



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Octubre 1999



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



María Rozas, Vicepresidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT):

LA UNICA RESERVA QUE TENEMOS PARA SER COMPETITIVOS ES LA PAZ SOCIAL

Andrea Munizaga D.

"La paz social pasa por lograr una capacidad de diálogo entre los actores sociales. En Chile, es fundamental sentar a empresarios, trabajadores y Gobierno para abordar en conjunto cómo somos capaces de sacar adelante al país".



"En Chile, no tenemos asumido la importancia del diálogo social. En los sindicatos, al empresario y al gobierno se los ve como "el enemigo", al igual como ellos nos ven a nosotros. Con esa lógica, no hay ninguna posibilidad de asociarnos en cosas fundamentales", nos comenta María Rozas, Vicepresidenta de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

María Rozas ha desarrollado una vasta trayectoria en la lucha sindical por los derechos laborales en Chile durante los últimos decenios de este convulsionado siglo XX que finaliza. Profesora básica de la Universidad Católica de Valparaíso y egresada de Administración de la Universidad de Chile, se ha desempeñado como dirigente sindical desde 1978.

Fue Coordinadora Nacional Sindical, Dirigente Nacional de la AGECH, Dirigente del Hogar de Cristo y del Comando Nacional de Trabajadores. Cuando se constituyó la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) asumió como Encargada de Educación, más tarde se desempeñó como Secretario General y hoy es Vicepresidente y encargada de las Relaciones Internacionales.

Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo conversó con ella a pocos días de regresar de Lima, en donde, junto a otros dirigentes, representó a los trabajadores chilenos durante la *XIV Conferencia Regional Americana de la OIT*, que abordó las problemáticas más candentes del mundo del trabajo de la región.

El camino hacia la Globalización Social

Como representante de los trabajadores durante la XIV Conferencia Regional Americana de la OIT ¿cómo evalúa la actual situación laboral regional?

Hay un fenómeno que nos dejó preocupados a todos los asistentes: la crisis económica que está afectando a la región, cuyas consecuencias son muy duras.

No cabe duda de que la situación americana se ve bastante crítica. Las diferencias sociales son muy agudas. Hay un aumento de la acumulación de la riqueza por parte de los más ricos y un empobrecimiento de los más necesitados. Esto va produciendo un nivel de desigualdad que va condicionando la situación política y económica de la región.

En este escenario uno se pregunta ¿qué nos está pasando en la región desde el punto de vista de la violación de los derechos laborales? Este tema es preocupante porque las crisis políticas que estamos presenciando en varios países –como consecuencia de las crisis económicas– terminan siempre en sistemas de corte dictatorial que violan los derechos humanos y laborales.

¿Cuáles son las problemáticas más gravitantes que marcaron esta XIV Conferencia?

La temática más importante de los encuentros pasados fue combatir el modelo económico. Hoy el modelo se sigue atacando. Pero, la diferencia es que el modelo ya está implementado en todo el mundo.

El tema central hoy es cómo enfrentar el modelo neoliberal con medidas globalizantes desde el punto de vista social y político. La economía se globalizó y eso no benefició a la gente. En ese escenario, el tema es cómo se globalizan las relaciones laborales, los derechos humanos, las políticas para enfrentar estas problemáticas en conjunto en la región.

¿A qué alude el concepto de Globalización Social y Política que usted menciona?

Si en el ámbito económico ya no existen fronteras ¿por qué deberían existir fronteras para lo cultural, social y político? Te menciono un ejemplo muy concreto. En Chile la empresa *Telefónica*, la



"Nuestro movimiento sindical debe modernizarse para sentarse en la mesa en igualdad de condiciones. Aprender a usar las nuevas tecnologías. No podemos ir a negociar, mientras el empresario use un computador y nosotros saquemos las cuentas con un papel y un lápiz". En la fotografía María Rozas conversa con Andrea Munizaga, periodista del Boletín Oficial.

ex CTC, tiene un solo dueño que es español. Entonces, como dirigente sindical, ¿me tengo que inhibir de relacionarme con los españoles? ¿Por qué voy aceptar que los españoles tengan un trato con los trabajadores en España y tengan un trato distinto con los trabajadores de Chile?

Hemos desprestigiado la palabra "Globalización". La entendíamos sólo en un ámbito económico. Pero, cuando hablamos de globalizar desde el punto de vista social aludimos a que, si hay una política económica global, entonces tenemos que buscar herramientas para defendernos en forma global frente a esa política.

Entonces, es fundamental aprovechar la Globalización desde el punto de vista comunicacional, darse cuenta de que no hay fronteras... y si no hay fronteras en lo económico, no pueden colocar fronteras para enfrentar con una mirada común esta política económica.

¿Cuál es la situación de Chile con respecto a los demás países de la región americana?

Uno siempre va visualizando los problemas de su país en perspectiva. Pero, cuando tú vas escuchando las situaciones de otros países latinoamericanos, la primera sensación que te causa es una sensación de solidaridad y una sensación de angustia... Porque tu problema, siendo tan serio, tan grave –de hecho, en Chile hay ochocientos mil desempleados– no es comparable con la de otros países.

No es comparable con la situación de Ecuador, en donde les están reteniendo el dinero a la gente que tiene cuentas de ahorro, para pagarles el sueldo que se les debe hace siete meses a los profesores...y les van a pagar a los profesores, para luego pagarles a los de la salud...

Cómo le doy preferencia al tema de la violación de los derechos laborales en Chile, cuando en Colombia hay 47 dirigentes asesinados mensualmente y en donde todos los dirigentes andan por las calles con guardaespaldas. Cuando en Perú la organización sindical la tienen prácticamente desaparecida y en Venezuela a los sindicatos les han prohibido actuar y todos los dirigentes sindicales tienen orden de arraigo y les han confiscado sus bienes.

Cuando tú te enteras de esa realidad, te sientes impactada. Eso no quiere decir que nuestros problemas no existan, o que no sean importantes. Pero, cuando cuentas con tres días para analizar los problemas de la región, se establecen prioridades. Y entre lo grave, no está Chile.

Creo que en la medida en que no se resuelva la situación en Colombia, Venezuela, Perú y Ecuador, se provocarán dos problemas serios: pensar que no somos parte de la misma región y que empiecen a proliferar estos sistemas autoritarios en el resto de América. Y como hoy está todo globalizado, también estas estructuras de poder autoritario pueden ser globalizadas. Entonces, nuestra primera prioridad es tratar de impedir que continúen estas situaciones en estos cuatro países que afectan desde el punto de vista político, social, económico y humano a toda Latinoamérica. Nosotros ya vivimos esa experiencia y yo aspiro a que Chile nunca más tenga una dictadura.

En ese contexto, ¿cuál fue el aporte de Chile durante la jornada de reflexión acerca de la situación regional?

El aporte de Chile fue interesante desde el punto de vista sindical, en circunstancias de que se mira a nuestro país como un modelo en el ámbito de la previsión. Y en este tema, los dirigentes sindicales de nuestro país tenemos algo que decir.

El modelo de previsión social para todos los chilenos no es tal. Lo que tenemos es una cuenta de ahorro obligatoria hecha en el régimen militar, que se traduce en mucho dinero para que lo manejen los privados, sin que tengamos ninguna participación en el proceso. Eso lo dejamos muy claro. Creo que vamos a tener una demanda enorme para ir a explicarles esto al resto de América Latina y a algunos países de Europa.

**"Para ser Competitivos
se requiere la Paz Social"**

¿Cuál cree usted que es el desafío más importante que tienen los actores del mundo del trabajo hoy en Chile?

La única reserva que tenemos para ser competitivos es la paz social. Y la paz social pasa por lograr una capacidad de diálogo entre los actores sociales. En Chile, es fundamental sentar a empresarios, trabajadores y gobierno para abordar en conjunto cómo somos capaces de sacar adelante al país.

Esto no significa evitar el conflicto social. Hay que enfrentar el conflicto. ¿Cómo lo enfrentas? Colocándolo en la mesa, intentando llegar a acuerdo en algunas cosas. En los asuntos en donde no puedo llegar a acuerdo, cada uno seguirá su propio camino. Pero, primero, dialoguemos, discuta-

mos. Yo creo que hay cosas en donde nos podemos poner de acuerdo. Lo que yo propongo es regularizar el conflicto.

Mi petitorio como dirigente sindical es enorme. Pero, si lo puedo reducir a cuatro o cinco demandas y saco las que van enrareciendo el ambiente, permito que se posibilite el diálogo con los empresarios y el gobierno.

Yo soy una de las convencidas de que si en Chile le ponemos precio a la paz social, podemos darnos cuenta de que es el valor agregado más importante que tiene. Nadie quiere invertir en un país que está en conflicto, en guerra o que tiene problemas internos.

En Chile, no tenemos asumido la importancia del diálogo social. En los sindicatos, al empresario y al gobierno se los ve como "el enemigo", tal como ellos nos ven a nosotros. Con esta lógica, no hay ninguna posibilidad de asociarnos en cosas fundamentales.

De hecho, durante el IV Foro de Desarrollo Productivo, instancia en donde participa el Gobierno, la CUT y la Confederación de la Producción y el Comercio se discutió la posibilidad de perfeccionar e institucionalizar esta instancia de diálogo social... ¿Fue esa una simple declaración de intenciones o un intento serio por incentivar el diálogo?

Yo creo que esto del diálogo social cuesta entenderlo... a mí me costó muchísimo. Llevo transmitiendo esto hace años. Pero, creo que hay que insistir cuando uno está convencida de sus ideas.

Este año alguna gente ya está recogiendo el tema. En el Foro de Desarrollo Productivo vi disposición de parte de los empresarios para discutir el tema. Pero esto no se hace de un día para otro. Yo no me voy a sentar con los empresarios o con el gobierno sin desconfianza.

En España este proceso se demoró muchísimo. Solamente el proceso de institucionalizar el diálogo se demoró nueve años; el tiempo que se demoró en crear conciencia fue aún mayor.

O apuramos el tranco ahora, o tendremos que esperar 20 años más para empezar a tomar la iniciativa. Posiblemente yo no voy a ver los resultados de este proceso. Pero, no podemos esperar a que vengan otros para empezarlo.

Hay que entender que a un empresario le va bien si dialoga, a un gobierno le va bien si dialoga, a los trabajadores les va bien si dialogan. Pero, no es suficiente el diálogo. Uno no puede olvidar su historia, su cultura, ni su tradición. No esperen que porque yo me siento a dialogar olvide que tengo el derecho a la huelga. Eso es inherente a nosotros. Pero, creo que la movilización y el diálogo se potencian.

A la mesa de diálogo sobre derechos humanos no le hacen daño las movilizaciones. Creo que, al revés, obliga a los participantes a hacerse cargo con mayor seriedad del problema. Pero, para muchos sectores sindicales de este país, el diálogo es sinónimo de renuncia de sus demandas. Y a la inversa, la movilización es sinónimo de peligro para los empresarios. Creo que en este país nos hemos ido olvidando de que la democracia es para que la gente se exprese, sea dialogando en reuniones o manifestándose en la calle. Es importante que seamos capaces de confrontar opiniones, de disentir y de no llegar nunca acuerdo. Pero también, ser capaces de llegar a acuerdo en cosas que son posibles.

¿Cómo evalúa las relaciones entre trabajadores, empresarios y gobierno del Chile de hoy?

Malas. Si yo las comparo con las relaciones tripartitas en América Latina, son buenas. Me llevo bien con los empresarios... si los veo los saludo. En eventos públicos, converso con ellos. No es que yo vea a un empresario, y me salga de la sala, como pasa en otros países latinoamericanos. Pero, no existe el diálogo. Cada vez que nos vemos, sale la idea. "Bueno, ¿cuándo nos juntamos?", dice uno, "¡sí, sería muy bueno hacerlo!", dice otro... La idea queda en el aire. Pero, nadie quiere tomar la sartén por el mango. Esperamos que esto cambie, porque creo que no le ha hecho bien ni al gobierno, ni a los empresarios ni a los trabajadores.

¿Cuál es su opinión de las actuales medidas adoptadas por el gobierno para enfrentar la crisis?

Buenas, pero tardías. Este gobierno se ha caracterizado por actuar como los bomberos. Que apagan incendios, pero no los previenen. Nosotros anunciamos la crisis asiática en enero de 1998. En abril de ese año les dijimos que los despidos masivos ya se habían iniciado. No nos creyeron. En agosto nuevamente tuvimos una entrevista con todas las autoridades políticas. Dijeron que éramos alarmistas. Se lo mandamos por escrito en octubre... Tuvo que llegarse a ochocientos mil cesantes para reactivar la economía.

Tuvieron que esperar a que la gente esté con mucha hambre, muy desesperada, para tomar medidas. Si nos hubieran escuchado el año pasado, creo que el nivel de cesantía hubiera sido menor y que las consecuencias de esta cesantía van a ser más graves de lo que se piensa.

Tenemos un gobierno que no escucha. Un gobierno que no se da tiempo para la gente. Que cree que lo está haciendo bien... Muchas veces lo hacen bien, pero muchas otras lo están haciendo mal. Entonces, por no escuchar se cometen errores como esperar que la crisis económica nos llegue hasta el cuello para tomar decisiones.

No quiero ser catastrófica. Se va a reactivar la economía. Va a volver mucha gente a su empleo, pero no va a volver toda. Porque el empresario no va a contratar a toda la gente, y a los que contrate los va a contratar en peores condiciones de sueldo o de niveles de trabajo.

Entonces, aunque se reactive la economía, va a quedar un plus adicional de gente a la que le va a ser muy difícil encontrar trabajo. Y en esas circunstancias, ¿quién va a ayudar a esa gente?, ¿el sector privado? No. Lo va a tener que asumir el Estado, o sea todos nosotros.

El documento de conclusiones de la XIV Conferencia Regional Americana de la OIT destaca la necesidad de lograr empleos decentes en la región. De hecho ésa es una idea fuerza del propio Juan Somavía, Director de la OIT. ¿Qué es para usted un empleo decente?

Un empleo decente alude –ni más ni menos– a que la gente acceda a un salario digno, en condiciones dignas con una seguridad social para él y su familia. En este sentido, estamos hablando de derechos laborales, ambientales y sociales que deben ser respetados, en donde no se utilice el trabajo de los niños, no se discrimine a las mujeres, haya un salario mínimo, negociación colectiva y libertad sindical.

¿En Chile, nuestro modelo económico genera empleos decentes?

En Chile no hay un empleo decente. Existe un 46% de trabajo informal, hay 800 mil trabajadores cesantes. Cuando armar sindicatos constituye un delito, cuando a la gente se les roba la previsión o ahorro individual porque se les debe ciento diez mil millones de deuda previsional, yo no puedo hablar de que en Chile exista un trabajo decente.

Cuando Somavía habla de trabajo, se refiere a un trabajo decente para todos y no para una minoría.

¿Qué opina acerca del PROTRAC?

El PROTRAC es un invento que han hecho las autoridades de gobierno para hacerle creer a la opinión pública que están creando un seguro de desempleo. No existe tal seguro de desempleo, no existe un proyecto de ley sobre seguro de desempleo...

Lo que hace el PROTRAC no es otra cosa que cambiar la indemnización por años de servicio, para pagarla por otra vía.

Lo que están asegurando, a través del PROTRAC, es que la indemnización por años de servicio que se paga por el desgaste que sufre el trabajador al servir a una empresa –que es un derecho adquirido por ley– sea asegurado a la gente que está cesante. Como esto no se cumple, con el PROTRAC se quiere agilizar el pago de esa indemnización. Pero eso está lejos de ser un seguro de desempleo.

Yo puedo hablar del cambio de la ley de la indemnización por otra que proponga un nuevo mecanismo de pago de indemnización. Pero, no puedo aceptar que digan que este es un seguro de desempleo.

"El Sindicalismo chileno es un Sobreviviente"

¿Cómo evalúa el momento actual del mundo sindical en Chile?

Yo diría que esta es una situación difícil. El movimiento sindical nunca ha sido querido por nadie, excepto por los trabajadores. Es complicado hacer sindicato en democracia, cuando los trabajadores sufren las mismas consecuencias que si estuvieran en dictadura. A lo mejor en forma más solapada, pero las consecuencias son las mismas.

El trabajador es contratado informalmente. Por ejemplo, no todos los trabajadores bancarios dependen del dueño del banco. Algunos dependen de una empresa contratista que viene de afuera. Pero, ese trabajador, estando en el mismo lugar físico que los demás, no tiene los mismos beneficios que los otros. No puede pertenecer al sindicato.

Entonces ¿cómo haces sindicalismo en este escenario? Cuando a mí me dicen: "El sindicato chileno está en crisis" Yo les respondo que el sindicalismo chileno es un sobreviviente. Porque, además de nuestros problemas internos, ha resistido los embates de la política neoliberal, que no

resiste tener un interlocutor sólido, y del gobierno, que ha administrado al país coludido con los grandes empresarios, sin importarle lo que dicen los trabajadores.

¿Cuál es la autocrítica que usted hace respecto a los problemas del movimiento sindical chileno?

Creo que tenemos un movimiento sindical complicado, horquillado externamente y creo que también internamente. No hay que echarle la culpa al empedrado. Yo creo que los dirigentes en ocasiones no hemos estado a la altura de las circunstancias. Hay que reconocer que a veces hemos posesionado temas que no eran los más importantes para los trabajadores.

¿Cree que es necesaria la refundación de la CUT?

No. La historia de la refundación la inventan los nuevos. Los aparecidos que piensan que el movimiento sindical empieza cuando ellos recién llegan y se olvidan de que la experiencia vale mucho. El tema es cómo conciliamos la experiencia con el aporte nuevo que viene.

¿Cuál es su opinión sobre la exacerbada politización de la CUT que incide determinantemente en sus elecciones internas?

Siempre ha sido igual, va a seguir siendo igual, y... ¡Que bueno que sea igual!

¿Usted valora la politización tan categóricamente aun cuando sufrió en carne propia sus consecuencias al ser impedida de acceder a la presidencia de la CUT hace un tiempo atrás?

Sí. El tema no es la politización. Los dirigentes sindicales usamos el nombre de los partidos para hacer todas trastadas y torpezas, lo que es distinto. Ahora, la politización no es mala. El tema es cuando se "chacrea" la política y creo que algunos dirigentes han "chacreado" la política.

