCULAR	4	13.01.97	ADJUNTA MATERIALES PARA ELABORAR PROYECTOS REGIONALES DE OFICINAS MOVILES QUE CONCURSEN AL FONDO NACIONAL DE DESARROLLO REGIONAL. VER CIRCULAR Nº 14, DE 1997.
CIRCULAR	8	23.01.97	DISPONE INSTRUCCIONES DE FISCALIZACION EN MATERIAS LABORALES, PREVISIONALES Y DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA FISCALIZACION A LA ACTIVIDAD SALMONERA EN LAS REGIONES X - XI, A REALIZARSE EN EL MES DE FEBRERO DE 1997.
CIRCULAR	12	30.01.97	INSTRUYE ACERCA DE PROCEDIMIENTOS Y PLAZOS DE ELABORACION DE BASES DE DATOS CON MULTAS QUE SERAN COBRADAS POR LA TESORERIA GENERAL DE LA REPUBLICA. VER CIRCULARES Nº 18 Y Nº 33, DE 1997, O. DE SERVICIO Nº 3, DE 1997.
CIRCULAR	14	4.02.97	ADJUNTA CARTA COMPROMISO FIRMADA POR LA SRA. DIRECTORA NACIONAL DEL TRABAJO, EN RELACION CON LA MODERNIZACION DEL ESTADO (CIRCULAR Nº 4, DE 13.01.97).
CIRCULAR	15	10.02.97	REMITE FORMULARIO RESULTADO PROGRAMAS DE FISCALIZACION QUE REGIRA A PARTIR DEL MES DE ENERO DE 1997.(CIRCULAR Nº 2, 4.01.95).
CIRCULAR	16	10.02.97	DISPONE FORMULARIO DE ELABORACION DE PROYECTOS PARA USO DEL VEHICULO OFICINA MOVIL DURANTE 1997. VER CIRCULAR Nº 35, DE 1997.
CIRCULAR	18	13.02.97	COMPLEMENTA CIRCULAR Nº 12, DE 30.01.97, ELABORACION DE BASE DE DATOS QUE SERAN COBRADOS POR LA TGR. (TRASPASO DE MULTAS ADMINISTRATIVAS A TESORERIA GENERAL DE LA REPUBLICA). VER CIRCULAR Nº 33, DE 1997, O. DE SERVICIO Nº 3, DE 1997.

TIPO DOC.	Nº DOC.	FECHA	MATERIA
CIRCULAR	25	17.03.97	PRIMER PROGRAMA NACIONAL DE FISCALIZACION DE ACUERDO A PLANIFICACION AÑO 1997.DISPONE FISCALIZACION A LA ACTIVIDAD DE SERVICIOS, RUBRO HOTELES, CASAS DE HUESPEDES Y OTROS LUGARES DE ALOJAMIENTO. (IMPARTE INSTRUCCIONES Y ACOMPAÑA FORMULARIOS).
CIRCULAR	33	7.04.97	COMPLEMENTA CIRCULAR Nº 12, DE 30.01.97, EXTERNALIZACION DE LA COBRANZA DE MULTAS A LA TESORERIA GENERAL DE LA REPUBLICA. INSTRUYE ACERCA DEL FORMULARIO Nº 42. VER CIRCULAR Nº 18, DE 1997, O. DE SERVICIO Nº 3, DE 1997.
CIRCULAR	35	14.04.97	CALENDARIO UTILIZACION OFICINAS MOVILES DEL TRABAJO. (CIRCULAR Nº 16, 18.02.97).
CIRCULAR	36	14.04.97	SOLICITA EFECTUAR CONTROL PAGO DE GRATIFICACION. (CIRCULAR Nº 43, 17.04.95).
CIRCULAR	38	2.05.97	COMUNICA PUESTA EN USO DE FORMULARIOS DESTINADOS A USARSE EN LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS QUE SE CURSEN A CONTRATISTAS, A RAIZ DE LA REVISION DE ANTECEDENTES PARA LA EMISION DE CERTIFICADOS.
CIRCULAR	39	2.05.97	INSTRUCCIONES RESPECTO DE FORMULARIO Nº 2525 "TRASPASO MULTAS TESORERIA GENERAL DE LA REPUBLICA".
CIRCULAR	41	7.05.97	RESULTADOS OBTENIDOS POR PARTICIPANTES EN CURSO INTRODUCTORIO EN FISCALIZACION PRIMER SEMESTRE. (RESOL. EXENTA Nº 1.926, 4.10.95).
CIRCULAR	44	8.05.97	COMUNICA PUESTA EN USO DE FORMULARIOS (CODIGOS 2505 Y 2506), DISEÑADOS PARA USARSE EN LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS QUE SE CURSEN EN LAS UNIDADES DE COMPARENDOS, POR INFRACCIONES DE ORDEN LABORAL.
CIRCULAR	47	13.05.97	REMITE MINUTA SOBRE FISCALIZACION Y ACTUACIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO EN RELACION A LAS EMPRESAS (CLUBES) DE FUTBOL. VER CIRCULAR Nº 62, DE 1997.
CIRCULAR	61	4.06.97	INFORMA ERRORES DETECTADOS EN SEGUNDA OPERACION DE TRASPASO DE MULTAS PARA SU COBRANZA A TGR.
CIRCULAR	62	6.06.97	DISPONE Y REMITE DISEÑO DE 2ª FASE DEL PROGRAMA DE FISCALIZACION A CLUBES DEL FUTBOL PROFESIONAL, CORRESPONDIENTE AL 2º PROGRAMA NACIONAL DE FISCALIZACION DEL AÑO 1997.(ANEXA FORMULARIOS). VER CIRCULAR Nº 47, DE 1997.
CIRCULAR	64	12.06.97	INSTRUYE RESPECTO DE TAREAS A REALIZAR EN RELACION A LA CONSTITUCION DE EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE ANALISIS Y PREVENCION DE CONFLICTOS EN LA ACTIVIDAD MINERA DEL NORTE DEL PAIS.
CIRCULAR	68	23.06.97	INSTRUYE ACERCA DE FORMULARIO (42 A) DE PAGO DE MULTAS ADMINISTRATIVAS A TESORERIA GENERAL DE LA REPUBLICA. (O. DE SERVICIO Nº 3, 30.01.97).
CIRCULAR	73	27.06.97	INSTRUYE SOBRE DIVERSAS MATERIAS RELACIONADAS CON LA EXTERNALIZACION DE LA COBRANZA DE MULTAS A LA TESORERIA GENERAL DE LA REPUBLICA. (O. DE SERVICIO Nº 3, 30.01.97 - CIRCULAR Nº 12, 30.01.97).

TIPO DOC.	Nº DOC.	FECHA	MATERIA
CIRCULAR	78	3.07.97	ADJUNTA PRONUNCIAMIENTO DE SUPERINTENDENCIA DE A.F.P., RESPECTO A LA FORMA DE ENTERAR LAS COTIZACIONES PREVISIONALES EN EL CASO QUE EL AFILIADO REGISTRE CONTRATO DE TRABAJO CON DOS O MAS EMPLEADORES Y/O DECLARE RENTAS EN CALIDAD DE TRABAJADOR INDEPENDIENTE.
CIRCULAR	84	17.07.97	SOLICITA SE REMITAN DATOS ESTADISTICOS DEL NUMERO Y MONTO DE MULTAS PAGADAS. (O. DE SERVICIO Nº 1, 14.01.97).
CIRCULAR	90	28.07.97	INTRODUCE MODIFICACIONES A ORDEN DE SERVICIO Nº 8, 3.07.97, REFERENTE A LOS PROCEDIMIENTOS Y ACTUACIONES DE LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO FRENTE A LAS DENUNCIAS SOBRE ACOSO SEXUAL.
CIRCULAR	95	4.08.97	IMPORTE INSTRUCCIONES RELATIVAS A NOTIFICACION DE LAS MULTAS CURSADAS EN EL DESARROLLO DEL PROGRAMA NACIONAL DE FISCALIZACION A LAS EMPRESAS (CLUBES) DE FUTBOL.(CIRCULAR Nº 62, 6.06.97).
CIRCULAR	99	18.08.97	INSTRUYE PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA FISCALIZACION DE ACCIDENTES DE TRABAJO GRAVES Y/O CON CONSECUENCIA DE MUERTE.(INCLUYE FORMULARIO).
CIRCULAR	105	28.08.97	INSTRUYE SOBRE TRASPASO DE MULTAS SIN NOTIFICAR, POR OTRA INSPECCION QUE NO SEA LA DE ORIGEN.(CIRCULAR Nº 73, 27.06.97, O. DE SERVICIO Nº 3, DE 1997).
CIRCULAR	110	10.09.97	IMPORTE INSTRUCCIONES Y ACOMPAÑA FORMULARIOS SOBRE ACTUACIONES Y VERIFICACIONES QUE CORRESPONDERA EFECTUAR A LAS DIRECCIONES REGIONALES DEL TRABAJO E INSPECCIONES DEL TRABAJO, ANTE PRESENTACIONES HECHAS EN VIRTUD DEL INCISO FINAL DEL ARTICULO 38 DEL CODIGO DEL TRABAJO (O. DE SERVICIOS Nº 06, 25.04.97 Y Nº 10, 27.08.97, SISTEMAS EXCEPCIONALES DE DISTRIBUCION DE JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSOS).
CIRCULAR	112	16.09.97	DISPONE PROGRAMA NACIONAL ESPECIAL, MUESTRAL, DEL BENEFICIO DE SALA CUNA, EN LA MODALIDAD QUE SE INDICA. ACOMPAÑA ANEXOS. (CIRCULAR Nº 80, 1º.07.96).
CIRCULAR	123	13.10.97	DISPONE PROGRAMA DE FISCALIZACION A LA LOCOMOCION COLECTIVA URBANA, AÑO 1997. (CONTIENE INSTRUCCIONES Y FORMULARIOS).
CIRCULAR	127	28.10.97	IMPORTE INSTRUCCIONES RELATIVAS A NOTIFICACION DE LAS MULTAS CURSADAS EN EL DESARROLLO DEL PROGRAMA NACIONAL DE FISCALIZACION A LAS EMPRESAS (CLUBES) DE FUTBOL.(CIRCULARES Nºs. 62 Y 95, DE 1997).
CIRCULAR	149	5.12.97	ESTABLECE PROCEDIMIENTO PARA LAS FISCALIZACIONES A REALIZAR, EN EL TRANSCURSO DE LOS MESES DE DICIEMBRE DE 1997 Y ENERO DE 1998, EN LA ACTIVIDAD AGRICOLA. (CONTIENE INSTRUCCIONES Y FORMULARIOS).
CIRCULAR	152	9.12.97	DISPONE CUARTO PROGRAMA NACIONAL DE FISCALIZACION A LA ACTIVIDAD DEL COMERCIO.
CIRCULAR	153	18.12.97	ADJUNTA FORMULARIO PARA INFORME REGIONAL REFUNDIDO DEL PROGRAMA AL SECTOR AGRICOLA. (CIRCULAR Nº 149, 5.12.97).

TIPO DOC.	Nº DOC.	FECHA	MATERIA
CIRCULAR	155	23.12.97	INSTRUYE SOBRE LA MANERA DE DESARROLLAR LA FORMULA ESTABLECIDA EN LA CIRCULAR Nº 110, 10.09.97, PARA LOS EFECTOS DE DETERMINAR EL FACTOR A APLICAR A LA REMUNERACION MENSUAL BASE PARA EL CALCULO DE LAS HORAS EXTRAS.
AÑO 1998			
O. SERVICIO	6	6.05.98	INSTRUYE SOBRE PROCEDIMIENTO A SEGUIR POR LOS SRES. JEFES DE OFICINAS PARA LA APLICACION DE LA SANCION DE CLAUSURA. (ANEXA FORMULARIOS).
O. SERVICIO	9	25.05.98	IMPARTE Y SISTEMATIZA INSTRUCCIONES SOBRE ARCHIVO TRANSITORIO DE RESOLUCIONES DE MULTAS.
CIRCULAR	2	12.01.98	PROGRAMACION DE LA FISCALIZACION PARA 1998 DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE LA PLANIFICACION PRESUPUESTARIA Y EL PRESUPUESTO APROBADO.
CIRCULAR	8	22.01.98	ENVIA MANUAL DE USUARIO CORRESPONDIENTE AL SISTEMA DE COBRANZA DE MULTAS.(CIRCULAR Nº 12, 30.01.97, O. DE SERVICIO Nº 3, DE 1997).
CIRCULAR	11	5.02.98	ACLARA Y MODIFICA CIRCULAR Nº 11, DE 10.09.97, SOBRE ACTUACIONES Y VERIFICACIONES QUE CORRESPONDE EFECTUAR A LAS DIRECCIONES REGIONALES DEL TRABAJO E INSPECCIONES DEL TRABAJO, ANTE PRESENTACIONES HECHAS EN VIRTUD DEL INC. FINAL DEL ART. 38 DEL C. DEL T.
CIRCULAR	12	5.02.98	ENTREGA INFORMACION Y SOLICITA COPIA DE INFORMES DE FISCALIZACION SOBRE LA SUBCONTRATACION DEL TRABAJO. (DOBLE EMPLEADOR).
CIRCULAR	23	4.03.98	REALIZACION DE 1ª ENCUESTA NACIONAL DE LA COYUNTURA LABORAL. (1ER CUATRIMESTRE AÑO 1998).
CIRCULAR	45	9.04.98	1) ESTABLECE MODALIDAD DE REGISTRO DE DESPIDO DE TRABAJADORES QUE SE INDICAN, CON COMUNICACION A NIVEL CENTRAL, A LLEVAR EN OFICINA DE PARTES DE CADA INSPECCION Y EN LA UNIDAD DE COMPARENDOS. 2) SOLICITA INFORMACION DESDE 15 DE DICIEMBRE DE 1997 HASTA LA FECHA DE INICIAR LOS REGISTROS DEL PUNTO 1).
CIRCULAR	46	13.04.98	SOLICITA EFECTUAR CONTROL PAGO DE GRATIFICACION. (CIRCULAR Nº 43, DE 17.04.95).
CIRCULAR	50	16.04.98	SE INSTRUYE PARA REALIZAR GESTIONES TENDIENTES A SUSCRIBIR CONVENIOS DE COOPERACION CON EMPRESAS MINERAS EN CIRCUNSTANCIAS QUE INDICA.
CIRCULAR	56	22.04.98	REITERA CUMPLIMIENTO DE INSTRUCCIONES VIGENTES, RELATIVAS A LA IDENTIFICACION DEL FISCALIZADOR, ANTE EL EMPLEADOR O SU REPRESENTANTE, EN ACTUACIONES EN TERRENO.
CIRCULAR	67	4.05.98	INFORMA CRITERIOS DE CAPACITACION EN MATERIAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.
CIRCULAR	70	6.05.98	IMPARTE INSTRUCCIONES PARA EL OTORGAMIENTO DE CERTIFICADOS A CONTRATISTAS, SUBCONTRATISTAS Y EMPRESAS

TIPO DOC.	Nº DOC.	FECHA	MATERIA
			EN GENERAL Y DEJA SIN EFECTO INSTRUCCIONES SOBRE LA MATERIA EXISTENTES A LA FECHA. (ANEXA MODELOS DE FORMULARIOS). VER CIRCULARES N°s. 137, 189 Y 190, DE 1998.
CIRCULAR	75	18.05.98	ESTABLECE PROCEDIMIENTO A UTILIZAR POR LOS FUNCIONARIOS DEL SERVICIO ANTE SITUACION DE INFRACCION AL DESCANSO SEMANAL.
CIRCULAR	77	18.05.98	ESTABLECE MODELO DE INFORME REGIONAL DE GESTION OPERATIVA VIGENTE A PARTIR DEL MES DE MAYO DE 1998.
CIRCULAR	78	18.05.98	INFORMA SOBRE RATIFICACION DE CONVENIO CON EL M.O.P., IMPLEMENTA FORMULARIO RESUMEN MENSUAL E INSTRUYE SOBRE MODIFICACION DE LA ACTIVIDAD DE FISCALIZACION PROGRAMADA PARA EL AÑO 1998.
CIRCULAR	79	18.05.98	ACLARA PROCEDIMIENTO DE PROGRAMACION Y APROBACION PRESUPUESTARIA DE PROGRAMAS DE FISCALIZACION. (CIRCULAR N° 2, 12.01.98, DEPTO. FISCALIZACION). (CIRCULAR N° 63, 29.04.98, DEPTO. DE PROYECTOS Y SISTEMAS).
CIRCULAR	85	3.06.98	INSTRUYE SOBRE NUEVO PROCEDIMIENTO PARA ENVIAR LAS ESTADISTICAS DE FISCALIZACION DEL AÑO 1998.
CIRCULAR	86	4.06.98	INSTRUYE ACERCA DE LA REALIZACION DE TUTORIAS. (IMPLEMENTACION MODULO INDUCCION Y CAPACITACION A FISCALIZADORES NUEVOS). (CIRCULAR CONJUNTA DEPTO. FISCALIZACION Y DEPTO. RECURSOS HUMANOS).
CIRCULAR	96	18.06.98	ESTABLECE FECHAS, MODALIDAD, ACTIVIDAD ECONOMICA Y OTROS PROCEDIMIENTOS A OBSERVAR EN EL SEGUNDO PROGRAMA NACIONAL DE FISCALIZACION. (FISCALIZACION DIRIGIDA A ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES - ANEXA FORMULARIOS).
CIRCULAR	99	22.06.98	REMITE MODELO DE RESOLUCION DE ARCHIVO TRANSITORIO DE MULTAS INCOBRABLES. (O. DE SERVICIO N° 9, 25.05.98).
CIRCULAR	103	30.06.98	CORRIGE PROBLEMAS SUSCITADOS EN EL ARCHIVO DE EXCEL DE LAS ESTADISTICAS DE FISCALIZACION. (CIRCULAR N° 85, 3.06.98).
CIRCULAR	113	16.07.98	REGULA INFORMACION PERIODICA A ENVIAR AL DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION SOBRE TEMA QUE SE INDICA E IMPARTE INSTRUCCIONES COMPLEMENTARIAS. (O. DE SERVICIO N° 29, 22.11.90, RELATIVO A LA NACIONALIDAD DE LOS TRABAJADORES, SANCIONES Y COMUNICACIONES QUE DEBEN EFECTUARSE EN EL EVENTO DE DETECTARSE INFRACCIONES).
CIRCULAR	127	12.08.98	REITERA INSTRUCCIONES QUE INDICA. (CIRCULARES N° 12, 30.01.97 Y N° 73, 27.06.97, SOBRE TRASPASO DE MULTAS A LA TESORERIA GENERAL DE LA REPUBLICA). VER O. DE SERVICIO N° 3, DE 1997.
CIRCULAR	131	14.08.98	ESTABLECE EL USO DE FORMULARIO ALTERNATIVO PARA LA TOMA DE CONSTANCIAS, DENOMINADO CONSTANCIA (SE ADJUNTA FORMULARIO MODELO).
CIRCULAR	133	26.08.98	INSTRUYE SOBRE LOS REGISTROS Y TIMBRAJES QUE SE ESTABLECE EN EL ARTICULO 4º, INC. 3º, DE LA RESOL. N° 204, 15.07.98, DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. (CONTROL DE ASISTENCIA,