El tema no es que estemos politizados... Los empresarios en nuestro país están todos politizados y ¿Quién se asusta por eso? ¿Acaso el gobierno es apolítico? ¿Por qué los dirigentes sindicales tenemos que ser apolíticos? ¿Acaso soy de segunda clase porque soy dirigente sindical? Como dirigente sindical yo quiero ser parte de la política de este país. Pero, de la política en serio. Y de repente, en nombre de los partidos, los dirigentes sindicales perdemos la brújula.

¿Cuáles son los desafíos que deberá enfrentar la CUT durante el próximo siglo?

Nuestro movimiento sindical debe modernizarse para sentarse a la mesa en igualdad de condiciones. Aprender a usar las nuevas tecnologías. No podemos ir a negociar, mientras el empresario use un computador y nosotros saquemos las cuentas con un papel y un lápiz. La CUT debe adelantarse a los tiempos y no eludir estos temas.

Yo creo que hoy el mundo moderno nos está diciendo que no es posible construir aisladamente el progreso de los países. Para hacerlo en conjunto hay que fortalecer el diálogo democrático entre el gobierno, el empresariado y un movimiento sindical sólido, que sea capaz de poder actuar como un interlocutor serio.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
**MODIFICA Y ADECUA DISPOSICIONES
DEL CODIGO DEL TRABAJO (*)(**)**

Ley Nº 19.630

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

Proyecto de ley

"Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

- a) Modifícase el artículo 14, en la forma siguiente:
1. En el inciso primero, elimínase el vocabulo "subterráneos" y la coma (,) que le sigue.
 2. En el inciso segundo, sustitúyese la expresión "dieciocho años" por "veintiún años", e intercálase entre los términos "trabajos" y "subterráneos" la palabra "mineros".
 3. En el inciso tercero, reemplázase la expresión "dieciocho años" por "veintiún años".
- b) En el artículo 48, sustitúyese el inciso primero por el siguiente:
- "Artículo 48.- Para estos efectos se considerará utilidad la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a la renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación deducido el diez por ciento del valor del capital propio del empleador, por interés de dicho capital."
- c) En el artículo 73, inciso primero, sustitúyese el guarismo "66" por "67".
- d) En el artículo 171, suprímese el inciso segundo.
- e) En el artículo 227, inciso segundo, reemplázase la expresión "más del cincuenta por ciento" por "a lo menos el cincuenta por ciento".
- f) En el artículo 238, agrégase el siguiente inciso final:
- "En una empresa los mismos trabajadores podrán gozar del fuero a que se refiere este artículo sólo dos veces durante cada año calendario."
- g) En el artículo 310, inciso segundo, sustitúyese la expresión "en el artículo anterior" por la frase "en el inciso anterior".

(*) Publicada en el Diario Oficial de 4.09.99.

(**) N. del E.: En las páginas finales de este Boletín, se inserta el articulado actualizado del Código del Trabajo, según modificaciones introducidas por esta ley.

h) Intercálase el siguiente artículo 473 bis, nuevo:

"Artículo 473 bis.- Las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y conocimiento en la Corte Suprema."."

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

Santiago, 24 de agosto de 1999.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Germán Molina Valdivieso, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

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

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

IMPONE OBLIGACION DE PAGO DE COTIZACIONES PREVISIONALES ATRASADAS COMO REQUISITO PREVIO AL TERMINO DE LA RELACION LABORAL POR PARTE DEL EMPLEADOR (*)()**

Ley N° 19.631

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

Proyecto de ley

"Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

1) Modifícase el artículo 162 de la siguiente forma:

- a) Agrégase en su inciso primero antes de la expresión "5 ó 6", el guarismo "4" seguido de una coma (,).
- b) Suprímese en su inciso primero la frase final "y el estado en que se encuentran las imposiciones previsionales", y sustitúyese la coma (,) que sigue a la palabra "invocadas" por "y".
- c) Intercálanse como incisos quinto, sexto y séptimo, los siguientes, pasando el actual inciso quinto a ser octavo:

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

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 28.09.99.

(**) N. del E.: En las páginas finales de este Boletín, se inserta el articulado actualizado del Código del Trabajo, según modificaciones introducidas por esta ley.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador."

- d) Reemplázase el actual inciso final, que pasa a ser inciso octavo, por el siguiente:

"Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 477 de este Código."

- e) Agrégase el siguiente inciso final nuevo:

"La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM."

- 2) Modifícase el artículo 480 de la siguiente forma:

- a) Intercálase el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando los actuales incisos tercero a quinto, a ser incisos cuarto a sexto:

"Asimismo, la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios".

- b) Reemplázase, en el inciso final, la expresión "y tercero", por "tercero y cuarto".

Artículo transitorio.- Durante los dos primeros años de vigencia de la presente ley, la acreditación del pago de cotizaciones y la información de dicho pago al trabajador, establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo, modificado conforme a esta ley, podrá comprender sólo el período del último año de vigencia de la relación laboral, contado hacia atrás desde la fecha del despido. Si dicha relación laboral hubiere tenido una duración inferior a un año, la acreditación e información señaladas, deberán referirse a la totalidad de este período."

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

Santiago, 3 de septiembre de 1999.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Germán Molina Valdivieso, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Patricio Tombolini Véliz, Subsecretario de Previsión Social.

Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción

**ESTABLECE EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS QUE
SE ENCUENTRAN EN ALGUNA DE LAS SITUACIONES
DEL ARTICULO 384 DEL CODIGO DEL TRABAJO (*)**

Resolución N° 61

N° 61.- Santiago, 29 de julio de 1999.- Visto: El artículo 384 del Código del Trabajo; lo previsto en la Ley N° 19.279 y en la resolución triministerial N° 8, publicada el 29 de enero de 1994.

Resuelvo:

Artículo 1º.- Las siguientes empresas o establecimientos se encuentran en alguna de las situaciones a que se refiere el artículo 384 del Código del Trabajo:

- Ferrocarril Arica - La Paz
- Compañía de Consumidores de Gas de Santiago S.A.
- Metrogas S.A.
- Energas S.A.
- Empresa de Gas de la Quinta Región S.A.
- Gas Sur S.A.
- Sociedad Nacional de Oleoductos Limitada
- Empresa Eléctrica de Arica S.A.
- Empresa Eléctrica de Iquique S.A.
- Empresa Eléctrica de Antofagasta S.A.
- Empresa Eléctrica de Atacama S.A.
- Empresa Eléctrica Emec S.A.
- Empresa Eléctrica del Norte Grande S.A.
- Chilectra S.A.
- Empresa Eléctrica de Melipilla, Colchagua y Maule S.A.
- Compañía General de Electricidad S.A.
- Compañía Eléctrica del Río Maipo S.A.
- Chilquinta Energía S.A.
- Compañía Eléctrica del Litoral S.A.
- Compañía Nacional de Fuerza Eléctrica S.A.
- Sociedad Austral de Electricidad S.A.
- Empresa Eléctrica de la Frontera S.A.
- Empresa Eléctrica de Aysén S.A.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 18.08.99.

- Empresa Eléctrica de Magallanes S.A.
- Aguas Cordillera S.A.
- Servicomunal S.A.
- Empresa Metropolitana de Obras Sanitarias S.A.
- Empresa de Obras Sanitarias de Valparaíso S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Tarapacá S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Antofagasta S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Atacama S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Coquimbo S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios del Libertador S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios del Maule S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios del Bío-Bío S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de la Araucanía S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Los Lagos S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Aysén S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Magallanes S.A.
- Banco Central de Chile
- Empresa de Correos de Chile
- Empresa Portuaria Arica
- Empresa Portuaria Iquique
- Empresa Portuaria Antofagasta
- Empresa Portuaria Valparaíso
- Empresa Portuaria San Antonio
- Empresa Portuaria Talcahuano-San Vicente
- Empresa Portuaria Chacabuco
- Empresa Portuaria Austral.

Artículo 2º.- En la misma situación señalada en el artículo 1º estará el personal de las empresas filiales o en que se subdividan o fusionen las entidades que él enumera y que se constituyan legalmente durante el período comprendido entre el 1º de agosto de 1999 y el 31 de julio del año 2000, para desarrollar, total o parcialmente, las actividades que al entrar en vigencia esta resolución estén desarrollando dichas entidades. De la misma forma estará afecto el personal de las empresas concesionarias de los frentes de atraque de las entidades portuarias señaladas precedentemente, que durante el período comprendido entre el 1º de agosto de 1999 y el 31 de julio del año 2000, se adjudiquen las referidas concesiones.

Tómese razón, regístrese y publíquese.- Jorge Leiva Lavalle, Ministro de Economía, Fomento y Reconstrucción.- Edmundo Pérez Yoma, Ministro de Defensa Nacional.- Germán Molina Valdivieso, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente a usted, Luis Sánchez Castellón, Subsecretario de Economía, Fomento y Reconstrucción.

LA ACTIVIDAD CONCILIATORIA DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Una de las actividades que realiza la Dirección del Trabajo que tiene especial relevancia es la actividad conciliatoria. Esta actividad, que se realiza en un comparendo al que concurren las partes involucradas en un reclamo laboral, ocupa parte importante de los esfuerzos realizados por la Dirección del Trabajo en el cumplimiento de su misión institucional.

Las cifras revelan que en los primeros meses del año 1999, el 58% de los reclamos en que se celebró un comparendo, fueron conciliados; esto es, hubo un acuerdo entre las partes en relación con los temas disputados. Lo anterior tiene una doble importancia, en primer lugar se pone término a una contienda entre partes laborales, lo que evita la concurrencia de éstas a la instancia judicial, con el consiguiente ahorro de tiempo y costos para las propias partes y también para el Estado. En segundo lugar, provee de una solución rápida a los trabajadores en el cobro de las remuneraciones u otros beneficios que se les adeudan, disminuyendo así el impacto social que genera el no pago oportuno de ellas.

Por otra parte, la actividad conciliadora desarrollada en comparendos representa un avance hacia métodos alternativos de solución de controversias, tendencia que se aplica cada vez con mayor frecuencia, por ser un mecanismo que otorga un amplio papel a las propias partes en la solución de sus disputas y que tiene como beneficio adicional el evitar la ruptura en sus relaciones, cosa que ocurre con mayor frecuencia frente a un litigio judicial.

No obstante su importancia, este mecanismo tiene un lado oscuro, cual es que refleja una realidad al menos poco decorosa, porque nos muestra que en nuestro país existe cada vez con más frecuencia, un importante número de trabajadores que deben recurrir a la autoridad administrativa para lograr le sea pagado aquello que se les adeuda por disposición del contrato o de la ley. Esperamos que este tipo de situaciones tiendan a disminuir con el tiempo.

Sergio Mejía Viedman
Subdirector del Trabajo

Durante los primeros cinco meses de este año, enero a mayo, la Dirección del Trabajo recibió **48.936 reclamos** a nivel nacional, involucrando a más de 58 mil trabajadores. La materia más reclamada fue la relativa al pago de las indemnizaciones, a la que sigue la entrega de documentos y los sueldos (ver cuadro N° 1).

Los comparendos celebrados a raíz de estos reclamos (ver pág. 4) en las Oficinas de Atención de Público de las Inspecciones del Trabajo a lo largo de Chile y en el período ya señalado fueron **48.395**, un 10% más de los celebrados el año pasado (44.049). En estos comparendos, a los trabajadores les fueron pagados **\$7.664.348.136**, lo que representa un incremento del 49% con relación al año anterior en igual lapso. En total este año fueron beneficiados con los comparendos realizados en nuestro Servicio casi 32 mil trabajadores (ver cuadro N° 2).

De los comparendos celebrados en las Inspecciones del Trabajo, un 58% (28.094) fueron conciliados; es decir, las partes llegaron a un acuerdo para el pago de los montos adeudados. Sólo en un **20,6%** (10.000) no se logró conciliar a las partes. Estos trabajadores pueden solicitar a los Tribunales del Trabajo el pago de los montos que se les adeudan. El 12,4% restante fueron desistidos (ver cuadro N° 2).

Con esta acción conciliadora, la Dirección del Trabajo cumple con uno de los objetivos de su gestión que es propiciar la capacidad de las partes, trabajadores y empleadores, de llegar a acuerdo respecto a sus problemáticas, en el marco del respeto de la normativa laboral y previsional vigente.

Los reclamos más frecuentes

Un análisis realizado por la Dirección Regional Metropolitana del Trabajo, en los primeros cinco meses del año, indica un incremento de los reclamos y, por tanto, de las infracciones a la normativa laboral y previsional vigente. Una de las prácticas que se ha extendido en este período es el pago en cuotas de lo adeudado por parte de los empleadores a los trabajadores. Cerca del 21% de los finiquitos ratificados en las Inspecciones del Trabajo de la región están siendo cancelados en esta modalidad de pago parcelado.

Otra situación detectada en las oficinas del Servicio es el aumento de los despidos bajo causales que no establecen pago de indemnización, hecho que es reclamado por los trabajadores afectados. También, se incrementaron las consultas relacionadas con los despidos en general y especialmente las solicitudes de los trabajadores de poner término al contrato de trabajo por no pago de remuneraciones (Art. 171 del Código del Trabajo); en este caso, los trabajadores deberán acudir a los Tribunales del Trabajo que tienen competencia para resolver esta materia.

Montos pagados a los trabajadores

Uno de los logros más importantes de la Dirección del Trabajo es el incremento de los pagos realizados a los trabajadores en la instancia de comparendo. Entre enero y mayo de 1999 fueron pagados **\$3.897.335.885** en las Inspecciones del Trabajo de la Región Metropolitana, esto representa un incremento del 65%, respecto del mismo período pagados el año pasado: **\$2.359.848.444**. Asimismo, se logró beneficiar a un 25% más de trabajadores que el año pasado, ya que entre enero y marzo de 1999 fueron 13.412 los trabajadores que recibieron los dineros adeudados por el empleador y en igual período de 1998 fueron 10.765 los trabajadores beneficiados (ver cuadro N° 3).

Cuadro Nº 1
Materias Reclamadas en las Inspecciones del Trabajo a lo largo de Chile
 (Cuadro comparativo enero a mayo 1998 – enero a mayo 1999)

Materias reclamadas	1998	1999
Indemnizaciones	44.119	48.228
Entrega de Documentación	38.438	37.186
Sueldos	36.499	38.377
Imposiciones	17.724	22.806
Gratificaciones	7.811	7.377
Asignaciones varias	5.112	4.978
Bonos	1.061	716
Regalías	639	205
Otros	4.237	4.753
Total reclamos recepcionados	46.525	48.936
Trabajadores Involucrados	54.559	58.562

Cuadro Nº 2
Comparendos celebrados en las Inspecciones del Trabajo de Chile
 (Cuadro comparativo enero a mayo 1998 – enero a mayo 1999)

	1998	1999	Variación %
Comparendos Celebrados	44.049	48.395	10
Conciliados	25.958	28.094	8
No conciliados	8.465	10.000	18
Desistidos	10.255	10.587	3
Montos pagados en Comparendos	5.139.870.280	7.664.348.136	49
Trabajadores beneficiados	35.942	31.928	-11

Cuadro Nº 3
Montos Pagados y Trabajadores Beneficiados en Comparendos
Inspecciones del Trabajo Región Metropolitana
 (Cuadro comparativo enero a mayo 1998 – enero a mayo 1999)

	1998	1999	Variación %
Montos pagados	2.358.848.444	3.897.335.885	65%
Trabajadores beneficiados	10.765	13.412	25%

RECLAMOS Y COMPARENDOS

Oficina de Comunicación y Difusión

Todas las Inspecciones del Trabajo, tanto provinciales como comunales, cuentan con una Oficina de Turno la que tiene como función atender consultas de todos aquellos trabajadores y empleadores que tengan algún problema laboral o previsional y requieran información al respecto.

Los funcionarios a cargo de estas oficinas están capacitados para responder todo tipo de consultas en materia laboral y previsional. Además, si el caso lo amerita, usted puede dejar Constancia de la situación, interponer una Denuncia o un Reclamo.

El Reclamo

¿En qué se diferencia una denuncia de un reclamo?

La **denuncia** es la acción iniciada por los trabajadores mientras se encuentra vigente la relación laboral. Al interponer una denuncia se da a conocer a la Inspección del Trabajo irregularidades laborales o previsionales detectadas en la empresa. Esta denuncia origina una fiscalización al lugar de trabajo, en la cual se indaga por la situación del trabajador denunciante como la de otros trabajadores de la empresa. La denuncia puede hacerla cualquier persona que conozca la existencia de infracciones a la normativa laboral o previsional en un determinado lugar de trabajo. Las Inspecciones del Trabajo aseguran total confidencialidad respecto a quien interpone la denuncia.

El **reclamo** es la acción iniciada por los trabajadores una vez que la relación laboral ha terminado y el trabajador considera que su empleador le adeuda beneficios laborales o previsionales. A partir del reclamo, se origina un comparendo entre trabajador y empleador en la Inspección del Trabajo.

¿Dónde se presenta un reclamo y qué documentos se deben llevar?

El reclamo se presenta en la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio de la empresa donde se laboraba.

Se sugiere que la persona que interponga el reclamo adjunte los documentos que a continuación se enumeran. Sin embargo, es importante establecer que el reclamo podrá ser interpuesto aun cuando no se tengan estos documentos o informaciones precisas.

- Carné de Identidad
- Contrato de Trabajo
- Liquidación de sueldo de los tres últimos meses
- Información sobre el empleador:
 - Nombre completo o razón social de la empresa
 - Nombre del representante legal
 - Dirección exacta del lugar de trabajo

- Cartola Informativa A.F.P. o I.N.P.
- Finiquito de Trabajo si lo hubiese
- Aviso de despido si lo hubiese.

¿Qué ocurre una vez presentado el reclamo?

1. El funcionario de la oficina de turno le entrega una citación indicando el día y la hora que se realizará el comparendo al que el trabajador debe asistir.
2. La Unidad de Comparendos hace llegar al empleador la citación a este comparendo. La ausencia del empleador al comparendo da origen a una multa administrativa por inasistencia, siempre que haya sido debidamente citado, que es de medio ingreso mínimo mensual para fines no remuneracionales. En caso de que el empleador no asista una segunda vez o las siguientes, la multa es de un ingreso mínimo mensual.
3. En el comparendo el empleador y el trabajador, o sus representantes, se reúnen para tratar el caso y exponer sus posiciones al respecto. En esta instancia administrativa, el fiscalizador propicia que las partes lleguen a acuerdo sobre las materias tratadas.
4. El caso termina cuando el empleador paga todos los beneficios laborales y previsionales adeudados.

Si las partes no llegan a acuerdo en esta instancia administrativa, se les orienta para que inicien el procedimiento judicial en los Tribunales del Trabajo. Es importante recordar que el trabajador puede solicitar asesoría gratuita en la Corporación de Asistencia Judicial (correspondiente a su comuna, dato que le entregará la Unidad de Comparendos) en el caso de recurrir a Tribunales.

Quando no exista causal de despido o considere que ésta es injustificada o indebida, el trabajador puede recurrir a los Tribunales del Trabajo hasta 60 días hábiles después de haber sido alejado de sus funciones.

Este plazo se suspende si se interpone un reclamo ante la Inspección del Trabajo y continuará corriendo una vez concluido el trámite de reclamo, pero en ningún caso podrá superar los 90 días hábiles, contados a partir del cese de funciones del trabajador.

El Comparendo

¿Qué es un comparendo?

Es la instancia administrativa que le corresponde efectuar a la Dirección del Trabajo, con el fin de resolver materias laborales y previsionales reclamadas por un trabajador a su empleador.

¿Cuáles son las acciones que se realizan con relación a un comparendo?

1. El fiscalizador efectúa los comparendos de conciliación por reclamos interpuestos por los trabajadores que han sido despedidos y se encuentran con beneficios pendientes.

2. La Unidad de Comparendos cita a empleadores y trabajadores, con el fin de que concurren a un comparendo a resolver las materias reclamadas y lleguen a un acuerdo respecto a la materia.
3. Los funcionarios del trabajo tienen la facultad de exigir al empleador la presentación de documentación, que acredite el pago de las deudas reclamadas por el trabajador, bajo apercibimiento de sanción administrativa.
4. Los trabajadores obtienen con la emisión del acta de comparendo, el mérito ejecutivo de las deudas reconocidas por el empleador. Con ello el trabajador tiene la posibilidad de iniciar directamente el juicio ejecutivo; es decir, la cobranza ante los Tribunales del Trabajo, ya que la existencia del derecho ha sido reconocida por el empleador.
5. El fiscalizador comparendista agotará todas las instancias a su alcance para conciliar a las partes, resguardando que se cumplan los deberes y derechos laborales y previsionales que exige la ley. En caso de que el fiscalizador no alcance este objetivo, orientará al trabajador para que recurra a los Tribunales del Trabajo.

LA UNIDAD DE ASISTENCIA TECNICA DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Oficina de Comunicación y Difusión

La Dirección Regional del Trabajo (Región Metropolitana) cuenta con la Unidad de Asistencia Técnica de la cual dependen las Oficinas de Atención a Empleadores y de Atención a Dirigentes Sindicales. En ellas, cualquier empleador o dirigente sindical puede efectuar consultas y solicitar asesoría en materias laborales y previsionales. Igualmente pueden solicitar el servicio los asesores particulares de las partes, ya sean abogados, contadores, consultoras laborales, etc.

Las condiciones en que se presta la asesoría son de comodidad, rapidez y privacidad. Se asegura la total confidencialidad de las atenciones, incluso respecto de las demás dependencias de nuestro Servicio. Las consultas se responden de forma verbal y además se entrega al usuario, en forma inmediata, una minuta que resume por escrito la materia analizada.

Horario de atención

Las Oficinas de Atención Personal a Empleadores y a Dirigentes Sindicales de la Región Metropolitana se encuentran ubicadas en Moneda N° 723, 4° piso.

El horario de atención es lunes a viernes de 9:00 a 14:00 hrs.

Una vez realizada la consulta, se confecciona un pequeño registro de identificación del usuario que facilitará futuras atenciones y, en breves minutos, se deriva a unos de los varios abogados disponibles.

Una vez producido el registro y la primera atención, es posible acceder al servicio a través de otras formas complementarias a la del horario señalado, en particular:

- a.- Solicitud telefónica de reserva de horas de atención para las tardes, entre las 15:30 y las 17:30 hrs.; y
- b.- Consulta por fax sobre materias específicas que así puedan tratarse en forma adecuada, las cuales serán respondidas a través del mismo medio en un plazo normal de 24 hrs.

Nuestra atención en cifras

Atenciones entre 1996 y 1999 en la Dirección Regional Metropolitana

Empleadores Registrados	9.969
Consultas realizadas	17.834
Organizaciones Sindicales	1.477
Consultas realizadas	5.450

Fonoconsulta Laboral

La Unidad Técnica tiene a su cargo el Fonoconsulta Laboral que atiende telefónicamente las consultas formuladas desde todo el país. Un grupo destacado de abogados y profesionales capacitados para prestar este servicio responde consultas puntuales y precisas efectuadas en materia laboral y previsional. También permite conocer las formas de acceso a las prestaciones institucionales de la Dirección del Trabajo.

En sus cuatro años de funcionamiento se han atendido casi 600.000 llamadas, a razón de un promedio de 600 diarias y 12.000 mensuales.

El fono es el **638 63 50** para la Región Metropolitana y desde regiones anteponer el número 2. Horario de Atención de 9:30 a 17:30 horas; salvo el día lunes que se prolonga hasta las 19:00 hrs.

Resumen Estadístico según área temática (enero - junio 1999)

Temas	Empresas		Sindicatos	
	Nº Consultas	Porcentaje (%)	Nº Consultas	Porcentaje (%)
Empresa	122	2,10	72	4,56
Contrato de Trabajo	943	16,25	241	15,28
Jornada de Trabajo	616	10,61	90	5,70
Descansos	132	2,27	36	2,28
Feridos	306	5,27	85	5,38
Remuneraciones	518	8,92	172	10,90
Asignaciones no imponibles	40	0,68	11	0,69
Protección de la maternidad	288	4,96	28	1,77
Organizaciones Sindicales	55	0,94	234	14,83
Cotizaciones Previsionales	255	4,39	20	1,26
Orden, higiene y seguridad	62	1,06	46	2,91
Negociación Colectiva	68	1,17	257	16,29
Estatuto Docente	54	0,93	10	0,63
Término relación laboral	2.040	35,16	204	12,93
Funciones Dirección del Trabajo	302	5,20	71	4,50
Conflictos no jurídicos	1	0,01	0	0

Fuente: Unidad de Asistencia Técnica. Dirección Regional del Trabajo. Región Metropolitana.

DIRECCION DEL TRABAJO, EMPLEADORES Y TRABAJADORES DEL COMERCIO INICIAN TRABAJO CONJUNTO

Oficina de Comunicación y Difusión

Este año, producto de una política de diálogo que estableció la Dirección del Trabajo con los actores laborales del sector comercio, en particular con la Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio (CONSFECOVE) y las gerencias de los Mall, se acordó realizar a partir del mes de agosto una serie de Talleres de Información Legal respecto de esta temática, concebidos como una actividad de asistencia y orientación dirigida a trabajadores, locatarios de los centros comerciales y administradores de los mismos.

En los períodos anteriores a los festivos, especialmente en Navidad y fin de año, se incrementa la actividad del comercio y también, las infracciones a la normativa laboral vigente en aquellos aspectos relacionados con la duración de la jornada de trabajo y el descanso de los trabajadores que se desempeñan en el sector. Esta situación afecta especialmente a los dependientes de los locales ubicados en los grandes Mall de Santiago y otras ciudades importantes del país.

La Dirección del Trabajo destina parte fundamental de sus capacidades operativas y recursos materiales para realizar Programas Nacionales de Fiscalización y para atender con presteza las denuncias relacionadas con esta situación. No obstante esto, se hace imposible cubrir la totalidad de los problemas que se suscitan y, lo que es más importante, ello no se ha visto acompañado de una reducción sustantiva de los niveles de infracción a la legislación laboral, previsional y de condiciones de trabajo, por lo que cada año debemos enfrentar la misma situación y los naturales requerimientos de las organizaciones sindicales del sector.

Para evitar que se reiteren estos incumplimientos a la normativa laboral y previsional vigente, nuestro Servicio realizará Talleres de Información Legal a cargo de funcionarios especializados de la Dirección del Trabajo. El objetivo es que todos tanto trabajadores como empleadores conozcan en detalle las exigencias normativas en materia de jornadas y descansos a fin de que se cumplan los deberes y derechos que establece la legislación laboral. También se les orientará respecto a las formas adecuadas para darles cumplimiento o de reclamarlas, por parte de los afectados, particularmente en las épocas críticas mencionadas. Estos talleres se reforzarán con la distribución de material orientador en las mismas materias.

El objetivo de estos talleres y de los Programas Nacionales de Fiscalización, que se realizan cada año al sector, es lograr que en las próximas festividades se eleve el nivel de cumplimiento normativo en materias básicas de nuestra legislación. Ambas acciones son realizadas por el Departamento de Fiscalización y en el caso de estos talleres, en conjunto con la Dirección Regional Metropolitana del Trabajo.

Además de esta actividad de difusión realizará un programa de visitas preventivas a los centros comerciales o Mall por parte de los especialistas de la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del Departamento de Fiscalización. Ellos pondrán especial atención a las situaciones más recurrentes de infracción en materias de higiene y seguridad y analizarán, con los ejecutivos responsables de cada tienda, las soluciones más adecuadas para cada problema.

Cuaderno de Investigación N° 10:
**ESTUDIO JURIDICO SOBRE LAS EMPRESAS
DE TRABAJO TEMPORAL**

Oficina de Comunicación y Difusión

La Directora del Trabajo, María Ester Feres presentó, el 1º de julio, ante la comunidad académica y los actores del mundo del trabajo el Cuaderno de Investigación N° 10 "¿Empresas sin trabajadores? La legislación sobre las empresas de trabajo temporal".

Elaborado por el Departamento de Estudios del Servicio en colaboración con expertos nacionales e internacionales, convocados por la Dirección del Trabajo y la O.I.T., este estudio analiza desde una perspectiva jurídica el suministro de trabajadores entre empresas según las distintas soluciones que han adoptado otros países, así como los criterios de los organismos internacionales, como la O.I.T., y la realidad chilena respecto de este tema.

En su intervención, la Directora del Trabajo explicó "se han detectado distintas expresiones de esta realidad: desde el abuso de la figura de la subcontratación, hasta la cesión de trabajadores. Las formas que adopta la subcontratación en Chile fueron objeto de una primera investigación del Servicio que concluyó con la publicación en 1998 del cuaderno *El Otro Trabajo, El suministro de personas en las empresas*. En lo estrictamente jurídico, tempranamente concluimos que la mayoría de los casos se configuraban al margen de la legalidad".

Ante esta realidad la Directora manifestó "es fundamental que la incorporación a nuestra realidad laboral de figuras flexibles de contratación vayan acompañadas de las medidas de protección adecuadas para hacer efectivos los derechos de los trabajadores involucrados en ellas. Si las nuevas formas de organización de la producción exigen una mayor movilidad del trabajador, debe garantizarse que no se disminuyan sus garantías".

Al acto fueron invitados como panelistas el asesor del Ministro del Trabajo Guillermo Campero, el profesor uruguayo Eduardo Ameglio y el experto de la O.I.T. Oscar Ermida.

En su exposición el profesor Eduardo Ameglio, quien participó desde el inicio en el estudio de esta temática, destacó la metodología utilizada y agradeció a todos los fiscalizadores que "en Linares el año pasado expusieron las distintas realidades a las que se enfrentan, mostrando toda la diversidad existente de esta temática. Esto nos permitió elaborar los planteamientos teóricos que hoy presentamos". Finalmente, representantes del mundo laboral fueron invitados a exponer sus posiciones sobre la factibilidad de legislar el suministro de personal en nuestro país. Asistieron en representación de los trabajadores, el dirigente de la C.U.T., Francisco Bello y el presidente del Sindicato Profesional de Entel, Arnaldo Abrigo. En representación de las empresas usuarias y de las suministradoras de trabajo temporal expusieron Humberto Berg y Alberto Finlay, respectivamente.

Carta de los Derechos de los Usuarios o Carta Ciudadana

NUESTRO COMPROMISO CON LOS TRABAJADORES, EMPLEADORES Y PUBLICO EN GENERAL

A qué nos comprometemos...

ATENDERLO CON RESPETO, ESMERO Y EN IGUALDAD DE CONDICIONES.

ENTREGARLE INFORMACION SOBRE LA NORMATIVA LABORAL Y COTIZACIONES PREVISIONALES, ORIENTANDOLO EN FORMA CLARA Y PRECISA RESPECTO DE LA CONSULTA O TRAMITE SOLICITADO.

TENER A DISPOSICION DE LOS USUARIOS, EN TODAS LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO, MATERIAL IMPRESO REFERIDO A LA NORMATIVA LABORAL Y DISTRIBUIR INFORMACION A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y GREMIALES DE EMPRESARIOS.

DARLE A CONOCER, SI LO SOLICITA, LOS RESULTADOS Y CONCLUSIONES DE LA FISCALIZACION QUE USTED HA PEDIDO A LA INSPECCION DEL TRABAJO.

ENTREGAR, AL MOMENTO DE SOLICITARLO, EL CERTIFICADO DE DIRECTIVA SINDICAL VIGENTE, SIEMPRE QUE SE CUENTE CON LA DOCUMENTACION PERTINENTE.

Cómo respondemos...

Con oficinas de atención de público en todo el país, en horario establecido y/o convenido. Tenga la certeza que consideraremos con la mayor seriedad su demanda de servicio a la Dirección del Trabajo.

Si no ha recibido una atención adecuada, Ud. puede solicitar la presencia del jefe de la unidad en que le han atendido para solucionar el problema de inmediato.

Con atención personalizada a usuarios en las unidades de atención de público de las Inspecciones del Trabajo y, de modo centralizado, a organizaciones sindicales y empresarios a través de la Unidad de Asistencia Técnica de la Dirección Regional Metropolitana del Trabajo. De manera alternativa o complementaria, con los servicios de atención del Teléfono Consulta Laboral (**638 63 50**) y de módulos de computación (**Laboritos**), en todas las regiones del país, donde usted puede consultar y obtener por sí mismo información sobre importantes materias laborales y previsionales.

Mediante la entrega **gratuita** de material impreso, con información sobre los temas más importantes de la normativa laboral, en las Inspecciones del Trabajo del país.

Cuando usted opte por consultar o requerir el informe de conclusiones de la fiscalización que ha pedido a la Inspección del Trabajo, deberá presentar el comprobante de la respectiva solicitud.

Si se solicita el certificado de vigencia de directiva sindical y no es entregado de inmediato, nos comprometemos a enviarlo por correo certificado, en un plazo no mayor de 48 horas, al domicilio de la organización sindical.

A qué nos comprometemos...

CONSIDERAR TODA QUEJA RESPONSABLE QUE AFECTE SUS DERECHOS COMO USUARIO, ASI COMO LAS SUGERENCIAS PARA MEJORAR EL SERVICIO QUE NOS PRESENTE EN EL LIBRO DE OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS DISPONIBLE EN TODAS NUESTRAS OFICINAS EN EL PAIS.

Cómo respondemos...

Con el examen de su queja o sugerencia, a efectuar por la respectiva Inspección del Trabajo, la que dispondrá las medidas para resolver la queja e incorporarla, junto a las sugerencias, como fundamento para mejorar la calidad del servicio.

La Misión

Contribuir a modernizar y hacer más equitativas las relaciones laborales, velando por el cumplimiento normativo, promoviendo la capacidad de las propias partes para regularlas, sobre la base de la autonomía colectiva y el desarrollo de relaciones de equilibrio entre los actores, favoreciendo, de tal modo, el desarrollo del país.

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS PRESENTA INVESTIGACION SOBRE LAS JORNADAS EXCEPCIONALES DE TRABAJO

Oficina de Comunicación y Difusión

El Cuaderno de Investigación Nº 8 "La trama invisible o los claroscuros de la flexibilidad" que aborda la temática de las jornadas excepcionales de trabajo en la minería, fue presentado el 19 de agosto, en el Hotel Tupahue, en Santiago.

Esta investigación, realizada en virtud de un convenio con la Universidad Arturo Prat de Iquique, por el Doctor en Sociología, Fernando de Laire, analiza la situación de los mineros expuestos a jornadas extraordinarias, pero además, de otros trabajadores que se desempeñan en el sector, tales como trabajadores de la construcción que desarrollan obras en los yacimientos y trabajadores de los distintos servicios asociados: alimentación, transporte, aseo y vigilancia de los yacimientos.

En el discurso de presentación del cuaderno, la Directora del Trabajo, María Ester Feres, explicó que la importancia de esta investigación radica en que describe los efectos de la jornada excepcional desde una dimensión social, familiar e individual. En este cuaderno se registran las opiniones y percepciones de "los gerentes de recursos humanos desde la visión de la empresa, los trabajadores, los dirigentes sindicales de los mineros y de aquellos que hacen o hicieron posible su actividad. También opinan las familias, las mujeres de los trabajadores".

Asimismo, la Directora explicó que hace 4 ó 5 años la cantidad de autorizaciones otorgadas, sin que se conocieran los tipos de jornadas y la diversidad de criterios de la autoridad administrativa, obligó a este Servicio a hacer un diagnóstico, homogeneizar sus actuaciones y generar reglas iguales para todas las empresas. Faltaba "conocer la percepción de los actores involucrados. Estamos hablando de jornadas, en muchas circunstancias de 12 horas diarias, de ciclos de trabajo que hemos logrado estandarizar como períodos máximos de labores de 20 días y 10 de descanso. Aún quedan temas por resolver como lo son los traslados, los problemas y preocupaciones por la familia, incluso la preocupación por los hijos y los múltiples problemas sociales".

En el sector, finalizó diciendo la Directora, se ha logrado generalizar mecanismos de jornadas especiales por necesidad, "pero hay mucho que avanzar, que evaluar e ir perfeccionando. Ya el Gobierno, consciente de la necesidad de buscar mecanismos de adaptación de las normas sobre jornada, había enviado un proyecto al Parlamento para dejar en manos de los actores sociales, de la empresa y de las organizaciones sindicales, de dejar a la negociación colectiva las posibilidades de adaptación, pero no fue posible avanzar en ese proyecto. No cabe duda y lo decimos como organismo administrativo que tiene que velar por el cumplimiento de la jornada, que este tema se repondrá en Chile en un corto plazo. Tenemos que buscar mecanismos de jornada más flexibles e instrumentos para su establecimiento. No es posible que por una norma excepcional una autoridad administrativa tenga la facultad de generar normas extralegales para un sector de actividad o para todas las actividades económicas".