TIPO DOC.	Nº DOC.	FECHA	MATERIA
			DESCANSO Y REMUNERACIONES TRABAJADORES CHOFERES DE VEHICULOS DE CARGA TERRESTRE INTERURBANA).
CIRCULAR	135	1º.09.98	INFORMA SOBRE MODALIDADES Y PLAZOS DE MARCHA BLANCA DE RESOL. Nº 204, 15.07.98, (ANEXA MINUTA INFORMATIVA). (CONTROL DE ASISTENCIA, ETC. TRABAJADORES CHOFERES DE VEHICULOS DE CARGA TERRESTRE INTERURBANA).
CIRCULAR	137	1º.09.98	IMPARTE INSTRUCCIONES ESPECIALES PARA OTORGAMIENTO DE CERTIFICADOS A EMPRESAS CONCESIONARIAS DE JUNAEB (CIRCULAR Nº 70, 6.05.98). (ANEXA FORMULARIOS).
CIRCULAR	141	8.09.98	SOLICITA INFORMACION SOBRE RESULTADOS DE EVENTUALES PROGRAMAS DE FISCALIZACION A LA LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA, CONFORME A FORMATO QUE SE ACOMPAÑA.
CIRCULAR	151	29.09.98	IMPARTE INSTRUCCIONES CON RELACION AL DESCANSO COMPENSATORIO POR DIAS FESTIVOS LABORADOS EN SISTEMAS EXCEPCIONALES DE DISTRIBUCION DE JORNADAS, EN TERMINOS QUE LAS FISCALIZACIONES RELACIONADAS CON LA MATERIA DEBEN EFECTUARSE, HASTA NUEVO AVISO, SOLO HASTA LA ETAPA DE INVESTIGACION. (O. DE SERVICIO Nº 10, 27.08.97).
CIRCULAR	156	9.10.98	INSTRUYE SOBRE PROCEDIMIENTO, FECHA DE EJECUCION Y ACTIVIDAD A CONSIDERAR EN EL TERCER PROGRAMA NACIONAL DE FISCALIZACION. (ACTIVIDAD SUPERMERCADOS - ANEXA FORMULARIOS).
CIRCULAR	157	14.10.98	DISPONE CONFECCION DE ESTADISTICA SOBRE COMUNICACIONES DE TERMINACION DE CONTRATO POR CADA INSPECCION.
CIRCULAR	172	4.11.98	COMPLEMENTA CIRCULAR Nº 113, 16.07.98, EN AQUELLA PARTE RELATIVA A SANCION ESPECIAL. (O. DE SERVICIO Nº 29, 22.11.90, NACIONALIDAD DE LOS TRABAJADORES).
CIRCULAR	181	27.11.98	INSTRUYE SOBRE ACTIVIDAD DE FISCALIZACION A REALIZAR EN EL MES DE DICIEMBRE DE 1998, INCLUIDO PROGRAMA NACIONAL Y PROGRAMAS REGIONALES DE FISCALIZACION, EN TERMINOS QUE SE INDICAN. (CUARTO PROGRAMA NACIONAL DE FISCALIZACION ACTIVIDADES DE COMERCIO E INDUSTRIA, ANEXA FORMULARIOS).
CIRCULAR	189	3.12.98	REMITE PAGINAS 1, 3, 5, 6, 11, 12, 13 Y 14 PARA EL REEMPLAZO DE LAS MISMAS EN LA CIRCULAR Nº 70, 6.05.98, QUE IMPARTE INSTRUCCIONES PARA EL OTORGAMIENTO DE CERTIFICADOS A CONTRATISTAS, SUBCONTRATISTAS Y EMPRESAS EN GENERAL, INCLUYENDO ADEMAS UN INDICE DE MATERIAS.
CIRCULAR	190	3.12.98	COMPLEMENTA Y ACLARA DISPOSICIONES DE LA CIRCULAR Nº 70, 6.05.98, QUE IMPARTE INSTRUCCIONES PARA EL OTORGAMIENTO DE CERTIFICADOS, Y REGULA PROCEDIMIENTO A APLICAR EN LAS REGIONES METROPOLITANA, IV, V y VIII, EN LOS CASOS QUE SE INDICAN.
CIRCULAR	191	10.12.98	LEVANTA SUSPENSION SOBRE FISCALIZACION DE LOS DESCANSOS COMPENSATORIOS POR DIAS FESTIVOS. (CIRCULAR Nº 151, 29.09.98 - O. DE SERVICIO Nº 10, 27.08.97).

TIPO DOC.	Nº DOC.	FECHA	MATERIA
CIRCULAR	193	14.12.98	REQUIERE PARA PUESTA EN MARCHA DEL SOFTWARE DE INSPECCION, NOMINAS DE FUNCIONARIOS Y ROL QUE DESEMPEÑAN.
CIRCULAR	195	16.12.98	FIJA PLAZO DE ENVIO DE INFORMACION ESTADISTICA DICIEMBRE 1998.
CIRCULAR	196	16.12.98	MODIFICA ARCHIVO Com.dbf, SISTEMA DE EXTERNALIZACION DE LA COBRANZA DE MULTAS ADMINISTRATIVAS.

2.- Orden de Servicio.

4, 30.04.99.	Depto. Jurídico
Fija ámbito de competencia y atribuciones de las Coordinaciones Jurídicas Regionales.	

A partir de la puesta en práctica del "Proyecto de Fortalecimiento de las Direcciones Regionales del Trabajo", cuyo propósito fundamental consistió en el fortalecimiento y modernización del Servicio sobre la base de la desconcentración de funciones, fueron creadas, con carácter directivo regional, las Coordinaciones Regionales: Operativa, de Gestión y Jurídica.

Así, entonces, en el esquema organizacional de cada Dirección Regional, funcionan dichas Coordinaciones y, entre ellas, la de Coordinación Jurídica, cuyas principales funciones y ámbito de competencia se definen en la presente orden de servicio. Estas instrucciones constituyen la base de la labor jurídica regional, razón por la cual cada Dirección Regional deberá adoptar las medidas tendientes a su concreción, del modo que más convenga al logro de los fines propuestos.

I. De la dependencia de la Coordinación Jurídica Regional

Las Coordinaciones Jurídicas estarán a cargo de un funcionario que tenga la calidad de abogado habilitado para el ejercicio de la profesión y que recibirá el nombre de **Coordinador Jurídico**.

Los Coordinadores Jurídicos, dependerán jerárquica y funcionalmente del Director Regional, el cual, por depender del Director (a) del Trabajo, se relaciona con él (ella) a través de los Jefes de los Departamentos que correspondan, fundamentalmente, y respecto de la labor jurídica, el Departamento de Relaciones Laborales, el Departamento de Fiscalización y el Departamento Jurídico.

II. De las áreas de trabajo

En primer término, el Coordinador Jurídico, en su carácter de directivo dentro de la estructura funcional de las Direcciones Regionales del Trabajo, es el responsable de planificar, dirigir,

ejecutar y evaluar el cumplimiento de los objetivos y tareas relacionadas con el quehacer jurídico de cada región, cuestión que la presente orden de servicio pretende definir y regular sistemáticamente. Tales funciones, han de entenderse, en todo caso, incluidas dentro del esquema de trabajo del equipo regional, y bajo tutela del respectivo Director Regional.

Por ello, y a la luz del análisis de las funciones que cumple y debe cumplir el Coordinador Jurídico, en razón de su definición técnica, se pueden establecer cuatro áreas de trabajo:

- 1.- Asesoría Jurídica;
- 2.- Normativa;
- 3.- Defensa Judicial; y
- 4.- Supervisión y control.

1. Area de Asesoría Jurídica

Esta área constituirá el soporte técnico-jurídico tanto del Director Regional como del equipo regional en las distintas tareas que le son propias, sirviendo de apoyo en las decisiones e iniciativas que se adopten en este nivel, tanto en el ámbito propiamente institucional, como en la relación con las demás instancias administrativas dentro de cada región (gobierno regional, otros servicios públicos, etc.).

Las funciones de Asesoría Jurídica no se confundirán con las funciones específicas de otras instancias o cargos regionales. Sin desconocer la necesaria y real interacción, cooperación y coordinación de todos los miembros del equipo en la gestión regional, las tareas específicas de la Coordinación Jurídica deben delimitarse y encontrarse definidas conceptual y funcionalmente. Así, las tareas de asesoría del Coordinador Jurídico no deben implicar tareas asignadas operativamente a otras instancias regionales tales como la unidad de Asistencia Técnica a Usuarios, la oficina que se encargue de la capacitación interna, la Coordinación de Gestión o la Coordinación Operativa.

2. Area Normativa

La legislación vigente, y las instrucciones permanentes del Servicio, contemplan funciones relativas a la dictación de actos administrativos, mediante resoluciones, o el estudio o elaboración de informes y/o respuestas a consultas jurídicas sobre la interpretación y aplicación de la legislación laboral, las que son de cargo de los Inspectores del Trabajo o de los Directores Regionales del Trabajo, según sea el caso. En esta área, el Coordinador Jurídico asumirá un rol activo, tanto en el estudio de los antecedentes de cada caso, como en la elaboración del documento mismo o su revisión, cuando, atendidas las características de dotación de abogados de inspecciones en la región así lo requiera.

3. Area de Defensa Judicial

El Coordinador Jurídico será responsable de asumir o supervisar la actividad de defensa de los intereses del Servicio en todos aquellos juicios que se ventilen en la respectiva región, debiendo, en el ejercicio de esta función, dar cumplimiento a lo dispuesto en Circular Nº 161, de 19 de octubre de 1998, del Departamento Jurídico, que instruye el procedimiento a seguir por los Coordinadores Jurídicos Regionales en materia de recursos de protección, recursos de casación y reclamaciones judiciales.

4. Area de Supervisión y Control

Compete al Coordinador Jurídico el control y supervisión de las funciones jurídicas de la Dirección Regional y de las Inspecciones del Trabajo que se encuentren dentro de la respectiva jurisdicción regional.

Resulta indispensable que el Coordinador Jurídico asuma la planificación de programas de mejoramiento de la gestión, elaborando un programa de objetivos y metas evaluables, relacionadas con las características propias de la región.

Entre las actividades cuya realización se estima indispensable, a objeto de poder tener un conocimiento real acerca de las cuestiones que se vayan planteando a los encargados de las Unidades Jurídicas de las Inspecciones de cada región, se cuenta la de programar reuniones de trabajo periódicas del referido equipo con el Coordinador Jurídico. En consecuencia, deberán planificarse y ejecutarse encuentros regionales para abordar los temas jurídicos relevantes que ameriten un tratamiento adecuado y oportuno, sin perjuicio de otras actividades que se programen, tales como visitas inspectivas, informes escritos, etc.

Además, deben ser asumidas por la Coordinación Jurídica las labores de consolidación de estadísticas regionales en materia de juicios y otras que sean de su competencia.

Cabe precisar que en aquellas regiones en que el equipo jurídico se componga del Coordinador Jurídico y uno o más encargados de las Unidades Jurídicas de Inspecciones, sea que ellos tengan la calidad de abogados o no, éstos tendrán dependencia jerárquica del respectivo Jefe de Inspección, sin perjuicio que la coordinación funcional y técnica se radica a nivel regional en el Coordinador Jurídico respectivo.