Como invitados a participar en el panel asistieron a esta presentación: Moisés Labraña, presidente de la Confederación Minera; Miguel González, presidente del Sindicato Interempresas

Nacional del Montaje Industrial, SINAMI; los empresarios Hernán Hochschild, Presidente de la Sociedad Nacional de Minería, (SONAMI) y Diego Hernández, presidente ejecutivo de la Compañía Minera doña Inés de Collahuasi y Monseñor Alfonso Baeza, Vicario de la Pastoral de los Trabajadores.

Esta investigación devela las complejas y no siempre definidas o unívocas opiniones y percepciones de los distintos grupos de trabajadores involucrados en estos sistemas especiales. Descubre, desde la vida de los campamentos, espacios interesantes de convivencia laboral y social; identifica culturas laborales diversas rescatando, en particular, la cultura minera e incorpora los desafíos que se les plantean a las familias cuyos jefes de hogar alternan períodos en faenas con períodos en el hogar, en una dinámica muy distinta a los trabajadores adscritos a jornadas "normales", aspecto que es tratado extensamente en el estudio a partir de testimonios de trabajadores(as) y sus respectivas familias.

SEMINARIO "LAS REMUNERACIONES EN LA LEGISLACION LABORAL CHILENA"

Oficina de Comunicación y Difusión

La Directora del Trabajo, María Ester Feres Nazarala, inauguró el seminario "Las Remuneraciones en la Legislación Laboral Chilena" que realizó este Servicio en conjunto con la Editorial Publitexsa, el 19 y 20 de agosto, en la sede de esa Editorial.

En su discurso, la Directora manifestó la importancia de que la ciudadanía esté "consciente de sus derechos y obligaciones y tenga la capacidad, a partir del conocimiento sobre ellos, de exigirlos. En este sentido conocer las normas laborales permite cumplirlas de mejor forma y permite también a los trabajadores y a la empresa exigir de una forma más adecuada y eficiente". Además, explicó que una parte importante del incumplimiento de la normativa se debe al "desconocimiento de las normas y a la complejidad de las mismas, por eso es importante que estén aquí en este seminario".

En relación con las normas que regulan las remuneraciones, María Ester Feres dijo que éstas son un elemento de la esencia del contrato de trabajo, haciendo referencia al artículo 7º del Código del Trabajo que establece que "se generan obligaciones, por una parte al trabajador la obligación de prestar servicios personales bajo subordinación y dependencia y, por otras, a la empresa o el empleador la contraprestación de pagar remuneraciones".

Asimismo, señaló que la doctrina y los laboristas históricamente han señalado que la remuneración tiene un carácter alimentario, es decir "que la inmensa mayoría de la gente que trabaja no tiene otra fuente de ingreso y, por lo tanto, de sobrevivencia, que sus remuneraciones. Este carácter alimentario de la remuneración constituye un elemento fundante del propio derecho laboral y del trabajo, ya que se constata de que quien tiene la necesidad de trabajar para sobrevivir está sin duda en una situación de desequilibrio económico y social, frente a quien ofrece trabajo. Esto afecta de forma determinante la igualdad de las partes".

La Directora manifestó que por los motivos antes mencionados "las normas que regulan las remuneraciones, su protección, las formas de pago, la conceptualización son normas complejas y son también, por la importancia que tienen en la relación de trabajo, muy exhaustivas, requieren a partir de su aplicación práctica de mucha elaboración desde el punto de vista doctrinario y jurisprudencial. Aquí van a ver temas en forma detallada y van a encontrar que la jurisprudencia no es siempre uniforme, ni la administrativa de la Dirección del Trabajo ni la que emana de los Tribunales de Justicia".

Finalmente, manifestó que este tema que se trató en el seminario tiene una importancia estratégica para enfrentar los desafíos que impone la globalización y la liberación de los mercados "ya que la inestabilidad y la incertidumbre de los empleos y de las propias empresas nos va a llevar a enfrentar el desafío de ajustar remuneraciones con productividad. Es decir cómo las empresas se van a adaptar a períodos de auge y expansión seguidos de períodos de recesión, cómo hacemos que el esfuerzo común al que se convoca a los trabajadores y trabajadoras chilenas en períodos de crisis, se vea también representado en la participación en los beneficios cuando la empresa tiene efectivamente crecimiento".

El seminario, que tuvo una duración de dos días, contó con la participación del Subdirector del Trabajo, Sergio Mejía V.; el Jefe del Departamento Jurídico, Marcelo Albornoz S. y el abogado Luis Lizama P., quienes asistieron como relatores abordando los siguientes temas:

El tipo de remuneraciones, la jurisprudencia administrativa al respecto, los beneficios y prestaciones que no constituyen remuneración; el ingreso mínimo; la protección a las remuneraciones; las garantías en relación al pago; los descuentos y las fiscalizaciones, entre otros.

A este encuentro asistieron unos cien participantes, fundamentalmente gerentes de recursos humanos, de personal, de remuneraciones, de relaciones industriales, así como a contralores, administradores y dirigentes sindicales y abogados, a los cuales estaba dirigido.

Superintendencia de Administradoras
de Fondos de Pensiones
CUENTA DE AHORRO DE INDEMNIZACION

Trabajadores dependientes en general:

A contar del 1º de diciembre de 1990 (Ley Nº 19.010) los trabajadores con más de seis años en la empresa, pueden pactar con su empleador, a partir del séptimo año de la relación laboral, la sustitución de la indemnización legal por una *Indemnización a todo evento* por un máximo de 11 años, la que se hará efectiva al término del Contrato de Trabajo, cualquiera sea la causa.

Los trabajadores con contrato vigente al 1º de diciembre de 1990 y que hubiesen sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a pactar con su empleador una indemnización sustitutiva sin límite de años.

Pueden acogerse al beneficio señalado, tanto los afiliados al Nuevo Sistema, como a los que se encuentran afectos al régimen antiguo. En ambos casos, el aporte se efectúa en una A.F.P. la que se encarga de efectuar la cobranza y administración de los fondos.

El empleador debe financiar esta indemnización, mediante un aporte de su cargo, de al menos un 4,11% de la remuneración mensual imponible del trabajador, con un límite máximo de ésta de 90 U.F.

Para materializar el pacto entre trabajador y empleador, ambos deben suscribir el formulario "Pacto de la Indemnización Sustitutiva" emitido por la A.F.P. en la que se encuentra incorporado el trabajador o en la cual desee que se efectúen los aportes, según se trate de un afiliado al Nuevo o al Antiguo Sistema.

El pacto de indemnización sustitutiva es irrevocable y sólo cesa con el término de la relación laboral o con el cumplimiento del undécimo año desde el inicio de ésta, salvo para los trabajadores cuya relación laboral se inició con anterioridad al 14 de agosto de 1981.

La Cuenta de Indemnización Sustitutiva es personal y totalmente independiente de la Cuenta de Capitalización Individual y de la Cuenta de Ahorro Voluntario.

El trabajador *puede retirar los fondos de la Cuenta de Indemnización*, incluida su rentabilidad *cuando acredite el término de la relación laboral*. En el caso que preste servicios a más de un empleador, sólo puede retirar los fondos acumulados con el empleador con el cual se dio término a la relación laboral.

El retiro de los aportes no está afecto a impuestos.

En caso de muerte del trabajador, su cónyuge, sus hijos legítimos o naturales o sus padres legítimos o naturales, unos a falta de otros, pueden girar directamente de su cuenta un equivalente de hasta 5 unidades tributarias anuales (U.T.A.). El saldo, si lo hubiere, constituirá herencia.

Trabajadores de casa particular:

La Ley N° 19.010 estableció, a contar del 1° de enero de 1991, una indemnización a todo evento para los trabajadores de casa particular cuyo contrato termine por cualquier causa.

Esta disposición es aplicable tanto a quienes están afiliados a una A.F.P. como a los que se encuentran afectos al antiguo régimen de previsión.

Mediante la disposición señalada, los empleadores deben, *obligatoriamente* y por un máximo de 11 años, enterar un aporte de indemnización de su cargo, en beneficio del trabajador.

El monto del aporte será del 4,11% de la remuneración mensual imponible del trabajador (incluidas las gratificaciones, si las hubiere), con un límite de 60 U.F.

Se consideran trabajadores de casas particulares a:

- Personas naturales que se dedican en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.
- Personas naturales que realizan labores iguales o similares a las señaladas precedentemente, en instituciones de beneficencias cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar.
- Choferes de casa particular.
- Trabajadores que la Dirección del Trabajo determine que tienen esta calidad.

Se puede contar sólo una Cuenta de Ahorro de Indemnización, aun cuando se tenga más de un empleador y cada empleador efectuará el aporte que le corresponda. Para abrirla debe suscribir conjuntamente con su empleador el

formulario "Cuenta de Indemnización Obligatoria: Trabajador de Casa Particular", en la A.F.P. en que se encuentra afiliado o en la que decida abrirla, si pertenece al antiguo sistema.

Los aportes para esta cuenta deben enterarlos el empleador hasta el día 10 o hábil posterior, del mes siguiente a aquél en que se devenga la remuneración, en la A.F.P. donde esté vigente la cuenta. Están afectos a cobro de reajustes e intereses en caso de pagarse con atraso.

El trabajador puede retirar los fondos de la Cuenta de Ahorro de Indemnización, incluida su rentabilidad, cuando acredita el término de la relación laboral. Para ello debe suscribir, en la A.F.P. respectiva, el formulario "Retiros de Ahorro de Indemnización", acompañando el respectivo finiquito de trabajo ratificado ante el Inspector del Trabajo o ante Notario Público o el Oficial del Registro Civil o el Secretario Municipal de la respectiva comuna. También se puede acreditar el término de la relación laboral por otros medios, como acta de conciliación o avenimiento, sentencia judicial ejecutoriada, etc.

En caso de prestar servicio a más de un empleador, sólo puede retirar los fondos acumulados con el empleador con el cual se dio término a la relación laboral. En caso de muerte del trabajador, su cónyuge, sus hijos legítimos o naturales o sus padres legítimos o naturales, unos a falta de los otros, pueden girar directamente de su cuenta un equivalente de hasta 5 unidades tributarias anuales (U.T.A.), que a marzo de 1997 equivalen, aproximadamente a un millón cuatrocientos mil pesos. El saldo, si lo hubiere, constituirá herencia.

DEL DIARIO OFICIAL

18

AGOSTO

20

AGOSTO

25

AGOSTO

26

AGOSTO

28

AGOSTO

30

AGOSTO

31

AGOSTO

- Resolución N° 61, de 29.07.99, de la Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción. Establece empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones del artículo 348 del Código del Trabajo (publicada en esta edición).
- Extracto de Circular N° 46, de 1999, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones sobre beneficios tributarios establecidos por la Ley N° 19.622, por la adquisición de viviendas nuevas acogidas al D.F.L. N° 2, de 1959.
- Resolución N° 1.277 exenta, de 10.08.99, de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles. Modifica procedimiento para la inspección periódica de las instalaciones de gas.
- Decreto N° 77 exento, de 24.03.99, del Ministerio de Educación. Aprueba planes y programas de estudio para 1^{er} año de enseñanza media.
- Decreto N° 220 exento, de 10.08.99, del Ministerio de Educación. Aprueba planes y programas de estudio para 5^o año (NB.3) de enseñanza básica.
- Decreto N° 376, de 15.06.99, del Ministerio de Salud. Modifica Decreto N° 1.889, de 1995, que aprobó el Reglamento de la Carrera Funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.
- Decreto N° 1.027, de 25.06.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo Administrativo relativo a la Aplicación del Convenio sobre Seguridad Social con el Gran Ducado de Luxemburgo.
- Ley N° 19.623. Sobre securitización y depósito de valores.
- Ley N° 19.624. Amplía a tribunales de ciudades que indica la competencia para conocer de infracciones a la Ley General de Pesca y Acuicultura.
- Ley N° 19.628. Sobre protección de la vida privada.
- Ley N° 19.629. Prorroga la vigencia de los avalúos de los bienes raíces agrícolas.
- Decreto N° 1.157, 12.08.99, del Ministerio de Hacienda. Fija fecha de pago del último cuatrimestre de 1999 para el personal del sector público. De acuerdo con este decreto, las fechas de pago para el Servicio, serán las siguientes: jueves 16 de septiembre; miércoles 20 de octubre; martes 23 de noviembre, y miércoles 22 de diciembre.

<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: 40px; margin: 0 auto;"> <div style="text-align: center; font-size: 24px; font-weight: bold; color: red;">2</div> <div style="text-align: center; font-size: 10px; font-weight: bold;">SEPTBRE.</div> </div>
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: 40px; margin: 0 auto;"> <div style="text-align: center; font-size: 24px; font-weight: bold; color: red;">4</div> <div style="text-align: center; font-size: 10px; font-weight: bold;">SEPTBRE.</div> </div>
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: 40px; margin: 0 auto;"> <div style="text-align: center; font-size: 24px; font-weight: bold; color: red;">7</div> <div style="text-align: center; font-size: 10px; font-weight: bold;">SEPTBRE.</div> </div>
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: 40px; margin: 0 auto;"> <div style="text-align: center; font-size: 24px; font-weight: bold; color: red;">8</div> <div style="text-align: center; font-size: 10px; font-weight: bold;">SEPTBRE.</div> </div>
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: 40px; margin: 0 auto;"> <div style="text-align: center; font-size: 24px; font-weight: bold; color: red;">9</div> <div style="text-align: center; font-size: 10px; font-weight: bold;">SEPTBRE.</div> </div>

- Resolución N° 5.754 exenta, de 27.08.99, del Servicio de Impuestos Internos. Establece obligación de presentar declaración de impuestos en formulario 29 mediante transmisión electrónica de datos vía Internet a contribuyentes que indica.
- Decreto N° 291, de 13.07.99, del Ministerio de Educación. Reglamenta funcionamiento de grupos diferenciales en establecimientos educacionales del país.
- Resolución N° E-163, de 31.08.99, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reforma de estatutos de A.F.P. Provida S. A.
- Ley N° 19.630. Modifica y adecua disposiciones del Código del Trabajo (publicada en esta edición. Incluye articulado actualizado).
- Decreto N° 105, de 29.07.99, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Establece normas para la coordinación de los órganos de la Administración del Estado relacionados con actividades que se desarrollen dentro de los recintos portuarios.
- Circular N° 48, de 1º.09.99, del Servicio de Impuestos Internos (extracto). Imparte instrucciones para la aplicación de la exención del impuesto territorial a los bienes raíces a que se refieren las Leyes N°s. 18.392 y 19.606. El texto íntegro de esta circular se puede consultar en <http://www.sii.cl>.
- Resolución N° 5.941 exenta, de 2.09.99, del Servicio de Impuestos Internos. Dispone cobro y fija precio de los certificados de avalúo fiscal de bienes raíces.
- Resolución N° 5.943 exenta, de 2.09.99, del Servicio de Impuestos Internos. Establece obligación de presentar declaraciones juradas mediante transmisión electrónica de datos vía Internet a contribuyentes que indica.
- Resolución N° 5.944 exenta, de 2.09.99, del Servicio de Impuestos Internos. Establece obligación de presentar declaración de impuestos en formulario 22 mediante transmisión electrónica de datos vía Internet.
- Resolución N° 5.879, de 1999, del Servicio de Impuestos Internos (extracto). Elimina obligatoriedad de presentar declaración de inicio de Actividades y de dar Aviso de Término de Giro a los contribuyentes que exploten a cualquier título vehículos destinados al transporte terrestre de pasajeros, que no sean sociedades anónimas o en comandita por acciones. El texto íntegro de esta circular se puede consultar en <http://www.sii.cl>.
- Decreto N° 72, de 21.07.99, de la Subsecretaría del Trabajo. Fija sectores productivos a los que deberá orientarse el programa de reconversión laboral que indica y condiciones del mismo.



- Decreto N° 228, de 2.06.99, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 445, de 1997, sobre Premios a la Excelencia Docente, modificado por Decreto N° 237, de 1998, en la forma que indica y fija su texto refundido.
- Ley N° 19.633. Modifica el régimen tributario que afecta la importación de automóviles acogidos a franquicias especiales.

1

AGOSTO

- En un año, el número de desempleados se duplicó. Mientras en abril de 1998 había 340.400 trabajadores sin ocupación, en el trimestre móvil abril-junio de este año se registraron 621.630 desocupados, el peor nivel de desocupación desde 1986, según informó el INE.
- Dirigentes de la CUT se reunieron con dirigentes de la CAT para tratar diversos puntos de interés común. Rechazaron el PROTRAC y acordaron marchar juntos para fortalecer el movimiento sindical. En su crítica al PROTRAC, Osvaldo Herbach, presidente de la CAT manifestó que los trabajadores deberán hacer un aporte muy alto para financiar, de sus bolsillos, el fondo de cesantía. Indicó que este proyecto establece tres sistemas distintos de indemnizaciones: uno, de indemnización sin tope de años en el trabajo, para los contratados hasta 1981; otro, que es el actual, con tope de 11 años, y un tercero, que alarga ese tope a 14 años. En tanto, el presidente de la CUT, Etiel Moraga dijo que buscan vías unitarias con otras entidades y que la reunión con la CAT fue un acercamiento relevante. Agregó que el PROTRAC hace perder la antigua conquista de indemnización por años de servicio y no da un real aporte empresarial y estatal. Además, facilita los despidos y debilita la negociación colectiva.