En relación a las labores que le corresponderá efectuar al encargado de la Unidad Jurídica de Inspección, ellas corresponderán a las propias de la misma (juicios de reclamos, juicios ejecutivos y/o traspaso de multas a Tesorería, resoluciones que importen el ejercicio de las atribuciones propias del Inspector, resoluciones de multa, etc.), dejando para la Coordinación Jurídica las funciones que le son inherentes a la Dirección Regional (reconsideraciones de multa, recursos de protección, asesorías e informes que competan al nivel regional, etc).

III. De las funciones específicas

Dentro de cada una de las áreas de trabajo definidas precedentemente, son de cargo del Coordinador Jurídico, las siguientes funciones específicas:

1. Area de Asesoría Jurídica

- a) Prestar asesoría jurídica al Director Regional en las diversas materias que le competen exclusivamente.
- b) Prestar asesoría jurídica a los demás miembros del equipo regional, a partir de los ámbitos de competencia de cada uno de ellos y en materias de orden jurídico, diferenciando ésta de la labor puramente operativa (relacionada con las actividades de fiscalización, relaciones laborales, etc.) o de gestión (administrativa, recursos humanos, etc.).

- c) Prestar asesoría jurídica, cuando corresponda, a los Inspectores del Trabajo de la región y a la Unidad de Asistencia Técnica a Usuarios de la misma.
- d) Prestar asesoría jurídica a las labores de capacitación interna regional, cuando corresponda.

2. Area Normativa

- a) Evacuar consultas o informes jurídicos, en el evento de existir sobre la materia planteada una clara y precisa doctrina jurídica del Servicio, ya que de lo contrario procederá que el Departamento Jurídico interprete la ley mediante el respectivo pronunciamiento del dictamen de rigor, debiendo remitir, al efecto, los antecedentes del caso a dicho Departamento.

Lo anterior, no obstará a efectuar las consultas pertinentes y directas al Departamento Jurídico a objeto de adoptar la determinación que en cada caso proceda.

- b) Revisar y velar por el cumplimiento de los oficios en que los Tribunales de Justicia formulen algún requerimiento.
- c) Revisar los informes de fiscalización a que está obligado evacuar el Director Regional del Trabajo en los procedimientos judiciales promovidos por prácticas antisindicales, según lo dispuesto en el inciso 4º del artículo 292 del Código del Trabajo.
- d) Estudiar y elaborar los proyectos de resoluciones que se pronuncian sobre una solicitud de reconsideración de Multa Administrativa, cuando la misma sea de competencia del Director Regional, conforme lo prevenido en los artículos 481 y 482 del Código del Trabajo, y en conformidad a lo dispuesto en Resolución exenta N° 55, de 1998, que delega en el Jefe del Departamento de Fiscalización y en los Directores Regionales del Trabajo, conforme las reglas que ella se expresan, la facultad de dejar sin efecto o rebajar las multas administrativas aplicadas por funcionarios del Servicio.
- e) Revisar y/o elaborar resoluciones en que el Inspector del Trabajo respectivo se pronuncia sobre una reclamación por aplicación del *ius variandi*, contemplado en el Art. 12 del Código del Trabajo.
- f) Revisar y/o elaborar las respuestas que deba formular el respectivo Inspector del Trabajo respecto a las solicitudes de reconsideración o impugnación de instrucciones, salvo que la situación particular deba ser resuelta en el Departamento Jurídico, de acuerdo con lo señalado en la letra a) y en la Resolución exenta N° 2.295, de 30 de diciembre de 1992.
- g) Revisar y/o elaborar respuestas en que el respectivo Inspector del Trabajo se pronuncie sobre la impugnación de las disposiciones de un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, conforme lo dispuesto en el artículo 153 del Código del Trabajo y en la Resolución exenta N° 67, de 2 de febrero de 1995.
- h) Revisar y/o elaborar las resoluciones en que el Inspector del Trabajo respectivo se pronuncia resolviendo una objeción de legalidad, según lo dispuesto en el artículo 331 del Código del Trabajo.

- i) Revisar y/o elaborar las resoluciones en que el Inspector del Trabajo respectivo se pronuncia sobre una reclamación acerca de la obligatoriedad de proporcionar, una vez declarada y hecha efectiva la huelga, equipos de emergencia de trabajadores, según dispone el artículo 380 del Código del Trabajo.
- j) Revisar y/o elaborar las resoluciones administrativas establecidas en el Código del Trabajo o en leyes especiales, tales como resoluciones de suspensión (Art. 28 del D.F.L. N° 2), de clausura (Art. 34 del D.F.L. N° 2), de horas extraordinarias (Art. 31 del Código del Trabajo), de calificación de proceso continuo en materia de descanso dentro de la jornada (Art. 34 del Código del Trabajo), de reclamación por la aplicación de multa por infracción a Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (Art. 157 del Código del Trabajo), etc.
- k) Revisar o visar, según corresponda, los expedientes de constitución y/o reforma de las organizaciones sindicales de base, excluidas, en una primera etapa, los relativos a aquéllas de grado superior y los de asociaciones de funcionarios regidas por la Ley N° 19.296. Todo ello con arreglo a lo señalado en el Art. 223 del Código del Trabajo.

3. Area de Defensa Judicial

- a) Asumir la defensa judicial en el evento de interponerse un recurso (acción) de protección en contra de algún acto administrativo emanado del Servicio, en virtud de lo dispuesto en el Art. 20 de la Constitución Política de la República.
- b) Asumir la defensa del Servicio frente a los reclamos judiciales deducidos por infractores a la legislación laboral y/o previsional a quienes se haya sancionado administrativamente, conforme lo dispone en el artículo 474 del Código del Trabajo.
- c) Asumir la defensa del Servicio en caso de reclamaciones judiciales que impugnen resoluciones administrativas dictadas por los Inspectores del Trabajo en el ejercicio de sus facultades legales.
- d) Supervisar la tramitación de los juicios ejecutivos para la cobranza de multas administrativas, que no hayan sido o no sean traspasadas para su cobro a la Tesorería General de la República.
- e) Patrocinar y tramitar otro procedimiento o actuaciones judiciales que pudieran presentarse dentro del quehacer institucional.
- f) En general, supervisada la labor de defensa judicial en la región, en el evento que no la asuma directamente el Coordinador Jurídico atendidas las características de dotación de abogados en la respectiva jurisdicción regional.

4. Supervisión y Control

- a) Efectuar visitas a las Inspecciones de la jurisdicción con el objeto de supervisar, evaluar y apoyar, en terreno, las actividades de sus Unidades Jurídicas.
- b) Consolidar las estadísticas regionales de las Unidades Jurídicas de la región en materia de juicios en trámite, según la Circular N° 161, de 19 de octubre de 1998.

- c) Supervisar el proceso de traspaso de multas para su cobranza por el Servicio de Tesorería General de la República.

IV. De las Relaciones y Coordinaciones con el Nivel Central

El Coordinador Jurídico se vincula, en razón de sus funciones, principalmente con los Departamentos Jurídico, de Fiscalización y de Relaciones Laborales.

Producto de esta afirmación, y luego de precisar las áreas de influencia y las labores del Coordinador Jurídico, menester es ubicar éstas en relación con las materias de incumbencia de cada uno de los departamentos que constituirán su referente central, departamentos con los que deberán operar los mecanismos de coordinación nacional.

1. Area jurídica

- a) En general, es materia de relación propia con el Departamento Jurídico, la interpretación jurídica, fundamentalmente a través de dictámenes u otros instrumentos con contenido jurídico-laboral, cuyo origen sean consultas, impugnación de instrucciones, etc.
- b) Defensa judicial. La función de defensa en juicio de los intereses del Servicio, por la interpretación de reclamos, querellas, demandas, recursos u otras acciones judiciales en contra de las autoridades de la Institución.

2. Area de fiscalización

Son materias propias de vinculación de los Coordinadores Jurídicos con el Departamento de Fiscalización, entre otras:

- a) Resoluciones que se pronuncian sobre reconsideraciones de multas administrativas.
- b) Proceso de traspaso de multas para su cobranza al Servicio de Tesorería.
- c) Cobranza ejecutiva de las multas administrativas ante los Tribunales de Justicia, cuando corresponda.
- d) Resoluciones administrativas que incidan en fiscalizaciones cuyos criterios de procedimiento estén fijados por instrucciones del Departamento de Fiscalización, tales como infracciones al artículo 12 o impugnaciones de Reglamentos internos, sin perjuicio de considerar en estos casos la relación con el área jurídica en cuanto a la interpretación y aplicación de alguna norma jurídica laboral.

3. Area de Relaciones Laborales

Constituyen materias propias de la vinculación del Coordinador Jurídico con el Departamento de Relaciones Laborales:

- a) Relaciones que se pronuncien respecto a las objeciones de legalidad planteadas en el proceso de negociación colectiva (artículo 331 del Código del Trabajo).

- b) Intervención de la Dirección Regional del Trabajo en procesos judiciales en los que se demande por prácticas antisindicales, a través de los informes de fiscalización (Art. 292 del Código del Trabajo).
- c) Resoluciones que se pronuncien respecto a la procedencia de los equipos de emergencia (Art. 380 del Código del Trabajo).
- d) Otras resoluciones administrativas jurídicamente relevantes en materia de relaciones laborales contempladas en el Código del Trabajo o en leyes especiales.
- e) Asesoría jurídica en materia de conflictos laborales de naturaleza colectiva.
- f) Asesoría jurídica en materia de organizaciones sindicales.
- g) Las revisiones de expedientes de constitución o reforma de estatutos de las organizaciones sindicales de base, a que se refiere el Art. 23 del Código del Trabajo.

V. De los efectos de la orden de servicio y de su comunicación

La presente orden de servicio dejará sin efecto cualquier otra instrucción relativa a esta materia, a contar de la fecha de la misma.

Sin embargo, no alterará, modificará o derogará, en caso alguno, las instrucciones específicas, ya sea ordenes de servicio, circulares u otras, que los respectivos Departamentos hayan dictado respecto de las materias que en este instrumento se tratan, debiendo entender que aquéllas son complementarias de la presente orden de servicio. Igual complementariedad se aplicará respecto de las futuras instrucciones específicas que de cada Departamento emanen sobre las materias jurídicas que son de su exclusiva competencia.

Del mismo modo, la presente orden de servicio pretende reglamentar el funcionamiento jurídico de las Direcciones Regionales del Trabajo, a través de su Coordinación Jurídica, y de las Inspecciones del Trabajo, lo cual no deberá significar la alteración o modificación de los esquemas funcionales de cada región o de los funcionarios actualmente encargados del área jurídica, especialmente en aquellas regiones en que se cuenta con escaso número de abogados o en que sólo exista uno. Por ello, cada región, según su realidad jurídica y de acuerdo a la dotación de funcionarios respectivos, deberá adecuarse a estas instrucciones, del modo que más convenga al oportuno y adecuado cumplimiento de la labor jurídica en la región.

Finalmente, la presente orden de servicio deberá ser comunicada a todas las Inspecciones del Trabajo de la región, especialmente a los funcionarios encargados de las Unidades Jurídicas y a los demás vinculados a la Coordinación Jurídica Regional.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

233, 28.01.99.

Situación tributaria de las indemnizaciones por años de servicios pagadas en exceso de 90 U.F.

Fuentes. Actual Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículo 17 N° 13.

- 1.- Por presentación indicada señala que mediante Oficio N° 537, de 1998, se estableció que los pagos en exceso que se produzcan por concepto de indemnizaciones legales que se calculen considerándose una remuneración mensual devengada superior a 90 U.F. vigente a la fecha indicada, no quedan amparados en la calidad de ingresos no constitutivo de renta que la ley le otorga a dicho tipo de indemnizaciones, constituyendo éstos una renta afecta al impuesto Unico de Segunda Categoría de los artículos 42 N° 1 y 43 N° 1, de la Ley de la Renta.

En su opinión agrega que cuando se producen pagos en exceso entre la indemnización efectivamente pagada al trabajador y el tope que señala el Código del Trabajo para la indemnización legal, se está ante una indemnización de carácter voluntario que debe tratarse de acuerdo a lo señalado en el artículo 17 número 13 de la Ley de la Renta y, de existir una parte afecta a impuesto, se debe aplicar lo señalado en el artículo 46 del mismo cuerpo legal.

El fundamento de lo anterior es que el Código del Trabajo en su artículo 172 señala en su parte pertinente lo siguiente: "... Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al del pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo".

Lo anterior significa que si un empleador está obligado a pagar las indemnizaciones por término de contrato establecidas en el Título V del Código del Trabajo (artículo 163 incisos 1° y 2° por aplicación del 161 incisos 1° y 2°), sólo se considerarán, para la base de cálculo, remuneraciones no superiores a 90 U.F. Como se desprende, por imperativo legal no se pueden considerar remuneraciones superiores a ese límite por lo que cualquier suma que sobrepase dicho tope debe necesariamente considerarse indemnización voluntaria.

Por otra parte, el artículo 178 del Código del Trabajo en su inciso segundo prescribe..."cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse éstas a aquéllas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de este artículo".

Como se ve, la ley laboral considera un límite para la base de cálculo de las indemnizaciones legales de 90 U.F.

Por otra parte, señala que si se pagan otras indemnizaciones (voluntarias, convencionales, contrato individual, etc.), deberá aplicarse el citado artículo 17 N° 13 de la Ley de la Renta.

En relación con lo anteriormente expuesto, solicita reconsiderar el N° 4 del Oficio N° 537, de 13.02.98, o en su defecto aclarar el sentido y alcance del mismo.

- 2.- Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar que este Servicio con el fin de atender adecuadamente la consulta formulada, solicitó un pronunciamiento sobre la materia a la Dirección del Trabajo, informando dicho Organismo laboral mediante Oficio N° 074/007, de fecha 5 de enero de 1999 lo siguiente:

"El artículo 41 del Código del Trabajo dispone:

"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies 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 otorgadas 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 la norma legal transcrita se infiere que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especies avaluables en dinero que tienen por causa el contrato de trabajo, que han sido expresamente excluidas de dicho concepto los beneficios señalados en el inciso 2° del mismo precepto, en los que se incluyen, entre otros, las indemnizaciones.

De esta suerte, conforme a la disposición legal precedentemente transcrita y comentada es posible afirmar que la indemnización por años de servicios como las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual no deben ser consideradas remuneración, toda vez que, por expreso mandato del legislador éstas no revisten tal carácter.

Ahora bien, fijado lo anterior y considerando que el legislador ha establecido un límite para los efectos del pago de la indemnización legal, en opinión de esta Dirección, el exceso pagado por sobre el límite en cuestión reviste, desde el punto de vista laboral, el carácter de indemnización voluntaria otorgada por el empleador respectivo.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto y disposición legal citada, cumpla con informar a usted que tienen el carácter de indemnización voluntaria los excesos de las indemnizaciones que se paguen por sobre el límite de las 90 unidades de fomento que establece el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo".

- 3.- En consecuencia, y considerando lo dictaminado por el organismo laboral en referencia que califica de indemnizaciones voluntarias a los excesos pagados por sobre el límite de las 90 unidades de fomento, éstas se rigen por lo dispuesto en el artículo 17 N° 13 de la Ley de la Renta, en concordancia con lo establecido en el inciso segundo del artículo 178 del Código del Trabajo, en cuanto a que su monto no constituirá renta en la medida que no exceda del límite máximo que establece la norma de la Ley de la Renta antes mencionada, considerando para la

cuantificación de dicho límite las demás indemnizaciones que pudiera percibir el trabajador según lo dispone la norma laboral precitada. Si de la aplicación de las disposiciones legales antes indicadas aún quedare un exceso, éste constituiría renta para los efectos tributarios, afectándose con el impuesto único de Segunda Categoría establecido en el artículo 43 N° 1 de la Ley de la Renta, tributo que se aplicará en los términos dispuesto por el artículo 46 de la ley antes mencionada.

262, 28.01.99.

Procedimiento de certificación de los aportes a los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC).

Fuentes: Estatuto de Capacitación y Empleo. Actual texto artículo 43. Franquicias Tributarias.

- 1.- Se solicita un pronunciamiento en cuanto a ratificar las instrucciones emitidas con anterioridad sobre la forma de certificar o acreditar los aportes que las empresas efectúan a los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC), y su debida visación por el SENCE, todo ello de acuerdo a las razones y argumentos que expone en su escrito.
- 2.- Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 43 de la Ley N° 19.518, de 1998, sobre nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 28 del reglamento de dicho Estatuto, contenido en el D.S. N° 98, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1998, establece en su inciso segundo que las empresas que realicen sus actividades de capacitación a través de un organismo técnico intermedio para capacitación, deberán mantener con el mismo fin señalado en el inciso anterior de la citada norma, un certificado de dicho organismo en que conste si éstas fueron realizadas o no en los términos de los artículos 31 y siguientes de la ley, así como el monto y la fecha en que se efectuaron los respectivos aportes.

Los antecedentes a que se refieren los incisos anteriores, deberán estar visados por el Servicio Nacional quien, sin perjuicio de sus propias facultades de fiscalización, pondrá en conocimiento del Servicio de Impuestos Internos cualquier circunstancia que modifique los costos previstos en el programa o les haga aparecer como injustificados o excesivos con el objeto de que este último Servicio ejercite sus facultades fiscalizadoras.

- 3.- Ahora bien, la anterior norma que regulaba esta materia contenida en el artículo 25 del anterior Estatuto de Capacitación y Empleo, es de similar naturaleza a la consultada en el actual Estatuto, señalando este Servicio mediante sus instrucciones que los organismos técnicos intermedios reconocidos, debían entregar a las empresas adherentes un certificado en el cual conste el monto y la fecha de cada uno de los aportes efectuados, antecedente que las empresas debían mantener en su poder como documentación sustentatoria que acredita los costos directos por los aportes realizados y a disposición de las Unidades del Servicio de Impuestos Internos, cuando éstas lo requieran.
- 4.- No obstante lo anterior, y teniendo en consideración que la materia en consulta es un asunto que más bien debe ser atendido o de la competencia del Servicio Nacional de Capacitación y

Empleo, este Servicio procedió a solicitar un pronunciamiento sobre la materia a la citada institución, la cual mediante Oficio N° 067, de fecha 15 de enero de 1999, ha informado lo que se indica a continuación en relación directa con la materia de la consulta.

"Al respecto, puedo informar a usted que a juicio de la Dirección Nacional el proceder y accionar que ha adoptado nuestro Servicio en relación a la certificación de los aportes que las empresas entregan a los OTIC se enmarcan dentro de las facultades que otorgaba y otorga la normativa legal que rige el accionar de nuestro Servicio.

En efecto, desde 1992 nuestro Servicio emite un Certificado Computacional que incorpora y resume todos los gastos que las empresas pueden imputar a la franquicia tributaria entre los cuales, sólo uno de ellos corresponde a los aportes que las empresas pueden hacer a los OTIC. Hasta los años anteriores a 1998, este Certificado, por una simple decisión administrativa de SENCE, era entregado a los OTIC para los efectos que estas entidades los entregaran a las empresas que les habían efectuado aportes durante el ejercicio anual. No obstante, atendido el hecho que muchas empresas hicieron presente a nuestro Servicio que los OTIC no tenían por qué enterarse cuál era su 1% de la planilla anual de remuneraciones, cuáles eran las vías por los cuales optaban para capacitar a sus trabajadores, o bien si hacían aportes a uno o más OTIC. Como también considerando que el hecho de emitir y entregar directamente a las empresas interesadas este Certificado Computacional en nada se opone al hecho de visar los Certificados de Aportes emitidos por los OTIC, nuestro Servicio determinó a partir del año pasado entregar directamente a todas y cada una de las empresas que deseen hacer uso de la franquicia tributaria, independientemente de cuáles hayan sido los procedimientos o vías por las que hayan optado, los correspondientes Certificados de aportes.

El procedimiento descrito se adoptó por estimar que él en nada se contrapone a lo que sí es una obligación legal a cumplir por nuevo Servicio, consignada en el artículo 43 de la Ley N° 19.518. En efecto, en el primer inciso de este artículo, se establece que "Para los efectos de cautelar una adecuada aplicación de los artículos anteriores las empresas deberán mantener a disposición del Servicio Nacional y del Servicio de Impuestos Internos una liquidación de todos los desembolsos que hayan realizado para la capacitación de sus trabajadores y que puedan deducirse del impuesto de Primera Categoría establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta que les corresponde pagar, o considerarse como un gasto necesario para producir la renta". A su turno, en el segundo inciso, se establece que "Las empresas que realicen sus actividades de capacitación a través de un organismo técnico intermedio para capacitación, deberán mantener con el mismo fin señalado en el inciso anterior un certificado de dicho organismo en que conste si éstas fueron realizadas o no en los términos del artículo 13 y siguientes de esta ley, así como el monto y la fecha en que se efectuaron los respectivos aportes".