2

AGOSTO

- El Instituto Libertad y Desarrollo planteó que la propuesta del PROTRAC dificultará notablemente la recuperación en los niveles de empleo en el corto plazo y perjudicará en forma permanente la creación de puestos de trabajo al imponer un costo excesivo a la contratación de mano de obra. La razón dada es que al representar la contratación un desembolso para el empleador, éste no se verá incentivado a contratar mano de obra, y más bien preferirá descontar el porcentaje de aporte al sueldo líquido de una persona. En este sentido asegura que el mayor impacto en la contracción del empleo se dará en las remuneraciones que no pueden ajustarse a la baja.
- Víctor Tokman, director regional de la OIT para América Latina, califica el PROTRAC como el camino correcto. Advierte la necesidad de legislar para proteger al trabajador para cuando deba enfrentar ciclos de cesantía, pues en la actualidad no están las condiciones que aseguren que el empleado, al ingresar a una firma, pueda laborar hasta que se acoja a jubilación. Según las estadísticas de la OIT, el primer trimestre de este año la tasa de desocupación en América Latina registra un promedio de 9%. Esa tendencia alcista comenzó el año pasado cuando el promedio de la región pasó de 7.2% en 1997, a 8% en 1998. Para este año la OIT proyecta una tasa de desempleo promedio de 9.2%, mientras que para el 2000 prevé una leve reducción al 8.5%.
- Un numeroso grupo de trabajadores se reunió frente a las oficinas de la Inspección del Trabajo del sector oriente de Santiago, para reclamar por despidos y rebajas de un 50% de sus sueldos en UNIMARC, además de la pérdida del bono de productividad y otros beneficios. En la oportunidad, el Inspector Comunal del Trabajo, Rodrigo Pinto, reconoció que en los últimos meses se ha producido un 15% de aumento en los términos de contratos decretados por las empresas.

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

2

AGOSTO

- ENDESA, la principal generadora eléctrica del país, anunció que el directorio aprobó la puesta en marcha de un plan de reducción de personal que afectara a 350 empleados. En total, ENDESA tiene una planilla cercana a los 1.700 trabajadores, por lo que este programa pretende reducirla en un 20%. La medida se inscribe en el marco de una necesaria reducción de costos
- Manuel Ahumada, presidente de la Confederación Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Turismo; Gastrohotelería y afines (COTIACH), dio a conocer diversas denuncias llegadas a su confederación, en las que se acusan despidos, como el caso de 4.200 trabajadores de los supermercados Unimarc, empresa en la cual se habrían bajado los salarios y donde fue congelada la reajustabilidad hasta nuevo aviso. Se ordenó, además, anular el bono de productividad sin previa consulta, aduciendo un mal cálculo en la entrega de estos recursos desde 1994. Esto hizo que en el caso de cajeras y dependientes sus salarios descendieran de unos 140 ó 150 mil pesos a 60 u 80 mil pesos líquidos. También se denunciaron despidos en restaurantes y panaderías.
- Como inoportunos y desafortunados calificó el Ministro del Trabajo, Germán Molina, los 350 despidos anunciados por ENDESA. El Ministro señaló que el país enfrenta una situación preocupante en materia de desempleo, pero no de fracaso, por lo que ninguna posición alarmista ayuda a una solución. Molina pidió a los empresarios cooperar para no agravar las cosas.
- Arturo Martínez, secretario general de la CUT, señaló que las autoridades de gobierno tienen la voluntad, pero no hacen nada para lograr los cambios, frente a las demandas sindicales encabezadas por la central. Reconoció que la semana pasada se reunieron con los Ministros del Trabajo y Secretario General de la Presidencia, para analizar algunas preocupaciones del sector como el PROTRAC.
- El Colegio de Profesores se suma a las demandas de la CUT, para su marcha el 10 de agosto: el término de los contratos a plazo fijo que afectan a unos 8 mil profesores en la Región Metropolitana, y que se detengan los despidos a mitad de año, así como la reducción horaria y las modificaciones de los contratos de trabajadores. Se agrega el pago de cotizaciones pendientes que mantienen los municipios con los profesores.
- Al décimo día de paralización ingresaron hoy los 283 estibadores ariqueños, al no llegar a un acuerdo en las tarifas ofrecidas por las agencias navieras. Los trabajadores portuarios indicaron que buscarán un mediador, pero que no están dispuestos a ceder en sus demandas.
- Más del 80% de los 350 despedidos de ENDESA son personas que tienen sobre 55 años informaron los dirigentes de los principales sindicatos de la empresa, quienes se reunieron con el Ministro del Trabajo, Germán Molina. En tanto, el Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, señaló que si el punto de corte fue la edad, hay discriminación y advirtió que hay empresarios que están en "asintonía" con los esfuerzos de reactivación de la economía.

3

AGOSTO

3

AGOSTO

Indicó que si una empresa tiene que hacer ajustes debe hacerlo pagando todo y colaborando en la reubicación de la gente; pero en este caso no hubo ninguna iniciativa novedosa, sino un estilo autoritario que no contribuye a crear un clima de entendimiento entre empresarios, trabajadores y gobierno. Los dirigentes sindicales temen que en todo el holding la cifra de despedidos supere los 600 de aquí a fin de año.

- La Confederación Unitaria de Trabajadores del Transporte (CONUTT) denunció la conformación de "listas negras" en las que se incorporan a los conductores que hacen respetar sus derechos y a los trabajadores que se atreven a organizar sindicatos, así como los atrasos previsionales que afectan al 60% de los trabajadores.
- Ante las denuncias de Felipe Lamarca, presidente de la SOFOFA, en que acusa al gobierno de "hostigamiento" contra los empresarios, Arturo Martínez, Secretario General de la CUT, indicó que Lamarca y su grupo "están hablando de llenos...", porque en los gobiernos de la Concertación a los empresarios les ha ido mejor que a los trabajadores. Este sector habría sido el más beneficiado.
- La CUT había sondeado la posibilidad de efectuar un paro el día 10 de agosto, pero fracasó debido a la falta de apoyo de los pequeños y medianos empresarios del transporte terrestre. Por ello, la CUT sólo organizó dos marchas para ese día. La Intendencia autorizó la realización de la marcha y posterior acto público en la Plaza Italia. Arturo Martínez, Secretario General de la CUT, indicó que esperan reunir más de 4 mil personas. En la mañana de ese día concurrirán a La Moneda para entregar una copia del petitorio con las demandas políticas y sindicales. Estas incluyen la solicitud de reformas a la Constitución Política; soluciones para el alto índice de cesantía y solicitud de cambios al PROTRAC, entre otras.
- La crisis externa y el ajuste interno no ha dejado indiferente a las firmas administradas por capitales españoles. Varias de ellas han despedido a parte de su personal o bien han avanzado en los estudios para concretar reducciones antes de fines de año. La CTC anunció a los sindicatos que iniciaba una reestructuración para reducir costos y añadió que le era imposible garantizar el 100% de los empleos. ENDESA decidió despedir a 350 trabajadores sin más trámites. Según los trabajadores, en EMOS, el consorcio franco-hispano que se adjudicó el 42% de la firma, espera que el Sistema Administrador de Empresas (SAE) realice despidos. En el Banco Santander ya fueron despedidas 100 personas y se espera que próximamente culmine una reingeniería de proceso en el banco Santiago, que también contempla disminución de personal.
- El presidente de la CTC insistió que cualquier reducción de personal que aplique la compañía busca garantizar el empleo futuro haciendo viable la compañía. "Los despidos son siempre inoportunos, independientemente de quien los haga", indicó que se aplica la filosofía de aguantar hasta que no se pueda más, pero hay que ser responsables también con los accionistas, los trabajadores internos y los clientes.

3

AGOSTO

Felipe Lamarca, presidente de la SOFOFA, señaló que los despidos que se están registrando obedecen a razones diversas según la empresa e hizo ver que los empresarios son personas que ponen capital y lo arriesgan para levantar una empresa. En el momento que la compañía vende menos y puede no cubrir sus costos, entonces su alternativa es o trata de reducirlos salvando el 95% del personal o si no, al final va a quebrar y todos quedarán desempleados. Al mismo tiempo, subrayó la necesidad de que los empresarios respeten más los límites de las empresas pequeñas y medianas y tengan cuidado de no pasarles por arriba, dentro de la lucha legítima por el mercado y la competencia.

- El Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, indicó que además de despidos masivos, el Ministerio del Trabajo ha detectado casos en que las empresas han obligado a sus empleados a rebajar salarios. Para eso, expresó, tiene que haber un mutuo acuerdo entre las partes. Por ello se ha pedido a la Dirección del Trabajo que refuerce su fiscalización.
- Una reducción de la plana gerencial realizó supermercados Unimarc, con el objeto de acotar gastos y concentrar la gestión en las áreas tradicionales de desarrollo de la empresa, como finanzas, administración, operaciones, personal e informática. Según anunció Francisco Javier Errázuriz, el recorte en el número de gerencias es parte de un proceso para reducir costos en más de \$1.000 millones al año. En este contexto se anunció una drástica reducción de sus precios de venta al público. Durante el primer semestre de 1999, las utilidades de la cadena cayeron un 75% respecto a igual lapso del año pasado. En el caso de las ventas, éstas se redujeron un 19%.
- Cerca de mil trabajadores de EMOS ocuparon las dependencias de la planta, reclamando por el bajo ofrecimiento relativo al pago de las indemnizaciones.
- Las directivas sindicales de EMOS comenzaron una serie de conversaciones informales con abogados y otros profesionales del servicio que administra la empresa CORFO, para avanzar en un acuerdo sobre las compensaciones que recibirán los trabajadores por la privatización de la compañía sanitaria.
- Como un principio de avenimiento definió el Ministro Secretario General de la Presidencia, el encuentro que sostuvo con dirigentes de los trabajadores marítimo portuarios. Walter Astorga entregó una propuesta para que el gobierno comprometa indemnizaciones y jubilaciones anticipadas para quienes pierdan su empleo a raíz de la licitación de los terminales marítimos.
- Los dirigentes de las seis ramas de la CPC decidieron formalizar su rechazo al proyecto de ley que crea el PROTRAC. Sin embargo, según aseguró Walter Riesco, ello no implica que el empresariado no apoye la creación de un beneficio para el trabajador que enfrente la cesantía. La iniciativa, sostuvo, no soluciona el problema actual de desempleo, que sólo comenzará a revertirse cuando las empresas perciban que la recesión terminó.

4

AGOSTO

4

AGOSTO

- El Ministro de Hacienda, Eduardo Aninat, descartó que el gobierno tenga contemplado por el momento impulsar nuevas medidas tendientes a combatir el desempleo. Por ahora, estima que no se requieren. Sostuvo que la prioridad es focalizar las medidas reactivadoras que anunció el Presidente Frei a fines de junio, especialmente aquellas que tienen más velocidad de impacto. El ministro expresó que existe un programa económico serio en marcha y que el gobierno está consciente del problema que representa la desocupación, especialmente en los sectores de menores recursos. Sin embargo, precisó, que se necesita más tiempo para efectivamente evaluar la velocidad que han tenido las medidas para la reactivación.
- El Presidente Eduardo Frei indicó que el Estado sólo representa el 20% de la capacidad de trabajo del país. Indicó que se debe dar una señal de fuerte colaboración, con fuerte inversión en los programas sociales de parte del gobierno y con una fuerte inversión del sector privado, para que salgamos más rápidamente de la crisis. Respecto a los planes elaborados por el Ejecutivo, sostuvo que éstos se analizan semana a semana y que dichos chequeos han revelado que medidas como el fomento de la compra de viviendas D.F.L. Nº 2 ya han provocado una reactivación del sector de la construcción.
- El gobierno constituyó el "grupo de trabajo especial" que evaluará las propuestas públicas, sobre todo las que atañen al tramo juvenil. El grupo es presidido por el Ministro de Hacienda, y en él también participan los secretarios de Trabajo, Educación, MIDEPLAN y Economía, aparte de otros servicios. Eduardo Aninat explicó que este equipo no es redundante con la Comisión Interministerial del Empleo y tiene tres objetivos específicos: realizar un catastro de las ofertas del Estado para paliar la desocupación; analizar la velocidad de llegada, incidencia e impacto de estos programas en los estratos juveniles más vulnerables (15 a 19 años), y darle una dimensión regional y comunal a las medidas.
- El Ministro de Hacienda descartó que se pueda calificar como catástrofe nacional el problema de la desocupación, por tanto, no es posible que se utilice el 2% constitucional previsto para enfrentar casos de desastre.

5

AGOSTO

- Un llamado al gobierno a abrirse a la posibilidad de promover nuevas iniciativas orientadas a paliar el alto desempleo, formuló Walter Riesco. Indicó que el gobierno no puede inflexibilizar su actitud pensando que las medidas que señaló el Presidente Frei son las únicas. Al respecto, sostuvo que el Ejecutivo tiene que ser receptivo a las diversas propuestas formuladas por distintos sectores, las cuales podrían contribuir a mejorar las cifras de empleo más prontamente.
- Una manifestación realizaron los empleados del Banco del Estado en protesta por diversos atropellos a la carrera funcionaria que, según los dirigentes sindicales, se resumen en más trabajo por el mismo sueldo. El acto "Por el respeto a los trabajadores", se efectuó en el hall central de la casa matriz del banco. El presidente del sindicato que agrupa a 8 mil trabajadores rechazó las medidas de los ejecutivos del banco porque no han contratado más personal para las nuevas oficinas y han efectuado traslados

5

AGOSTO

arbitrarios e injustos. A pesar de que el contrato colectivo expira dentro de un año, los gerentes aprobaron, junto con un encasillamiento, un sistema de remuneraciones que, a la larga, significa una disminución del 10% de los sueldos.

El gerente general del Banco del Estado negó que la entidad vaya a reducir su planta de trabajadores en el marco del plan de modernización que está llevando a cabo. Desmintió además una supuesta baja en los salarios de los trabajadores y precisó que lo que se está haciendo es ordenar la carrera funcionaria y definir que cada función tiene un rango de sueldo en base a la responsabilidad.

- Con respecto a la postura crítica de la CPC frente al PROTRAC, Walter Riesco señaló que la iniciativa no materializa una buena idea. A su juicio requiere varias perfecciones para que cumpla su objetivo: ayudar al trabajador en períodos de cesantía, evitando incentivos perversos que fomenten el mantenerse en ese estado. Planteó, asimismo, que el financiamiento que contempla el proyecto va más allá de lo que requiere el beneficio.
- Con sorpresa calificó el Ministro del Trabajo el retiro del apoyo de la CUT al PROTRAC. Advirtió que si ellos quieren entrar "al corazón del proyecto", no vamos a tener acuerdo. Además argumentó que en ningún caso la opinión de la CPC constituye una condena a la iniciativa, pues las entidades empresariales son complejas y los pequeños y medianos empresarios que otorgan más del 80% del empleo apoyan el nuevo sistema. El Ministro Germán Molina agregó que el conjunto de críticas le parece extemporáneo, pues ha existido un largo debate durante su tramitación en la Cámara de Diputados. Por ello espera que la CPC vuelva a apoyarlo y que la discusión se efectúe en el Senado.
- El secretario general de la CUT, Arturo Martínez, en orden a los despidos ocurridos en varias empresas, calificó de "complicada" la situación por la que actualmente se atraviesa, especialmente porque el gobierno anunció que los despidos estaban en retirada y justo ahora viene una ola de despidos en las grandes empresas. El dirigente acusó a los empresarios de bajar costos para esperar la reactivación económica con menores cargos en mano de obra. En los últimos días se ha producido una verdadera sicosis de despidos entre los trabajadores. Desde noviembre, según los sindicatos, se han producido 800 despidos en UNIMARC; en ENERSIS, se irían de la empresa 600 personas, incluidas las 350 de ENDESA; también se habla de entre 300 y 600 despidos a fines de año en la CTC. La efervescencia en el Banco del Estado, en el que se realizó una protesta, más la paralización de 1.600 trabajadores de EMOS contribuyen de manera notable al clima de agitación y de incertidumbre que se vive en algunas de las más importantes empresas.
- A partir de diversas denuncias por "despidos selectivos", como los desahucios ocurridos en UNIMARC, donde un porcentaje importante correspondió a personas embarazadas o con fuero sindical, o como el caso de ENERSIS en que un 80% de los despedidos corresponde a empleados mayores de 55 años, María Ester Feres, Directora del Trabajo, indicó que esas situaciones

5

AGOSTO

son ilegales e inconstitucionales, motivos por los cuales los afectados pueden recurrir a los tribunales de justicia a interponer recursos de protección y los casos en que haya un fuero estipulado por ley deberán quedar sin efecto por orden de la Dirección del Trabajo. La Directora reconoció que hay preocupación desde el ministerio y en el gabinete, por lo que se están haciendo gestiones para conversar con las empresas. Agregó que tomar esa decisión de despidos en este momento tan inadecuado es remar en una dirección distinta a la que el país entero quiere y necesita. Manifestó que su repartición apoyará a los trabajadores afectados, mediante asesoría a los sindicatos para llevar estos problemas a la justicia.

- Los máximos dirigentes del transporte de carga y pasajeros no descartaron la convocatoria a un paro nacional si en un plazo de 30 días el gobierno no da una respuesta satisfactoria a sus demandas gremiales.
- El Centro Nacional de la Productividad y la Calidad (CNPC) puso en marcha, en conjunto con la Universidad de Chile, el diplomado Economía y Gestión de Calidad para Trabajadores Líderes, orientado a dirigentes sindicales y trabajadores de las empresas y servicios públicos. El objetivo es capacitar a los trabajadores para que lideren procesos de gestión de calidad en sus unidades productivas, a través del entrenamiento en la aplicación de métodos de mejoramiento continuo, junto con interactuar con otros trabajadores que tengan intereses y motivaciones sindicales.
- Desmintiendo las versiones sobre eventuales despidos masivos a partir de los próximos meses, altas fuentes de la CTC precisaron que en el marco de la reestructuración general que está viviendo la empresa se relocalizará a un grupo importante de personas hacia nuevas áreas de negocios y otros proyectos anexos que están prontos a ser inaugurados.
- Como "inoportuno" calificó el Ministro de Economía, Jorge Leiva, el momento en que se han producido despidos masivos en varias empresas, en particular de capitales españoles, añadiendo que existen razones legales por las cuales las empresas pueden concretar este tipo de decisiones. Sin embargo, puntualizó que tales empresas a la vez tienen importantes planes de inversión en distintas áreas, y que sería muy deseable que estos planes de inversión pudieran coincidir con aquellos de racionalización.
- El gobierno decidió reformular el plan de reactivación contra el desempleo, tras el agravamiento de las cifras de desocupación y las presiones políticas de los partidos del bloque oficialista. El Ministro Secretario General de Gobierno, Carlos Mladinic, informó que se reasignarán y refocalizarán algunos de los recursos contenidos en el Plan Frei, de forma de potenciar aquellos programas más eficientes. Puntualizó que no hay un nuevo plan, pero lo que sí puede haber son nuevos recursos para determinados programas en desmedro de otros.
- Trabajadores de empresas pesqueras de Lota, en peligro de cierre por la crisis del jurel, acompañados de ex mineros del carbón, realizaron una marcha hasta la intendencia regional para solicitar programas ocupacionales y

6

AGOSTO

6

AGOSTO

que se retire del Congreso el proyecto que fija cuotas individuales transferibles del jurel, por estimar que éste sólo favorece a las grandes empresas del sector.