Por su parte, en el siguiente inciso de este mismo artículo 13, se agrega que "Los antecedentes a que se refieren los incisos anteriores deberán estar visados por el Servicio Nacional quien, sin perjuicio de sus propias facultades de fiscalización, pondrá en conocimiento del Servicio de Impuestos Internos cualquier circunstancia que modifique los costos previstos en el programa o les haga aparecer como injustificados o excesivos, con el objeto de que este último ejercite sus facultades fiscalizadoras.

Nuestro Servicio en ningún momento ha dejado de cumplir con otorgar la visación a los Certificados de Aportes que corresponden, emitidos por los OTIC y los cuales proceden ser entregados por estas entidades a sus empresas adheridas. Lo que sí ha hecho, desde 1992, es emitir un certificado de liquidación independiente al de los OTIC, y que corresponde al modelo

entregado a todas las empresas que hacen uso del sistema SENCE, el cual hasta 1997 fue entregado por las mencionadas entidades, y que a partir de 1998 ha sido entregado directamente por SENCE a todas las empresas.

A mayor abundamiento, tal como el propio Servicio de impuestos Internos ha consignado en sus instrucciones, establecidas particularmente para estos efectos en la información general entregada para la Operación Renta 1998 en su página 52, tal como lo menciona, en lo referente a la Línea 44, crédito por gastos de capacitación, se expresó que "es necesario advertir que el crédito a rebajar en esta línea previamente deberá estar visado por el SENCE mediante los formularios y procedimientos que exija ese organismo...". Es decir, de lo anterior se deriva que tanto los formularios a utilizar como los procedimientos a emplear deben encontrarse establecidos y definidos por el SENCE.

Conforme a todo lo anteriormente expuesto, nuestro Servicio estima que ha actuado ajustado a derecho, cumpliendo la normativa legal, ya que durante todos los años ha otorgado la correspondiente visación, conforme lo establecen las normas legales, a los Certificados de Aportes que deben entregar los OTIC a sus empresas adheridas, y que en nada ha modificado su accionar desde 1992 año en que se estableció el procedimiento de emitir un Formulario de Liquidación Unico que resumiera todos los gastos en capacitación efectuados durante el año por las empresas. De esta manera, lo único que fue modificado fue el procedimiento de entrega de este certificado a las empresas adheridas a los OTIC, enviándoseles directamente a las empresas y no a través de los OTIC.

Nuestro Servicio lamenta que pudiera haber generado algún tipo de situaciones que hayan generado inconvenientes prácticos que hayan perjudicado a las empresas adscritas a los OTIC, las que en todo caso no son situaciones sistemáticas que alteren el accionar de nuestro Servicio".

362, 2.02.99.

Situación tributaria de pensión no contributiva de sobrevivencia por muerte de cónyuge concedida por la Ley N° 19.234.

Fuentes: Actual Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículo 42 N° 1.

- 1.- Por oficio indicado se ha remitido la presentación efectuada ante ese Organismo Contralor por una persona, exonerada política, según Decreto Supremo N° 766, de 1996, del Ministerio del Interior, quien solicita un pronunciamiento en relación con el Impuesto a la Renta respecto a la pensión no contributiva de sobrevivencia que percibe por la muerte de su cónyuge también declarado exonerado político, en virtud del Decreto Supremo N° 392, de 1996, del Ministerio del Interior, ya que, a su parecer, el hecho que la pensión sea no contributiva implicaría que no está afecta a ninguna carga impositiva.

Agrega dicho Organismo Contralor, que requerido un informe sobre la materia al Instituto de Normalización Previsional, éste señaló, en síntesis, que la pensión no contributiva de sobrevivencia de que goza la consultante, tiene el calificativo de "no contributiva" porque al conceder-

se se imputan períodos de aplicación a los que el titular no contribuyó con sus propias cotizaciones, entre el día de la exoneración y el 10 de mayo de 1990, y no dice relación con el hecho que esté o no afecta al pago de impuestos, y que, en todo caso, la pensión de sobrevivencia en sí no genera impuesto, a menos que sea de un monto superior a 10 U.T.M., y siempre que, en esta situación, existan otras fuentes de ingreso.

Se indica que como la interesada percibe una segunda pensión, y anteriormente a ella, estuvo en actividad percibiendo una remuneración, debe declarar todos sus ingresos en dinero, incluida la pensión no contributiva de sobrevivencia, no importando su origen legal.

Por lo anterior, ese Organismo Contralor, luego de expresar que carece de competencia para pronunciarse sobre la materia, y atendido lo dispuesto en el Código Tributario y a lo prescrito en el Estatuto Orgánico del Servicio de Impuestos Internos, en el sentido que le corresponde a este Servicio la aplicación, fiscalización e interpretación administrativa de las disposiciones tributarias, como asimismo, la absolución de consultas que sobre dichas normas se formulen, remite los antecedentes, presentación y expediente previsional para que se sirva resolver la consulta planteada por la ocurrente.

- 2.- Sobre el particular, en primer término cabe señalar, que la Ley N° 19.234, publicada en el Diario Oficial el 12 de agosto de 1993, estableció beneficios previsionales pro gracia para personas exoneradas por motivos políticos en lapso que indica y autoriza al Instituto de Normalización Previsional para transigir extrajudicialmente en las situaciones que señala.

Dicho texto legal, en su artículo 15 dispone que los exonerados políticos ya fallecidos a la fecha de publicación de la ley, o aquellos que fallecieron con posterioridad y que a la data de su exoneración hubieran reunido a lo menos diez años de imposiciones computables para pensión, o que hubieran alcanzado dicho mínimo considerado el tiempo de abono por gracia a que se refiere el artículo 4º, causarán pensiones de sobrevivencia o contributivas en conformidad a las normas del régimen previsional al cual se encontraban afectos a la data de la exoneración, y a las contenidas en dicho texto legal, a favor de aquellos causahabientes que a la primera fecha indicada, o a la del fallecimiento si éste fuere posterior, habrían reunido los requisitos para ello.

Agrega el citado precepto legal que, en todo caso, para causar los beneficios a que se refiere el inciso anterior será menester que la calificación de exonerado político haya sido solicitado por el causante o por sus causahabientes, según corresponda, dentro del plazo contemplado en el artículo 7º.

Para el cálculo del tiempo computable para la determinación de las pensiones, no se incluirá el período posterior al fallecimiento del causante.

Finaliza el referido artículo declarando que los beneficiarios de las pensiones no contributivas a que se refiere el artículo 6º causarán pensiones de sobrevivencia conforme al régimen previsional al cual se encontraban afectos a la fecha de exoneración.

- 3.- Ahora bien, la ley en análisis no precisa la situación tributaria de las pensiones en comento, por lo cual su imposición debe resolverse a la luz de lo que disponen las normas de la Ley de la Renta.

En efecto, este último texto legal en su artículo 42 N° 1 expresamente grava con impuesto, en forma genérica, a las rentas que se otorgan en calidad de una pensión, al disponer que estarán

afectas al impuesto Unico de Segunda Categoría las remuneraciones consistentes en "montepíos y pensiones", sin hacer ninguna distinción de la naturaleza de los beneficios que se conceden por estos conceptos.

- 4.- En consecuencia, al quedar comprendido el beneficio en comento dentro del concepto de "renta" que establece la ley del ramo para la aplicación de los impuestos que ella contempla, y considerando, además, que de acuerdo a las reglas de hermenéutica legal, las exenciones impositivas son de derecho estricto, operando únicamente en virtud de un texto expreso, situación que no ocurre en la especie, por lo que sólo cabe concluir que las pensiones no contributivas de sobrevivencia que se otorgan en virtud del artículo 15 de la Ley N° 19.234, se encuentran afectas al impuesto Unico de Segunda Categoría de la Ley de la Renta, tributo que se aplica conforme a la escala progresiva de impuesto contenida en el artículo 43 N° 1 de dicho texto legal.

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asociaciones de Funcionarios. Directores. Facultades.	2.116/126	22.04.99	107
Asociaciones de Funcionarios. Directivos. Facultades.	2.067/121	20.04.99	98
Cláusula tácita. Regla de la conducta.	1.966/115	14.04.99	86
Contrato individual. Cumplimiento.	2.304/131	3.05.99	120
Contrato individual. Legalidad de cláusula. Naturaleza de los servicios. Polifuncionalidad.	2.302/129	3.05.99	114
Dirección del Trabajo. Competencia. Terminación contrato individual. Calificación. Causales.	2.006/119	16.04.99	93
Estatuto de Salud. Adecuación de remuneraciones.	1.967/116	14.04.99	87
– Estatuto docente. Asignación responsabilidad. Procedencia.			
– Estatuto docente. Asignación responsabilidad. Monto.			
– Estatuto docente. Asignación responsabilidad. Base cálculo.	2.007/120	16.04.99	96
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Directores. Nombramiento. Duración.	2.343/133	5.05.99	124
Finiquito. Valor probatorio.	2.115/125	22.04.99	106
Horas extraordinarias. Procedencia.	2.267/128	3.05.99	112
Indemnización legal por años de servicio. Ley N° 19.504. Procedencia. Jubilación anticipada.	2.344/134	5.05.99	126
Libertad de trabajo. Extranjeros.	2.071/124	20.04.99	103
Negociación colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Procedencia.	1.969/118	14.04.99	92
Negociación colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical.	2.069/122	20.04.99	100
Negociación colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical.	2.070/123	20.04.99	102
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	2.305/132	3.05.99	121
– Organizaciones sindicales. Permiso sindical. Facultades del empleador.			
– Empresa. Facultades administrativas.	2.259/127	29.04.99	109

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Protección a la maternidad. Salas cunas. Gastos de traslado.	2.303/130	3.05.99	116
Remuneración. Calificación de beneficios.	1.968/117	14.04.99	89

Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

ISSN 0716-968X

AÑO XI • N° 125
Junio 1999

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Serrano 172, Edificio Corporativo PUBLITECSA

Teléfono : 365 8000

Ventas : 800 365 800

Fax Ventas : 365 8101

Santiago - Chile

INTERNET: <http://www.publitecsa.cl>

E-mail: acliente@publitecsa.cl

PUBLITECSA



PRINCIPALES CONTENIDOS

- **Entrevista. IGNACIO LARRAECHEA, DIRECTOR NACIONAL SENCE: LA EMPRESA MAS EXITOSA ES LA QUE HACE UNA APUESTA EN LA CULTURA DE LA ORGANIZACION.**
- **Decreto N° 227, de 1999, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga los Convenios N°s. 87, 98, 105 y 138, adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.**
- **Información tributaria que deben proporcionar los empleadores en las declaraciones de cotizaciones previsionales y su envío al Servicio de Impuestos Internos.**
- **Reglamento General del Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.**
- **JURISPRUDENCIA JUDICIAL. Nulidad de cláusula en virtud de la cual se modifica un contrato de plazo indefinido para transformarlo en contrato de plazo fijo.**
- **Cartilla. Negociación Colectiva.**
- **EL TRABAJO INFANTIL.**
- **INFORMATIVO. SENCE. Dos décadas de Capacitación en Chile.**
- **CONVENIO DE COLABORACION DE MEJORAMIENTO DE GESTION, MINISTERIO DE SALUD - DIRECCION DEL TRABAJO.**

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Sergio Mejía Viedman	Subdirector del Trabajo
Marcelo Albornoz Serrano	Jefe Departamento Jurídico
Yerko Ljubetic Godoy	Jefe Departamento Fiscalización
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Relaciones Laborales
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
Ricardo Villa Cifuentes	Jefe Departamento Recursos Humanos
Nelson Guzmán Betancourt	Jefe Departamento Proyectos
Gero Timmermann Bethke	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Roberto Burgos Wolff	I Región Tarapacá (Iquique)
Eduardo Sanhueza Muñoz	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III Región Atacama (Copiapó)
Juan Fredes Morales	IV Región Coquimbo (La Serena)
Ximena Cárcamo Zamora	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Carlos Benavides Fritis	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Jaime Paredes Marfull	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Alejandro Cárdenas Aleite	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Héctor Yáñez Márquez	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Alfredo Montesinos Andrade	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

DIRECCION DEL TRABAJO

COMITE DE REDACCION

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Raúl Campusano Palma
Abogado
Jefe U. de Asistencia Técnica
Dirección Regional Metropolitana

Pamela Farías Antognini
Profesora
Departamento de Estudios

Cecilia Farías Olguín
Abogado
Jefe Unidad Coordinación Jurídica
y Defensa Judicial

Carolina Fernández A.
Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
Departamento Jurídico

Inés Viñuela Suárez
Abogado
Departamento Jurídico

Alejandro Lillo A.
Asesor Laboral

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Digitación:
María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:
Aída A. Morales Guerra

Composición:
Publitecsa

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley Nº 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.
Imprenta : Publitecsa, Serrano 172.
Fono: 365 8000.

NOTAS DEL EDITOR

En la entrevista del mes, Ignacio Larraechea, Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), se refiere a la labor y modernización de ese servicio. Luego, y en esta misma edición, se incluye el Reglamento actualizado, según reciente rectificación publicada en el Diario Oficial, de la Ley Nº 19.518, que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

Además, el Informativo "Dos décadas de capacitación en Chile", proporciona interesantes datos sobre objetivos y requisitos para postular a los programas sociales del SENCE.

En Normas legales y reglamentarias, incluimos en esta edición, los convenios internacionales del trabajo adoptados por la Conferencia General de la Organización del Trabajo (OIT) y recientemente promulgados por el Gobierno de Chile, relativos a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación (87); Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (98); Abolición del Trabajo Forzoso (105), y sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo (138).

El informativo de la Dirección del Trabajo se refiere, en esta oportunidad, al Trabajo Infantil.

Por último, la nulidad de cláusula en virtud de la cual se modifica un contrato de plazo indefinido para transformarlo en uno de plazo fijo, es la materia que aborda la selección de jurisprudencia judicial de este mes.

CONSEJO EDITORIAL

Presidente

Sergio Mejía Viedman

Abogado
Subdirector del Trabajo

Yerko Ljubetic Godoy

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe Departamento de Relaciones Laborales

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

INDICE DE MATERIAS

Páginas

Entrevista. IGNACIO LARRAECHEA, DIRECTOR NACIONAL SENCE: LA EMPRESA MAS EXITOSA ES LA QUE HACE UNA APUESTA EN LA CULTURA DE LA ORGANIZACION.	1
Decreto Nº 227, de 1999, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga los Convenios Nºs. 87, 98, 105 y 138, adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.	8
Servicio de Impuestos Internos. Información tributaria que deben proporcionar los empleadores en las declaraciones de cotizaciones previsionales y su envío al Servicio.	26
Reglamento General de la Ley Nº 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo	30
JURISPRUDENCIA JUDICIAL. Nulidad de cláusula en virtud de la cual se modifica un contrato de plazo indefinido para transformarlo en contrato de plazo fijo	44
Cartilla. Negociación Colectiva: La Decisión Productiva. Para crecer juntos	51
EL TRABAJO INFANTIL	55
INFORMATIVO. SENCE. Dos décadas de Capacitación en Chile	58
DEL DIARIO OFICIAL	70
NOTICIAS	73
CONVENIO DE COLABORACION DE MEJORAMIENTO DE GESTION, MINISTERIO DE SALUD - DIRECCION DEL TRABAJO	84
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	86
1.966/115, 14.04.99. Las Instrucciones Nº 98/870, de 4.06.98, impartidas por la fiscalizadora Sra. L. L. S. dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago se encuentran ajustadas a derecho no procediendo, por ende, su reconsideración.	86

1.967/116, 14.04.99.

La Corporación Municipal de Renca está obligada a reintegrar la diferencia de remuneraciones, que dejó de pagar a la funcionaria N.N. desde marzo de 1998. 87

1.968/117, 14.04.99.

Las sumas que se pagan a los trabajadores del Instituto Forestal en virtud de lo estipulado en el N° 4 de la cláusula séptima del contrato colectivo de 22.12.97, revisan el carácter de remuneración. 89

1.969/118, 14.04.99.

Deniega solicitud de reconsideración del punto 1) del Dictamen Ord. N° 5.785/377, de 24.11.98. 92

2.006/119, 16.04.99.

Deniega impugnación de instrucciones recaídas en reclamo N° 98-9181, impartidas por fiscalizadora M. T. U. M. a empresa ... Compañía de Seguros ..., sobre terminación de contrato de la trabajadora N.N., no obstante se deja constancia que las mismas instrucciones no procedía que se pronunciaran sobre causal de terminación de contrato. 93

2.007/120, 16.04.99.

- 1) La Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Puente Alto, se encuentra obligada a pagar la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica prevista en el artículo 51 de la Ley N° 19.070 al profesional de la educación que se desempeña como Jefe de la Unidad de Producción en el Liceo Industrial de Puente Alto, dependiente de dicha Corporación.
- 2) El monto a percibir por concepto de asignación de responsabilidad técnico-pedagógica corresponde hasta un monto máximo equivalente al 10% de la remuneración básica mínima nacional, debiendo considerarse, para determinar el porcentaje específico a pagar dentro de dicho máximo a un docente, la jerarquía interna de la función en el correspondiente establecimiento educacional y el número de matrículas en el referido establecimiento. 96

2.067/121, 20.04.99.

Sin perjuicio de la prevención formulada en materia de competencia, la petición de información en detalle sobre pago de horas extraordinarias a determinado personal de las Direcciones Regionales del Servicio de Impuestos Internos excedería las facultades de las asociaciones de funcionarios del mismo Servicio, atendidas las disposiciones legales comentadas. 98

2.069/122, 20.04.99.

El trabajador que se retira del Sindicato durante la vigencia del contrato colectivo y se incorpora legalmente a un grupo negociador con el cual negocia colectivamente quedando afecto exclusivamente al nuevo instrumento colectivo, dejando de percibir los beneficios del contrato colectivo anterior, no se encuentra obligado a efectuar el aporte del 75% de la cuota sindical ordinaria en favor del Sindicato del cual se desfilia. 100

2.070/123, 20.04.99.

No resulta procedente el descuento del 75% de la cuota sindical ordinaria que efectúa la empresa de Correos de Chile a los trabajadores que se desafilian de un sindi-

cato de la empresa y posteriormente se afilian al Sindicato Nacional N° 1 de la misma, dejando de percibir los beneficios obtenidos por la organización a la que pertenecían.	102
2.071/124, 20.04.99. Informa respecto de la posibilidad y conveniencia de introducir una reforma legal con el objetivo que indica.	103
2.115/125, 22.04.99. La Dirección del Trabajo está impedida de pronunciarse respecto de un finiquito que, otorgado con las solemnidades legales, tiene poder liberatorio de obligaciones y pleno valor probatorio del hecho de haberse otorgado y de su ratificación.	106
2.116/126, 22.04.99. Sin perjuicio de la prevención formulada en materia de competencia, la petición de información en detalle sobre honorarios percibidos por determinado personal de la Subsecretaría del Interior excede las facultades de la asociación de funcionarios constituida en el Ministerio del Interior, atendidas las disposiciones legales comentadas.	107
2.259/127, 29.04.99. La empresa ... se encuentra facultada para controlar las horas de permiso sindical de que hacen uso los dirigentes tanto dentro como fuera del recinto de la misma y a efectuar los descuentos de las remuneraciones correspondientes al tiempo no laborado que exceda de las seis horas semanales de permiso.	109
2.267/128, 3.05.99. Sobre la procedencia jurídica que los trabajadores que laboran para Servicios y Capacitación ..., trabajen horas extraordinarias.	112
2.302/129, 3.05.99. La empresa ... no se encuentra facultada, de conformidad a lo previsto en la cláusula 1ª de los contratos de trabajo suscritos con los vendedores comisionistas, para exigir que éstos, además de efectuar la venta de las mercaderías, cumplan funciones de cobranza, empaque y entrega de las mismas al cliente.	114
2.303/130, 3.05.99. Sobre la obligación de pagar el gasto de pasajes en que incurre la madre trabajadora con motivo del transporte de ida y regreso de su hijo menor a la sala cuna, en la situación que indica.	116
2.304/131, 3.05.99. Los funcionarios de atención primaria de consultorios y postas de la Comuna de Dalcahue no tienen derecho a exigir el pago de asignación municipal con posterioridad al mes de febrero de 1998.	120
2.305/132, 3.05.99. Sobre la forma de otorgamiento del feriado anual de los trabajadores que laboran para Polla Chilena de Beneficencia S.A.	121

2.343/133, 5.05.99.
 Los Directores de establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales permanecerán en sus cargos por un período de cinco años, sólo si han asumido como tales a partir de la vigencia de la Ley N° 19.410, esto es, el 2.09.95. ... 124

2.344/134, 5.05.99.
 Los profesionales de la educación del sector municipal que reúnan los requisitos para jubilar anticipadamente en el régimen de las administradoras de fondos de pensiones a quienes el empleador ponga término a los contratos con acuerdo del trabajador, o que terminen por decisión del propio trabajador, dentro de un plazo de seis meses contado desde la vigencia de la Ley N° 19.504, tendrán derecho al pago de la indemnización legal por años de servicio del artículo 7° de la citada ley. 126

CIRCULARES Y ORDEN DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO 129

1.- Circulares.