- Luego de trece días de paro, los estibadores de Arica llegaron a un acuerdo económico y levantaron la movilización, tras varias negociaciones con las agencias navieras. El movimiento solamente continúa en Iquique.
- Los 1.600 trabajadores de EMOS se tomaron las trece sucursales y dos centros de pagos de la empresa, como parte de las movilizaciones destinadas a lograr una indemnización mayor como consecuencia del proceso de privatización de EMOS.

7

AGOSTO

- Un total de 23.914 empleos directos durante este año deberían generarse en la Región Metropolitana, afirmó el Intendente Ernesto Velasco, precisando que el conjunto de proyectos comunales, regionales y ministeriales demandarán una inversión total de \$750.128 millones, equivalente a US\$ 1.500 millones.

8

AGOSTO

- Su firme decisión de continuar con la paralización del puerto de Iquique expresaron los sindicatos portuarios de esa zona, que desde hace 17 días mantienen un paro ilegal en demanda que las agencias navieras incrementen en un 100% los valores de los turnos que realizan los trabajadores eventuales, los que actualmente perciben \$10.000.

9

AGOSTO

- La Dirección del Trabajo indicó que los finiquitos aumentaron en 10.5% entre enero y junio de este año respecto a igual lapso de 1998 y los montos pagados a los trabajadores por comparendos subieron en 48.4%. Señaló además, que las multas aplicadas en las empresas pasaron de \$2.040 millones a \$3.500 millones en los primeros seis meses de 1999. La Directora del Trabajo, María Ester Feres, comentó que la principal causa de estos finiquitos responde a "necesidades de la empresa", que se enmarcan en el artículo 160 de la ley laboral y que dicen relación con reducción de costos, cierre o quiebra de la empresa donde trabajaba la persona. Destacó que este incremento ha ido a la par con mayores beneficios para los trabajadores despedidos, pues su entidad debió redoblar los esfuerzos para satisfacer los mayores requerimientos. Los reclamos más frecuentes fueron, en orden de importancia, las indemnizaciones, sueldos, entrega de documentación, imposiciones, gratificaciones y asignaciones varias. Los comparendos celebrados subieron en este período de 53.415 a 57.689, lo que equivale a un 8% más que el año pasado.
- El Ministro del Trabajo, Germán Molina, puntualizó que Chile cuenta con una regulación muy estricta respecto del trabajo infantil, coincidente con los convenios internacionales sobre la materia, en los que se fijan condiciones muy estrictas para la ocupación de niños entre 14 y 17 años. Indicó que el gobierno ha hecho suya una iniciativa parlamentaria tendiente a subir a 15 años el límite de edad para niños trabajadores, proyecto que se encuentra en su segundo trámite legislativo y próximo a convertirse en ley.

9

AGOSTO

- El ex dirigente sindical de ENACAR, Jaime Ramírez, admitió que los compromisos contenidos en el protocolo de acuerdo firmado cuando se cerró el mineral, se han cumplido en buena parte. Afirmó que el éxito de los planes de desarrollo está postergado, pero tienen fe en que habrá más trabajo estable a futuro. En su opinión, de no ser por la situación económica general que vive el país, las cosas se habrían dado mejores. Señaló que este planteamiento lo comparte más del 90% de los ex dirigentes sindicales del mineral, que hoy colaboran para que los planes se cumplan. El futuro de zona ya no estaría en el carbón, sino en la actividad portuaria, industrial y turística.
- Cerca de 250 ex mineros del Carbón intentaron parar el tránsito frente a la sede de la CUT, en Santiago, como medida de presión para ser escuchados en sus demandas laborales ya que existen unos 600 ex empleados de ENACAR sin trabajo. Los ex mineros fueron apoyados por cerca de 200 estudiantes de enseñanza media.
- Las exportaciones forestales lograron en mayo un aumento cercano al 20% con respecto a igual mes de 1998, con embarques algo superiores a los US\$ 150 millones. Con esto, los envíos acumulados en los cinco primeros meses del año totalizaron US\$ 739 millones, cifra 4.7% superior a igual lapso de 1998.
- La SOFOFA informó que la producción y ventas industriales registraron en junio caídas de 4.3% y 1.3%, respectivamente, en relación con el mismo mes de 1998. Ambos indicadores exhiben en el primer semestre descensos acumulados de 4.7% y 3.8%.
- El vicepresidente del Banco Central, Jorge Marshall, afirmó que el incremento de la fuerza de trabajo en la última encuesta de la Universidad de Chile correspondiente al mes de junio de 1999, alcanza a un 7%. Señaló que esto significa que, a raíz de la situación de pérdida del trabajo de algún miembro del grupo familiar, otras personas de ese mismo grupo salen a buscar un puesto para compensar la disminución de ingresos, por lo que, al momento de la encuesta, se manifiestan buscando ocupación, aun cuando con anterioridad no lo hacían, aumentando de esta forma el porcentaje de desocupación respecto de la fuerza de trabajo total.
- Diversos sectores políticos están preocupados por el aumento de la tasa de desocupación en los próximos meses y la demora de la reactivación de la economía. De allí que estén analizando la propuesta del presidente de la Comisión de Hacienda del Senado, Alejandro Foxley, de construir un acuerdo nacional para aumentar el gasto fiscal que permita invertir en la generación de empleo.
- El petitorio de la CUT, que reivindica en su marcha, incluye la adopción de cambios constitucionales que permitan devolver la soberanía al pueblo, como el establecimiento del plebiscito como forma de consulta popular; el retiro del PROTRAC; avanzar en su reemplazo hacia la creación de un Fondo

9

AGOSTO

Nacional de Cesantía y la moratoria del pago de dividendos, aranceles escolares y servicios básicos para los desocupados; estabilidad laboral; sueldos dignos; seguridad social; educación para todos; derecho a la salud e igualdad de oportunidades para jóvenes y mujeres.

10

AGOSTO

- El director regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Víctor Tokman, informó que sobre las proyecciones de ese organismo para fines del 2000, nuestro país tendría una desocupación de 7 a 8%. Víctor Tokman indicó que dado que las condiciones en la economía chilena están dadas para iniciar una recuperación a partir de septiembre-octubre, se espera que la tasa de desempleo se vaya ubicando en niveles inferiores a los dos dígitos.

- A la convocatoria de la CUT se han sumado organizaciones sindicales del sector público y privado, además de organismos estudiantiles, como la CONFECH y FESES, agrupaciones de jubilados y entidades sociales.

- El director regional de la OIT, Víctor Tokman, señaló que debido a que las condiciones en la economía chilena están dadas para iniciar una recuperación a partir de septiembre-octubre, se espera que la tasa de desempleo se vaya ubicando en los niveles inferiores a los dos dígitos. Las proyecciones de este organismo para fines del 2000 es un índice de desocupación de 7 a 8% para Chile.

11

AGOSTO

- Según fuentes del Ministerio del Trabajo, el gobierno aseguró los derechos laborales de los trabajadores portuarios. El Decreto Supremo N° 60 sobre trabajo en los puertos se focaliza en la elevación de los requisitos de constitución de las empresas del área con la finalidad de lograr una mayor formalidad del sector que resguarde los derechos laborales y previsionales de los trabajadores.

- Según Luis Riveros, economista y rector de la Universidad de Chile, las tasas de cesantía de dos dígitos se van a mantener el próximo año y es muy posible que recién a mediados del 2001 volvamos a tasas de desocupación de 6.5%, como las que había antes de la crisis.

- Pérdidas por unos 195 millones de dólares sufrirán este año los empresarios agrupados en la Asociación de Industriales Pesqueros de la Región del Biobío (ASIPES), al dejar de producir 325 mil toneladas de harina de pescado. Esto, debido a la menor captura de un millón 300 mil toneladas de jurel por la veda que se prolonga desde marzo de 1997 hasta el 30 de agosto.

- El presidente de la CUT, Etiel Moraga, en el acto del día 10, reiteró la posibilidad de realizar una paralización nacional. Moraga afirmó que si el gobierno no entiende el mensaje que se le ha dado, deberán efectuar un paro nacional de actividades, con el que los trabajadores responderán al silencio habitual de Frei y su gobierno. El 20 de agosto se decidirá al respecto en una asamblea sindical. En su discurso, con duras críticas a la administración que encabeza el Presidente Frei, a la cual calificó como guardián del modelo neoliberal impuesto por el gobierno militar, Etiel Moraga llamó a los trabajadores a permanecer unidos y alertas.

11

AGOSTO

- Un informe detallado y mayor fiscalización solicitó la directiva metropolitana del Colegio de Profesores al superintendente de A.F.P., Julio Bustamante, a fin de resolver el problema de las imposiciones impagas de 5 mil maestros que laboran en Santiago. El dirigente de los profesores, Jaime Gajardo, indicó que solicitaron por escrito se les informe del número de demandas que hay contra las municipalidades por este concepto. Añadió que a nivel nacional la deuda llega a los 13.500 millones de pesos y sobrepasa los 3.500 millones que destinaron el Gobierno y el Congreso para solucionar este problema.
- La Federación de Sindicatos de Trabajadores de Empresas Eléctricas, la Unión de Sindicatos de CTC y la Federación Nacional de Trabajadores de los Medios de Comunicación Social criticaron los despidos masivos realizados en las empresas ENDESA, Chilquinta, Colbún, Central Florida, Cossbo, Inmobiliaria Manso de Velasco y El Mercurio. Los dirigentes sindicales dijeron que con ello se busca aumentar las tasas de ganancias. Además pidieron una mayor fiscalización sobre las reducciones de personal implementadas por estas empresas.
- El Ministro Secretario General de la Presidencia, José Miguel Insulza, afirmó que el gobierno no hará nuevos anuncios en materia económica para reactivar el empleo en el país. Insulza precisó que se ampliarán los programas y proyectos que, se espera, generen recursos y fuentes laborales, tal como anunció la autoridad el jueves pasado al dar a conocer la "refocalización" del Plan Frei. Los recursos se canalizarán vías municipios, ya que a través de esta vía se crea la mayor cantidad de fuentes laborales.
- La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) entregó un diagnóstico del consumo de drogas entre los trabajadores chilenos. El informe, entregado por el doctor de la ACHS Marcelo Trucco, indica que uno de cada 18 trabajadores consume drogas; uno de cada cuatro hombres que labora bebe alcohol en exceso y un 70% de quienes padecen este tipo de problemas pertenecen a la fuerza laboral chilena. Los datos fueron entregados en la jornada "Alcohol y Drogas en la empresa... hacia dónde vamos" organizada por la ACHS y el Ministerio del Interior.

Trucco citó un informe del Instituto Libertad y Desarrollo que establece que el costo anual para el país de la drogadicción y el alcoholismo es de 42 mil 569 millones de pesos y que para la empresa los costos directos derivan hacia ausentismo laboral, licencias médicas, accidentabilidad, deterioro de equipos, uso ineficiente de recursos, malas decisiones, problemas interpersonales, rotación de personal y problemas administrativos y legales, entre otros.

El profesional agregó que, en el campo personal, los que tienen estos problemas suelen verse sometidos a una pérdida progresiva del control sobre sus actos; tienen una menor expectativa de vida; viven una disfunción familiar que se expresa a través de la violencia intrafamiliar, menor rendimiento escolar de sus hijos, deterioro social y perpetuación de la pobreza; además este trabajador suele desarrollar una pérdida de interés por su trabajo, lo

11

AGOSTO

que lo lleva a cometer errores, protagonizar conflictos, sufrir accidentes, incurrir en delitos y finalmente sufrir el desempleo.

Por su parte, el presidente de la Confederación de la Producción y el Comercio, Walter Riesco, hizo un llamado a los empresarios a preocuparse de invertir en sus trabajadores para prevenir la drogadicción y el alcoholismo, ya que a largo plazo esto significa un ahorro.

- En nueve mil millones de dólares se estiman las pérdidas asociadas al consumo de alcohol y drogas, según cálculos divulgados en un encuentro organizado por la ACHS. En dicho encuentro el Ministro del Interior, Raúl Troncoso, comentó que este problema puede acentuarse debido a la crisis económica que afecta al país. Para la CPC, este problema se traduce en pérdidas por accidentes, enfermedades, ausentismo, hurtos, desmoralización, mientras que para los trabajadores y sus familias, significa menor bienestar y deterioro de su calidad de vida.
- El diputado Pablo Lorenzini, presidente de la Comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados, informó que el gobierno destinaría nuevos recursos para paliar el desempleo, con la condición de que el presupuesto sea más austero el próximo año. Las declaraciones fueron hechas luego de reunirse con el Ministro de Hacienda, Eduardo Aninat, a quien plantearon cinco medidas para reafirmar el plan de Frei:
 - Reforzar programas municipales de empleo, para lo que se requieren 70 millones de dólares que generarían 50 mil empleos.
 - Mejorar los mecanismos de apoyo para la pequeña empresa con mayor utilización de los fondos de garantía del pequeño empresario (FOGAPE) y exportadores (FOGAEX).
 - Mecanismos de Garantía del Banco del Estado que respalden la renegociación de pequeños empresarios con la banca privada.
 - Capacitación Laboral para desempleados de 20 a 25 años, con subsidios a empresas que incluyan un salario mínimo mensual y un aporte para el desarrollo de entrenamiento laboral.
 - Alivio a las deudas habitacionales para los trabajadores cesantes a través del SERVIU.
- Los senadores socialistas Jaime Gazmuri y José Antonio Viera-Gallo presentaron un proyecto de ley que busca evitar la discriminación por edad y sexo al momento de postular a un trabajo o como causal de despido. Con este proyecto se complementarían la Constitución Política en sus artículos 1º y 19, donde se señala una serie de aspectos que no podrán ser argumentados para la contratación o supresión de cargos, entre ellos están los conceptos de raza, religión y color. En lo específico se modifica el D.F.L. N° 1 de 1994 que fija el texto refundido, codificado y sistematizado del Código del Trabajo, intercalando en su artículo 2º las causales de edad y estado civil.

12

AGOSTO

12

AGOSTO

- Pablo Leiva, Jefe de sectores especiales de fiscalización de la Dirección de Trabajo, señaló respecto al debate sobre la deuda previsional que mantiene el fútbol chileno, que "aquí no hay nada que negociar. La previsión es irrenunciable. Nadie lo puede negociar, No lo puede negociar ni el propietario del derecho ni menos alguien en representación de él. Por lo tanto, aquí no cabe ningún tipo de negociación, toda vez que esto ya ha ingresado al patrimonio de cada uno de los jugadores del fútbol profesional". Agregó que lo único que se podría alcanzar es una concesión de plazos para integrar las millonarias sumas que se deben por las imposiciones de los jugadores.
- El Presidente de la República, Eduardo Frei, defendió la privatización de la Empresa Metropolitana de Obras Sanitarias (EMOS) afirmando que el atraso en la entrega de las viviendas del SERVIU muchas veces se debe a la demora de las obras de urbanización y alcantarillado que deben suministrar las empresas sanitarias.
- La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) emplazó al gobierno a convocar a los dirigentes sindicales a una mesa de diálogo para discutir las medidas para combatir con eficiencia el alto desempleo nacional. La solicitud la hizo el presidente de la CUT, Eitel Moraga, tras evaluar como exitosa la marcha realizada el martes a la que asistieron un poco más de 7.00 personas según sus cálculos.

Las demandas de los trabajadores incluyen: el cese inmediato de las privatizaciones, en particular de las empresas sanitarias; incremento en los presupuestos de salud y vivienda; incremento inmediato de los subsidios de cesantía a un 75% de la última remuneración, el establecimiento de un fondo nacional solidario para estos subsidios y el retiro del PROTRAC que se tramita en el Congreso. Además de eso, la CUT solicita cambios constitucionales para eliminar a los senadores designados, que se castigue a los responsables de las violaciones a los derechos humanos y que se salde la "deuda histórica" del estado con el sector pasivo; también solicitaron soluciones para los problemas de los pueblos originarios, reajustes dignos para el sector público, que se suspenda la licitación de los puertos estatales y medidas de protección para la pequeña y micro empresa.

- La Directora Nacional del Trabajo, María Ester Feres, manifestó que la situación de crisis ha afectado fuertemente los derechos colectivos de los trabajadores, tanto en lo relacionado con las negociaciones colectivas como en las huelgas. "Tenemos bajas sostenidas que nos permiten señalar que hoy el conflicto se expresa menos en lo que son las variables tradicionales. Cuando está en peligro el puesto de trabajo, el trabajador baja mucho sus expectativas, ya que la principal aspiración es mantener el empleo".
- El Ministro de Minería, Sergio Jiménez, dijo que "CODELCO continúa siendo la fortaleza económica de Chile". Destacó que durante el primer semestre de este año, la empresa estatal obtuvo una utilidad superior a los 120 millones de dólares, a pesar del bajo precio del cobre en los mercados internacionales. Sergio Jiménez calificó a la mina Radomiro Tómic como "la es-

12

AGOSTO

trella" de CODELCO al producir 180 toneladas de cobre al mes y bajos costos de productividad, que bordean los 40 centavos de dólar la libra.