54, 19.04.99. Depto. Fiscalización
 Simplifica emisión de certificado que corresponde emitir a los Servicios del Trabajo conforme al artículo 13 del D.F.L. N° 285, de 6.12.68 y complementa Circular N° 49, de 28 de abril de 1993, del Depto. de Fiscalización, que regula procedimiento para la emisión de certificados con ocasión de la elección de directores, representantes de los trabajadores, en las Mutualidades de Empleadores. 129

56 (extracto), 20.04.99. Depto. Administrativo
 Instruye sobre autorización para la realización de eventos que indica. 131

60 (extracto), 26.04.99. Depto. Administrativo
 Imparte instrucción sobre uso de correo electrónico. 131

61, 28.04.99. Depto. Jurídico
 Informa Auto Acordado de fecha 19 de marzo de 1999, de la Excma. Corte Suprema, que reglamenta la forma en que los señores Notarios deberán llevar el registro aludido de todos los finiquitos que se les presentan para su ratificación conforme al artículo 177 de Código del Trabajo. 132

66, 7.05.99. Depto. Fiscalización
 Remite nómina de instructivos que indica. 133

2.- Orden de Servicio.

4, 30.04.99. Depto. jurídico
 Fija ámbito de competencia y atribuciones de las Coordinaciones Jurídicas Regionales. 153

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes 160

233, 28.01.99.
 Situación tributaria de las indemnizaciones por años de servicios pagadas en exceso de 90 U.F. 160

262, 28.01.99. Procedimiento de certificación de los aportes a los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC)	162
362, 2.02.99. Situación tributaria de pensión no contributiva de sobrevivencia por muerte de cónyuge concedida por la Ley N° 19.234.	164
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION	167

SINTESIS DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Páginas

1.966/115, 14.04.99.

Las Instrucciones N° 98/870, de 4.06.98, impartidas por la fiscalizadora Sra. L. L. S. dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago se encuentran ajustadas a derecho no procediendo, por ende, su reconsideración. 86

1.967/116, 14.04.99.

La Corporación Municipal de Renca está obligada a reintegrar la diferencia de remuneraciones, que dejó de pagar a la funcionaria N.N. desde marzo de 1998. 87

1.968/117, 14.04.99.

Las sumas que se pagan a los trabajadores del Instituto Forestal en virtud de lo estipulado en el N° 4 de la cláusula séptima del contrato colectivo de 22.12.97, revisen el carácter de remuneración. 89

1.969/118, 14.04.99.

Deniega solicitud de reconsideración del punto 1) del Dictamen Ord. N° 5.785/377, de 24.11.98. 92

2.006/119, 16.04.99.

Deniega impugnación de instrucciones recaídas en reclamo N° 98-9181, impartidas por fiscalizadora M. T. U. M. a empresa ... Compañía de Seguros ..., sobre terminación de contrato de la trabajadora N.N., no obstante se deja constancia que las mismas instrucciones no procedía que se pronunciaran sobre causal de terminación de contrato. 93

2.007/120, 16.04.99.

1) La Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Puente Alto, se encuentra obligada a pagar la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica prevista en el artículo 51 de la Ley N° 19.070 al profesional de la educación que se desempeña como Jefe de la Unidad de Producción en el Liceo Industrial de Puente Alto, dependiente de dicha Corporación.
2) El monto a percibir por concepto de asignación de responsabilidad técnico-pedagógica corresponde hasta un monto máximo equivalente al 10% de la remuneración básica mínima nacional, debiendo considerarse, para determinar el porcentaje específico a pagar dentro de dicho máximo a un docente, la jerarquía interna de la función en el correspondiente establecimiento educacional y el número de matrículas en el referido establecimiento. 96

2.067/121, 20.04.99.

Sin perjuicio de la prevención formulada en materia de competencia, la petición de información en detalle sobre pago de horas extraordinarias a determinado personal de las Direcciones Regionales del Servicio de Impuestos Internos excedería las facultades de las asociaciones de funcionarios del mismo Servicio, atendidas las disposiciones legales comentadas. 98

2.069/122, 20.04.99.

El trabajador que se retira del Sindicato durante la vigencia del contrato colectivo y se incorpora legalmente a un grupo negociador con el cual negocia colectivamente quedando afecto exclusivamente al nuevo instrumento colectivo, dejando de percibir los beneficios del contrato colectivo anterior, no se encuentra obligado a efectuar el aporte del 75% de la cuota sindical ordinaria en favor del Sindicato del cual se desfilia. 100

2.070/123, 20.04.99.

No resulta procedente el descuento del 75% de la cuota sindical ordinaria que efectúa la empresa de Correos de Chile a los trabajadores que se desafilian de un sindicato de la empresa y posteriormente se afilian al Sindicato Nacional N° 1 de la misma, dejando de percibir los beneficios obtenidos por la organización a la que pertenecían. 102

2.071/124, 20.04.99.

Informa respecto de la posibilidad y conveniencia de introducir una reforma legal con el objetivo que indica. 103

2.115/125, 22.04.99.

La Dirección del Trabajo está impedida de pronunciarse respecto de un finiquito que, otorgado con las solemnidades legales, tiene poder liberatorio de obligaciones y pleno valor probatorio del hecho de haberse otorgado y de su ratificación. 106

2.116/126, 22.04.99.

Sin perjuicio de la prevención formulada en materia de competencia, la petición de información en detalle sobre honorarios percibidos por determinado personal de la Subsecretaría del Interior excede las facultades de la asociación de funcionarios constituida en el Ministerio del Interior, atendidas las disposiciones legales comentadas. 107

2.259/127, 29.04.99.

La empresa ... se encuentra facultada para controlar las horas de permiso sindical de que hacen uso los dirigentes tanto dentro como fuera del recinto de la misma y a efectuar los descuentos de las remuneraciones correspondientes al tiempo no laborado que exceda de las seis horas semanales de permiso. 109

2.267/128, 3.05.99.

Sobre la procedencia jurídica que los trabajadores que laboran para Servicios y Capacitación ..., trabajen horas extraordinarias. 112

2.302/129, 3.05.99.

La empresa ... no se encuentra facultada, de conformidad a lo previsto en la cláusula 1ª de los contratos de trabajo suscritos con los vendedores comisionistas, para exigir que éstos, además de efectuar la venta de las mercaderías, cumplan funciones de cobranza, empaque y entrega de las mismas al cliente. 114

2.303/130, 3.05.99.

Sobre la obligación de pagar el gasto de pasajes en que incurre la madre trabajadora con motivo del transporte de ida y regreso de su hijo menor a la sala cuna, en la situación que indica. 116

2.304/131, 3.05.99.	
Los funcionarios de atención primaria de consultorios y postas de la Comuna de Dalcahue no tienen derecho a exigir el pago de asignación municipal con posterioridad al mes de febrero de 1998.	120
2.305/132, 3.05.99.	
Sobre la forma de otorgamiento del feriado anual de los trabajadores que laboran para Polla Chilena de Beneficencia S.A.	121
2.343/133, 5.05.99.	
Los Directores de establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales permanecerán en sus cargos por un período de cinco años, sólo si han asumido como tales a partir de la vigencia de la Ley N° 19.410, esto es, el 2.09.95. ..	124
2.344/134, 5.05.99.	
Los profesionales de la educación del sector municipal que reúnan los requisitos para jubilar anticipadamente en el régimen de las administradoras de fondos de pensiones a quienes el empleador ponga término a los contratos con acuerdo del trabajador, o que terminen por decisión del propio trabajador, dentro de un plazo de seis meses contado desde la vigencia de la Ley N° 19.504, tendrán derecho al pago de la indemnización legal por años de servicio del artículo 7° de la citada ley.	126
CIRCULARES Y ORDEN DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	129
1.- Circulares.	
54, 19.04.99. Depto. Fiscalización	
Simplifica emisión de certificado que corresponde emitir a los Servicios del Trabajo conforme al artículo 13 del D.F.L. N° 285, de 6.12.68 y complementa Circular N° 49, de 28 de abril de 1993, del Depto. de Fiscalización, que regula procedimiento para la emisión de certificados con ocasión de la elección de directores, representantes de los trabajadores, en las Mutualidades de Empleadores.	129
56 (extracto), 20.04.99. Depto. Administrativo	
Instruye sobre autorización para la realización de eventos que indica.	131
60 (extracto), 26.04.99. Depto. Administrativo	
Imparte instrucción sobre uso de correo electrónico.	131
61, 28.04.99. Depto. Jurídico	
Informa Auto Acordado de fecha 19 de marzo de 1999, de la Excma. Corte Suprema, que reglamenta la forma en que los señores Notarios deberán llevar el registro aludido de todos los finiquitos que se les presentan para su ratificación conforme al artículo 177 de Código del Trabajo.	132
66, 7.05.99. Depto. Fiscalización	
Remite nómina de instructivos que indica.	133

2.- Orden de Servicio.**4, 30.04.99. Depto. jurídico**

Fija ámbito de competencia y atribuciones de las Coordinaciones Jurídicas Regionales. 153

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes 160

233, 28.01.99.

Situación tributaria de las indemnizaciones por años de servicios pagadas en exceso de 90 U.F. 160

262, 28.01.99.

Procedimiento de certificación de los aportes a los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC). 162

362, 2.02.99.

Situación tributaria de pensión no contributiva de sobrevivencia por muerte de cónyuge concedida por la Ley N° 19.234. 164

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION 167