- Carabineros de Chile destacó el aislamiento que vivieron los violentistas que intentaron crear disturbios durante el acto convocado por la CUT en Plaza Italia en Santiago. Para Carabineros esto es un buen indicio "porque finalmente los violentistas hicieron el ridículo; quedó comprobado que la mayoría de la gente no quiere enfrentamientos".
- La Sala del Senado despachó anoche el proyecto de ley que impone la obligación del pago de las cotizaciones previsionales atrasadas como requisito previo al término de la relación laboral por parte del empleador. La iniciativa, que fue aprobada por la unanimidad de los senadores presentes en la sala, pasó a tercer trámite.
- La Contraloría Regional someterá a un juicio de cuentas al alcalde de Viña del Mar, Rodrigo González y a los concejales y funcionarios del municipio que intervinieron en el otorgamiento ilegal de un bono de productividad a los trabajadores municipales bajo el disfraz de una subvención de bienestar. La Contraloría demanda que quienes resulten responsables de la acusación deben reintegrar al presupuesto municipal la totalidad de los fondos empleados, los que ascienden a unos 496 millones de pesos.
- El Ministro Secretario General de la Presidencia, José Miguel Insulza, informó que el gobierno no hará nuevos anuncios en materia económica para reactivar el empleo, sino que ampliará los programas y proyectos que se espera generen dinero y fuentes laborales.
- El Superintendente de A.F.P., Julio Bustamante, informó que con la rentabilidad de las A.F.P. en julio, de un 1,9% sobre la U.F., la rentabilidad de los últimos 12 meses subió el 14,7%. Desde los inicios en 1981 a la fecha, el sistema de administradoras de fondos de pensiones acumuló un incremento del 11,4%. La rentabilidad acumulada en este año hasta julio es de 13,6%.
- La Directora del Trabajo manifestó en su intervención en un Seminario sobre sindicalismo en La Araucanía, que "muchos empresarios están haciendo grandes esfuerzos y los valoramos. Sin embargo, llama la atención que grandes empresas, que sólo registran bajas en los márgenes de rentabilidad, están aprovechando la crisis para hacer ajustes negativos".
- Los trabajadores marítimo-portuarios de Valparaíso declararon un paro indefinido, al rechazar la propuesta gubernamental.
- Como lo informó el Presidente Frei, en la inauguración del Centro de Control Nacional de Correos, se destinarán 90 millones de dólares para combatir la cesantía. Indicó que se está analizando el impacto que han tenido cada uno de los programas lanzados el 21 de junio pasado, y que sobre la base de este estudio decidió reforzar los programas comunales que mejor han resultado.

13

AGOSTO

14

AGOSTO

14

AGOSTO

- Julio Valladares, Subsecretario del Trabajo, indicó que en materia de apoyo a la pequeña empresa, vía Banco del Estado, se ha facilitado la reprogramación de 60.000 deudores PYMES, se está aliviando mediante la condonación de intereses y multas a 62.000 micro y pequeñas empresas que son deudores de IVA, y mediante otros mejoramientos de fondos de apoyo para la pequeña empresa vía CORFO. En materia de inversión pública intensiva en la generación de empleos, en desarrollo de obras que mejoren la infraestructura local, en infraestructura educativa, en reparación de caminos y puentes, en construcción de viviendas PET y otros programas públicos se están invirtiendo más de \$85.000 millones que están generando más de 45.000 empleos mensuales desde el mes de julio pasado.
- Después de más de 14 horas de negociaciones con el Sistema Administrador de Empresas (SAE), los trabajadores de la Empresa Metropolitana de Obras Sanitarias (EMOS) pusieron fin a un paro de actividades que se prolongó por más de 10 días. Según el presidente del Sindicato N° 1, Víctor Navarrete, "hemos logrado nuestros objetivos con una indemnización promedio para los trabajadores que alcanza a los 33 mil dólares (unos 8,6 millones de pesos)", lo que significa un costo total de unos 52,8 millones de dólares. La oferta original del SAE alcanzaba a alrededor de 42 millones de dólares.

16

AGOSTO

- El Ministro de Transportes y Telecomunicaciones, Claudio Hohman, y el Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, enfatizaron que el gobierno no hará nuevas ofertas a los trabajadores portuarios que realizan un paro de actividades desde el 13 de agosto, pues se le ha ofrecido capacitación y empleos seguros hasta por cuatro años si quedaran sin trabajo una vez que los terminales portuarios pasen a manos privadas. Hicieron hincapié que no pagarán indemnizaciones de 20 millones a cada persona que sea despedida del sector, como piden los dirigentes sindicales. Las pérdidas en Valparaíso y San Antonio hasta ese momento eran estimadas en 270 mil dólares.

17

AGOSTO

- El Ministro de Hacienda, Eduardo Aninat, se reunió con el presidente de la Asociación de Bancos, Hernán Somerville, quien estuvo acompañado de 18 dirigentes y dueños de entidades financieras. Los banqueros se comprometieron a trabajar con el gobierno para encontrar soluciones prácticas que permitan a las pequeñas y medianas empresas (PYMES) renegociar sus deudas y acceder a nuevos créditos. Hernán Somerville expresó que la banca también se comprometió a mantener la estabilidad laboral del sector y a efectuar nuevos esfuerzos junto al gobierno para dar más velocidad a la reactivación económica.
- Tras cinco días de paralización de cerca de cuatro mil trabajadores en los puertos de Valparaíso, San Vicente, San Antonio, Arica y Antofagasta, las pérdidas estimadas por la Empresa Portuaria de Valparaíso son de 955 mil dólares. Hasta este día se mantenían veinte barcos en espera para descargar sus productos.

Por su parte los trabajadores portuarios de Iquique cumplen 25 días en paralización de actividades sin alcanzar un acuerdo con el gobierno respecto

17

AGOSTO

a las medidas que paliarían la posible cesantía del sector una vez que se privatice la actividad de ese puerto nortino.

Por su parte la Corporación de la Madera (CORMA) aseguró que por esta paralización casi el 50% de sus exportaciones se mantenían detenidas; solicitan del gobierno una acción más fuerte para resolver este conflicto.

- El Presidente de la República, Eduardo Frei, denunció que quienes cuestionan el manejo del gobierno ante la coyuntura económica y cesantía que afecta al país, son los mismos que durante la crisis de 1982 hicieron pagar los costos a los chilenos pertenecientes a la tercera edad. En el gobierno militar se suprimió el 10,6% de reajustes para los pensionados y se paralizó el incremento de sus jubilaciones, lo que significó 2.200 millones de dólares que fueron utilizados en esa época para enfrentar la crisis. Frei destacó que en esta oportunidad su gobierno no sólo ha mantenido las pensiones de la tercera edad, sino que las ha incrementado sustancialmente y otorgado otra serie de beneficios.

18

AGOSTO

- Ex mineros de Lota se tomaron el edificio de la CORFO. Exigieron al gobierno el pago de compensaciones económicas para los obreros que quedaron sin empleo tras el cierre progresivo de las minas. La CORFO culpó a los mineros de haber rechazado numerosas ofertas de trabajo estable surgidas en el marco del Programa de Reinserción Laboral impulsado por las autoridades luego del cierre de los yacimientos. Según los trabajadores, el proceso de reconversión que intentaron hacer en Lota fue un fracaso total.

19

AGOSTO

- Un grupo de ex mineros del carbón ocuparon durante siete horas las dependencias del Ministerio del Trabajo. Los aproximadamente 50 ex mineros exigen una pensión de gracia de 270 U.F. junto a diversos subsidios, a lo que el gobierno respondió con una contra propuesta que fue estudiada en una mesa de diálogo en el Ministerio de Economía.

20

AGOSTO

- El Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, informó que el gobierno hizo una nueva propuesta a los ex mineros del carbón de Lota: garantizarles 150 cupos en los nuevos programas de absorción de mano de obra a través de los Municipios por un período de ocho meses.

- El Superintendente de ISAPRES, Alejandro Ferreiro, informó de variaciones "abismantes" en los factores de riesgo que asignan estas entidades a distintas personas. Las diferencias implican un ahorro de \$210 mil al mes en el caso de escoger la ISAPRE con ponderación más baja. "Cruz Blanca" resultó ser la más cara y "Más Vida" la más económica.

Alejandro Ferreiro indicó que el Estado no cuenta con herramientas para impedir estas diferencias, pues la ley permite que las instituciones fijen sus precios. Pese a ello, reconoce que las grandes desigualdades observadas "parecen revelar un ejercicio arbitrario".

- La Subsecretaria de Vivienda, Berta Belmar, anunció la ampliación del Decreto de la suspensión del cobro de los dividendos por crédito hipotecario

20

AGOSTO

en los SERVIU a todos los trabajadores dependientes e independientes que se encuentran cesantes desde el 1º de abril de 1998. El plazo para acceder a este beneficio será hasta el 31 de octubre de este año.

- Tras 6 días de paralizaciones en los puertos de Arica, Antofagasta, Valparaíso, San Antonio y San Vicente se llegó a un acuerdo con los trabajadores involucrados. La paralización habría provocado pérdidas por dos millones de dólares.

El gobierno destinó un monto que se utilizaría en el caso que los trabajadores, al producirse el proceso de privatización, quedaran sin trabajo. Los trabajadores estiman que serían entre mil y 1.500 los que perderían su fuente laboral. Existen 700 trabajadores que tienen más de 55 años y que podrían acceder a una pensión de gracia administrativa de \$120.000 mensuales. Para los casos de cesantía, se ofrece un empleo asegurado para quienes tengan más de 40 años de edad y 15 de trabajo portuario, que según cada caso podrían optar a \$120 mil mensuales en cinco años, \$150 mil en cuatro años o \$180 mil en tres años y siete meses. Otra opción es acogerse a planes de autoempleo y creación de micro empresas, donde podrían optar a montos de \$7.200.000 en cinco años; \$6.750.000 en cuatro años o \$8.100.000 en tres años siete meses.

Walter Astorga, presidente de la Coordinadora Nacional Marítimo Portuaria, calculó en 42 millones de dólares lo que destinará el gobierno para este sector. Agregó que los trabajadores portuarios podrían realizar las mismas medidas de presión ante los operadores privados que acaban de licitar los puertos de Valparaíso, San Antonio y San Vicente, con el fin de lograr mejores salariales mejores que las actuales.

El presidente de la Cámara Marítimo Portuaria, Jaime Barahona, afirmó que este acuerdo constituye una "satisfacción amarga", pues si bien se logró la reanudación de las actividades, la forma en que los portuarios consiguieron los recursos es una señal preocupante y una herencia que se le está dejando al próximo gobierno.

El secretario ejecutivo de la Sociedad de Fomento Fabril, Andrés Concha, aseguró que se validó un proceso ilegal, donde quienes suspendieron sus actividades ocasionaron un enorme perjuicio al país.

21

AGOSTO

- El Ministro de Hacienda, Eduardo Aninat, informó de la asignación de un total de \$45.983 millones y la creación 63.860 nuevos empleos entre los meses de septiembre y diciembre del presente año, en el marco de la política de reforzamiento de los programas de empleo municipal de emergencia anunciados por el Presidente Eduardo Frei el 21 de junio. Aninat dijo que los nuevos recursos provendrán del tesoro público, indicando que éstos ya se encuentran disponibles y tienen su origen de las recientes privatizaciones y los programas de ahorro del gobierno.
- Durante el Segundo Encuentro Nacional sobre la "Prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación" organi-

21

AGOSTO

zado por la Confederación Gremial Unida de la Pequeña y Mediana Industria (CONUPIA) y con el patrocinio de la OIT y del Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Subsecretario de Previsión Social, Patricio Tombolini, aseguró que el trabajo infantil no forma parte de los elementos competitivos que tienen las empresas para reducir sus costos y llamó a todos los actores de la sociedad a buscar fórmulas para impedir que los niños formen parte del mercado laboral a temprana edad, desertando con ello de la educación.

Por su parte, Carlos Montes, presidente de la Cámara de Diputados planteó que el trabajo infantil "es el origen fundamental de la pobreza" y para evitarlo sostuvo que "nuestra sociedad requiere de más equidad y más igualdad de oportunidades para todos".

22

AGOSTO

- El Ministro de Economía, Jorge Leiva, reconoció la posibilidad de que la tasa de desempleo llegue entre el 12% y el 12,5% durante agosto o septiembre. Si no hay cambios notorios en la fuerza de trabajo, en el momento más malo Chile tendrá unas 700 mil personas sin ocupación.
- El presidente de la Asociación de Usuarios de ZOFRI, Leonardo Solari, anunció que algunas empresas despedirían 200 personas diariamente por los efectos del paro portuario que cumplió 30 días.

Nelson Mondaca, presidente provincial de la Central Unitaria de Trabajadores, dijo que "en la eventualidad de que esta amenaza temeraria se materialice, puedo asegurar que la CUT no se quedará tranquila y es muy probable que llamemos a una paralización total de Zona Franca; lo que ocurriría en un plazo no mayor a los 10 días".

23

AGOSTO

- La Coordinadora de Comités de Cesantes de Chile pidió declarar la cesantía catástrofe nacional y utilizar el 2 % constitucional para financiar medidas que incrementen las plazas laborales. Los trabajadores cesantes culparon al gobierno de la situación por la "indolencia de las autoridades"; exigieron: recursos frescos para generar empleo; inmediata implementación de planes de absorción de mano de obra; que se reponga el 17 y 13 % del presupuesto de los Ministerios de Obras Públicas y Vivienda; crear un seguro de desempleo que cubra el 75 % de la última remuneración; ampliar la alimentación escolar a niños de prebásica y mantenerla los fines de semana; eximir del pago de los servicios básicos, aranceles educacionales y otorgar atención gratuita de hospitales; reducir la jornada laboral para ampliar las plazas de trabajo; eliminar el IVA a alimentos de primera necesidad y crear un fondo para impulsar la industria nacional.
- El presidente del Colegio Médico, Enrique Accorsi, informó que su gremio considera que un millón doscientos mil pesos en promedio mensual para cada médico que ingresa al sector público de la salud es la cifra considerada apropiada para discutir con el gobierno antes de iniciar movilizaciones que hasta podrían incluir una paralización nacional de actividades.
- Una inversión de 6.500 millones de dólares y 12 mil empleos en forma directa y otros 48 mil indirectos son las cifras que se estima generarán por

23

AGOSTO

cinco años los proyectos mineros que se insertan dentro del Tratado de Integración y Complementación Minera entre Chile y Argentina, que es gestionado por legisladores de ambos países que buscan ratificar el tratado suscrito por los Presidentes Carlos Menen y Eduardo Frei en diciembre de 1997.

- El presidente de la Asociación Gremial de Empresas de Servicios Temporales (AGEST) y gerente general de MANPOWER, Alberto Finlay, planteó la modificación del Código del Trabajo debido a que tal como está la ley ahora "la prestación de servicios temporales no es ilegal, pero es ilegal". AGEST, que agrupa a doce empresas del sector, presentó en enero pasado un proyecto de Ley al Ministerio del Trabajo en que se planteaban las modificaciones necesarias; este borrador está actualmente siendo revisado por una comisión creada para tal efecto.
- La Directora del Trabajo, María Ester Feres, informó que en el primer semestre y con relación a igual período del año pasado, hubo un aumento del 70% en la deuda previsional: en los primeros seis meses de 1998, la deuda previsional fue de \$795,1 millones; mientras que en este año el monto asciende a \$1.355,6 millones.
- El presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio considera que las reformas laborales, el proyecto del PROTRAC, el tema de la seguridad ciudadana, el no respeto a la propiedad privada y la sensación de que el gobierno reacciona sólo frente a la fuerza que ejercen ciertos grupos son factores que contribuyen a generar un clima que en nada favorece la confianza y, por consiguiente, la reactivación económica.
- El Instituto Nacional de la Juventud presentó su Bolsa Electrónica de Trabajo. Este servicio estará disponible en las oficinas municipales de información laboral en los centros de Sistemas de información juvenil y en los 100 puntos de conexión a este sistema que abrirá el INJUV en todo Chile.
- El Ministro del Trabajo, Germán Molina, informó que el gobierno envió a trámite legislativo un proyecto de ley destinado a ratificar el convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la prohibición del trabajo infantil. El convenio, aprobado durante la 87ava reunión de Ginebra efectuada en junio de este año, dispone que los estados obligatoriamente deben adoptar medidas urgentes para superar este problema. La edad mínima para ingresar al trabajo fijada por el OIT es a los 15 años de edad y establece que deben fijarse regulaciones de protección especial para los trabajadores entre los 15 y los 18 años.

Molina informó que la situación del desempleo, pese a que todavía se prevén aumentos en ese índice, debería comenzar a aliviarse a partir del mes de octubre.

- El Ministro Secretario General de la Presidencia, José Miguel Insulza, reiteró que el paro de los trabajadores del puerto de Iquique es estrictamente laboral.

24

AGOSTO

24

AGOSTO

Por su parte, Walter Astorga, líder de la Coordinadora Marítimo Portuaria, llamó a los trabajadores de Iquique a alcanzar un rápido acuerdo con las empresas navieras y así poner fin a la paralización que cumple 34 días. Astorga afirmó que la movilización de los estibadores eventuales amenaza con quebrarse y perjudicar a todos los funcionarios del país.

- El diputado DC, Sergio Velasco, presentó una moción para modificar el artículo 161 del Código del Trabajo para que los empleadores informen y pidan autorización a un juez del trabajo antes de despedir a más de 10 funcionarios. Velasco informó que el procedimiento debe ser breve, con no más de 30 días de duración. Para pedir la autorización del juez, los empleadores deberán dirigir una solicitud acompañada de informes contables y financieros sobre la situación en que se encuentre la empresa. El proceso sería regulado por la Inspección del Trabajo. Se suman a la iniciativa todos los integrantes de la Comisión del Trabajo de la Cámara Baja: Manuel Bustos, Adriana Muñoz y Edgardo Riveros.

25

AGOSTO

- El Ministro Aninat afirmó en la cuarta reunión regional de la OIT, en Lima, que esperan una curva de crecimiento gradual positiva a partir de agosto y en el último trimestre del año un crecimiento en términos anualizados de entre 5% y 6%.

- Dirigentes de la ANEF pidieron al Secretario General de la Presidencia que se le dé mayor participación en el perfeccionamiento de las leyes laborales y en los procesos modernizadores del Estado. De la Puente, presidente de la entidad, indicó que la Ley N° 19.533 establece mejoramientos en las remuneraciones y en los mecanismos de participación de los funcionarios públicos, pero que estos trabajadores participan apenas en el 20% de los servicios del Estado.

- El gobierno se comprometió a no realizar despidos dentro de la administración pública, mientras no se produzca una recuperación real de la economía nacional y se disminuya el alto índice de desempleo en el país. Tras un encuentro con el Ministro Secretario General de la Presidencia, José Miguel Insulza, la ANEF logró comprometer la palabra del gobierno de detener todos estos programas y de disminuir "en lo posible", todos los proyectos que implicaban reducciones del personal. Fuentes de gobierno aclararon que el Plan Estratégico de Modernización de la Gestión Pública de 1997-2000 no tiene como fundamento el disminuir el número de empleados fiscales sino que incrementar la eficiencia de los mismos.

26

AGOSTO

- Aunque los efectos de la crisis externa en Chile empujaron la desocupación hacia arriba, al término del primer semestre de este año, la OIT situó a Chile en el tercer lugar de menor cesantía en la región, siendo superado sólo por México (2.8%) y Brasil (17.8%). Así lo dio a conocer el director regional de la OIT, Víctor Tokman, al presentar el "Informe Avance del Panorama Laboral 1999".
- La caída de 2.4% registrada en las ventas del Comercio en julio, es la menor en lo que va corrido del año, lo que abriga las esperanzas de una pronta

26

AGOSTO

y decidida recuperación. Para el vicepresidente de la Cámara Nacional de Comercio, Mario Agliati, las cifras revelan una incipiente reactivación en la actividad sectorial. Dijo que esta tendencia debería continuar en los próximos meses, dadas las perspectivas de recuperación de la economía y la baja base de comparación de agosto a diciembre de 1998, meses en que comenzaron a reflejarse los síntomas de la recesión.

- Por su parte, Horacio Pavez, presidente de la Cámara de la Construcción, indicó que en la construcción ya hay signos de reactivación y así lo indican las ventas inmobiliarias de julio, estimando que esa situación debería continuar dándose en los próximos meses aunque no en cifras tan espectaculares como fue el incremento de un 69% que observaron las ventas de viviendas en julio respecto al mes anterior, lo que es, a su juicio, una muestra clara y plena de reactivación. Añadió que el despegue va de la mano con los incentivos a las compras de viviendas D.F.L. N° 2, que permitieron el inicio de proyectos que estaban detenidos. Cabe recordar que en junio el desempleo en la construcción alcanzó el 24%, perdiéndose 110 mil empleos.
- Luego de 34 días de movilización, los trabajadores marítimos del puerto de Iquique decidieron reanudar sus actividades por siete días, período en el cual intentarán llegar a un acuerdo definitivo con las tres principales empresas de estiba y desestiba: COSEM, REPORT y ULTRAPORT, respecto de sus demandas salariales. Uno de los principales mediadores en la solución del conflicto fue el alcalde de esa ciudad, José Soria.
- Desde septiembre, diez mil trabajadores cesantes o subempleados y que hayan cursado sólo hasta sexto básico podrán concluir en menos de 5 meses la enseñanza básica a través de las municipalidades. Ello gracias al nuevo Programa de Nivelación de Competencias Laborales anunciado por el Ministro (S) del Trabajo, Julio Valladares, y el director ejecutivo del FOSIS, Ricardo Halabí. A los participantes en este programa se les entregará 25 mil pesos para movilización, 10 mil más al obtener la licencia y un seguro contra accidentes, contratado por el FOSIS.
- Aunque los efectos de la crisis externa en Chile empujaron la desocupación hacia arriba, al término del primer semestre de este año, la OIT situó a Chile en el tercer lugar de menor cesantía en la región, siendo superado sólo por México (2.8%) y Brasil (17.8%). Así lo dio a conocer el director regional de la OIT, Víctor Tokman, al presentar el "Informe Avance del Panorama Laboral 1999".
- Aunque la desocupación en el país se acerca a las 700 mil personas, y los despidos continúan, el número de personas capacitadas creció 10%: desde 181.567 beneficiados en el primer semestre de 1998, a cerca de 200 mil en igual período de este año. El director del SENCE, Ignacio Larraechea, afirmó que la empresa le sacó el jugo a cada peso de su franquicia tributaria y ello se demuestra en que el aporte del sector privado se redujo en 12% respecto del año pasado. Larraechea asegura que ahora que comenzó el proceso de reactivación, más que nunca es necesario que el sector privado encuentre trabajadores capacitados.

27

AGOSTO

27

AGOSTO

- Aunque el Indicador Mensual de Actividad Económica (IMACEC) de agosto se conocerá en octubre, la menor contracción registrada por el comercio en julio y el crecimiento anotado por la construcción, el sector automotor y el minero en ese mes, llevaron al economista de la Universidad Católica, Jorge Desormeaux; a los asesores económicos de los candidatos presidenciales Joaquín Lavín y Ricardo Lagos; y al Ministro de Hacienda, Eduardo Aninat, a concluir que en agosto se vislumbrarán los primeros indicios de recuperación económica. A pesar de ello, los economistas estiman que la actividad se contraerá este año entre 0.3% y 0.5%.
- En La Moneda se reunieron el Ministro Secretario General de la Presidencia, José Miguel Insulza; el Intendente de la Primera Región, Patricio de Gregorio; el alcalde de esa ciudad, Jorge Soria, y el Coordinador de los estibadores, Jorge Silva, para definir una línea de negociación para enfrentar el problema portuario de la ciudad de Iquique. De Gregorio se mostró optimista por lo establecido en la cita: "creo que los trabajadores han tenido una muestra de no negociar con medidas de presión", luego de que suspendieran el paro mantuvo el puerto cerrado por 34 días.
- El Sindicato de ENAP Magallanes llegó a un acuerdo con la empresa en el marco de la negociación colectiva. Se logró un reajuste del 100% del IPC y el incremento adicional del 1% por sobre el IPC dividido en dos años. El nuevo contrato regirá desde el 1º de septiembre hasta el 31 de agosto del 2001 y beneficia a cerca de 1.300 trabajadores de ENAP Magallanes.

29

AGOSTO

- Un grupo de alcaldes de Renovación Nacional, encabezados por Carlos Alarcón de Peñalolén, Alejandro Almendares de Cerrillos y Mario López de Quinta Normal, denunciaron una supuesta discriminación por parte de la Subsecretaría de Desarrollo Regional en la entrega de recursos para programas para combatir el desempleo. Los ediles realizaron un ranking con los recursos recibidos por los municipios donde "existe una notoria discriminación"; por ejemplo, en el caso de San Miguel, una comuna de 78 mil habitantes, recibió 638 millones de pesos, mientras que Peñalolén con 210 mil habitantes sólo adquirió 130 millones.

Al respecto, el jefe de la División de Desarrollo Regional del Ministerio del Interior, Fernando Basilio, se manifestó sorprendido por las declaraciones de Alarcón: "Llama la atención porque a él se le aprobó el cien por ciento de los proyectos que presentó". Agregó que antes de conceder los dineros se hace un concienzudo análisis de los proyectos que los municipios presentan; se consideran los índices de desocupación que no necesariamente tienen relación con el total de la población. Basilio indicó que si el edil tiene antecedentes que confirmen sus dichos debería presentarlos a la Contraloría General de la República.

30

AGOSTO

- Empresas Pizarreño solicitó al gobierno que ponga en vigencia disposiciones para prohibir la utilización del asbesto cemento en la fabricación de productos para la construcción sobre la base del convenio oficializado este año con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

30

AGOSTO

- El presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Walter Riesco dijo que si bien la tasa de desempleo anotó un aumento de sólo 0,3% en el trimestre móvil mayo-julio, "el 11,1% no será el nivel más alto del año, ya que en agosto la cifra podría ser peor".

Por su parte, el Ministro Aninat se declaró "optimista" y asoció el mejor comportamiento de los indicadores con un cambio en la tendencia de la tasa de desocupación. Destacó que hay síntomas de un cambio en la economía chilena que hacen prever que durante el cuarto trimestre del año, el país registrará un crecimiento anualizado superior al 5%.

- La Federación Pesquera de Iquique informó que unos 1.400 trabajadores serán despedidos de las empresas "Coloso", "Igemar", "Eperva" e "Iquique Guayana" como consecuencia de la implementación de una fusión comercial motivada por los bajos niveles de producción debido a la falta de materia prima y la crisis económica por la que atraviesa el país. El nuevo grupo pasará a llamarse "Consortio Pesquero del Norte" y será presidido por el actual presidente de la SOFOFA, Felipe Lamarca.

El Intendente de la Primera Región, Patricio de Gregorio, afirmó que tras conversaciones con la directiva del nuevo consorcio "me han asegurado que por lo menos el 90% de los trabajadores serán recontratados, lo que obviamente nos deja mucho más tranquilos". Sobre el 10% que quedará cesante, afirmó que "buscaremos las fórmulas para que el impacto sea el menor posible".

31

AGOSTO

- El Ministerio de Educación puso en marcha el Programa de Desempeño Laboral que consiste en 8 mil 460 becas para estudiantes de 90 instituciones de educación superior, tanto públicas como privadas. Este programa implica una inversión de mil millones de pesos.

1

SEPTBRE.

- El Director General de la OIT, Juan Somavía, se reunió con el Presidente de la República, Eduardo Frei, para que Chile apruebe el convenio internacional para la eliminación del trabajo infantil.
- El Banco Santiago entregará un bono de \$600 mil para sus casi cinco mil funcionarios, como resultado de la firma de un convenio colectivo para los próximos 32 meses con los dirigentes sindicales de esta institución. El acuerdo también incluye incrementos salariales para los trabajadores con sueldo hasta \$650 mil mensuales.
- El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) destinará siete millones para el financiamiento de programas de entrenamiento laboral dirigido a dos mil desempleados. En el semestre pasado, un total de 21.000 desocupados recibieron entrenamiento laboral por intermedio de los distintos programas que financia el SENCE, como Chile Joven, mujeres jefas de hogar, reconversión laboral y de apoyo a la pequeña empresa.

1

SEPTBRE.

2

SEPTBRE.

- El Ministro de Hacienda, Eduardo Aninat, dijo que el gobierno no está muy contento con la respuesta del empresariado a la reactivación de la economía. Señaló que mientras las autoridades han desplegado todos sus esfuerzos generando espacios para el repunte de la actividad, al sector privado le ha faltado "ánimo, empuje y ñeque" para dar respuestas concretas con inversiones más fuertes y firmes.
- El Regional Metropolitano del Colegio de Profesores presentó un querrela por presunta apropiación indebida de más de 500 millones de pesos contra el alcalde de San Miguel, Juan Claudio Godoy, por no pago de cotizaciones previsionales. Según el presidente de los profesores de la Región Metropolitana, Jaime Gajardo, "lo grave de la situación es que el Estado, en este caso el Ministerio de Educación, ha entregado a los municipios los recursos para pagar las cotizaciones previsionales, sin embargo, éstos no los han depositado en las A.F.Ps. de los docentes y muchos no han podido jubilar. Nosotros tenemos los documentos que comprueban éstos, y los antecedentes los vamos a entregar a la justicia".
- Los miembros de las Comisiones unidas de Hacienda y Trabajo del Senado solicitaron al Ministro Germán Molina más información sobre los costos de administración del PROTRAC. El senador Alejandro Foxley (DC) indicó que de la estimación realizada para comparar costos entre los distintos candidatos para administrar el sistema (mutualidades, bancos, A.F.P. y A.F.V.), "se observa una cierta convergencia y, por tanto, este tema está casi despejado". Pero dijo que está pendiente una estimación precisa de los costos actuales de administración de los fondos de pensiones por las discrepancias entre las cifras de la Superintendencia y la Asociación de A.F.P.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA TRIBUNALES DE JUSTICIA.

4.063/230, 9.08.99.

La Dirección del Trabajo está impedida de pronunciarse respecto de materia cuyo conocimiento y resolución ha sido sometida a los Tribunales de Justicia.

Fuentes: Constitución Política de 1980, artículo 7º. D.F.L. Nº 2, de 1967, artículo 5º letra b).

Concordancias: Dictamen Nº 3.553/190, de 16.06.97.

Se solicita pronunciamiento respecto del incumplimiento por parte del empleador, en el pago acordado en finiquito a través de 12 cuotas por término de la relación laboral percibiendo el trabajador solamente dos cuotas, razón por la cual este último interpuso demanda judicial ante el Tercer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, con el patrocinio de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana de Santiago, el día 28 de septiembre de 1998, sin que hasta el momento se haya resuelto dicha demanda.

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

El artículo 5º, letra b), del D.F.L. Nº 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, dispone:

"Al Director le corresponderá especialmente:

"b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".

De la disposición transcrita se desprende que el Director del Trabajo está facultado para fijar el sentido y alcance de la legislación y reglamentación laboral y social, facultad que solamente está limitada cuando el asunto o materia de que se trate ha sido puesto en conocimiento y para resolución de los Tribunales de Justicia.

En la especie, el trabajador afectado expresa que recurrió ante el Tercer Juzgado del Trabajo de Santiago, con el patrocinio de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana de Santiago, para demandar el pago acordado con su ex empleador en finiquito de 3.07.98, sin que

hasta el momento se haya resuelto su demanda no obstante la necesidad de una pronta resolución por el largo período de cesantía que enfrenta actualmente.

Atendido los antecedentes descritos y la normativa legal citada, la suscrita está impedida de pronunciarse sobre el particular toda vez que, de intervenir en este caso cuyo conocimiento ha sido puesto en conocimiento de los tribunales ordinarios de justicia, dicha intervención está sancionada con la nulidad porque los órganos del Estado sólo pueden actuar válidamente dentro de su competencia y en la forma que prescribe la ley, por lo que todo acto en contravención a esta regla es nulo y origina las responsabilidades y sanciones establecidas por la ley, según así lo dispone perentoriamente el artículo 7º de la Constitución Política de 1980.

De ello se sigue que el trabajador que consulta, deberá requerir de la Corporación de Asistencia Judicial, patrocinante en este juicio, la agilización necesaria para obtener pronto en el juicio. Sin perjuicio de lo anterior, la suscrita ha dispuesto el envío de los antecedentes de este caso a dicha Corporación a fin de que en ella se adopten las medidas de rigor.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas constitucional y legales, cúpleme informar a Ud. que la Dirección del Trabajo está impedida de pronunciarse respecto de materia cuyo conocimiento y resolución ha sido sometido a los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de poner los antecedentes del caso en manos de la Corporación de Asistencia Judicial Metropolitana.

TRABAJADORES AGRICOLAS DE TEMPORADA. ALOJAMIENTO. ALIMENTACION. MOVILIZACION. OBLIGACION EMPLEADOR.

4.088/231, 10.08.99.

El artículo 95 del Código del Trabajo le impone al empleador la obligación de proporcionar a los trabajadores de que se trata el alojamiento, los alimentos y los medios de movilización, debiendo asumir también los costos que irroguen tales prestaciones.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 58 y 95. Código Civil, artículos 19, 20 y 22.

Concordancias: Ord. Nº 1.825/110, de 20.04.93; Ord. Nº 7.336/115, de 21.09.89.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar el alcance de la obligación de proporcionar alojamiento, alimentos y los medios de movilización de los trabajadores a que se refiere el artículo 95 del Código del Trabajo.

Sobre el particular cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 95 del Código del Trabajo dispone que:

"En el contrato de los trabajadores transitorios o de temporada, se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar al trabajador condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, de acuerdo a las características de la zona, condiciones climáticas y demás propias de

la faena de temporada de que se trate, salvo que éste acceda o pueda acceder a su residencia o a un lugar de alojamiento adecuado e higiénico que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores.

"En las faenas de temporada, el empleador deberá proporcionar a los trabajadores, las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los alimentos. En el caso que, por la distancia o las dificultades de transporte no sea posible a los trabajadores adquirir sus alimentos, el empleador deberá, además, proporcionárselos.

"En el caso que entre la ubicación de las faenas y el lugar donde el trabajador aloje o pueda alojar de conformidad al inciso primero de este artículo, medie una distancia igual o superior a tres kilómetros y no existiesen medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar entre ambos puntos los medios de movilización necesarios, que reúnan los requisitos de seguridad que determine el reglamento.

"Las obligaciones que establece este artículo no serán compensables en dinero ni constituirán en ningún caso remuneración".

Ahora bien, para una correcta interpretación de las obligaciones contenidas en el artículo 95 del Código del Trabajo, se hace necesario establecer el sentido y alcance de esta disposición legal, debiendo recurrirse para tal efecto a la regla interpretativa contenida en el inciso 1º del artículo 22 del Código Civil que regula el llamado "elemento lógico", conforme al cual *"El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía".*

En este sentido, el inciso primero del artículo 95 contempla la obligación del empleador de "proporcionar" a los trabajadores las condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento; en el inciso segundo la de "proporcionar" los alimentos; en el inciso tercero la de "proporcionar" los medios de movilización necesarios; y por último en el inciso cuarto se dispone que las obligaciones que establece este artículo no serán "compensables" en dinero ni constituirán en ningún caso remuneración.

De esta forma es posible advertir, como en el caso en comento, que nuestra ley laboral, en atención a las especiales características que reviste la prestación de los servicios a que se refiere esta norma, le impone al empleador la obligación de proporcionar a los trabajadores el alojamiento, los alimentos y los medios de movilización, agregando al efecto que esta obligación reviste la característica de no ser "compensable" en dinero.

Ahora bien, la recta interpretación del sentido y alcance del artículo 95 del Código del Trabajo, importa que la misma norma debe ser entendida en el sentido que la obligación de "proporcionar" que pesa sobre el empleador también lo obliga a hacerse cargo de los costos que irroguen tales prestaciones.

A mayor abundamiento, podemos sostener que por una razón de equidad, siempre que las faenas se desarrollen en lugares apartados, que no permitan al trabajador acceder a su propio hogar con medios de locomoción públicos, el empleador tiene la obligación de disponer para sus trabajadores, a su cargo y costo, el alojamiento, el transporte y la alimentación; tal es el caso, por ejemplo, de las faenas mineras, en donde el empleador debe suministrar campamentos y transporte para acceder a la mina, ya que no existen medios públicos de locomoción, de igual forma debe dar los alimentos, ante la imposibilidad de los dependientes para acceder a ellos.

Como un ejemplo adicional, podemos decir que la misma razón de equidad se encuentra implícita a propósito de las normas sobre protección de la maternidad, particularmente en lo relacionado con la obligación del empleador de mantener salas cunas, en cuyo caso se ha dicho que *"la expresión "mantenimiento de las salas cunas"... comprende la de cuidar y conservar las salas cunas en condiciones que permitan la permanencia, cuidado y atención de los menores, como asimismo, la de suministrar o proveer la alimentación que tales menores requieren durante el período en que permanecen en dichos establecimientos".* (Ordinario N° 1.825/110, 20.04.93).

Asimismo, debemos decir que la conclusión a que hemos llegado al interpretar el artículo 95 del Código, está en plena concordancia con *la regla in dubio pro operario*, que es una emanación o manifestación del principio *Protector* del Derecho del Trabajo y en virtud de la cual ante la existencia de normas de sentido obscuro o confuso, *se deberá preferir aquella interpretación más favorable al trabajador.*

Por último, siguiendo este orden de ideas el artículo 58 del Código del Trabajo, dispone:

"El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

"Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones, sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

"El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa".

De los preceptos legales transcritos se infiere, en primer término, que el legislador ha señalado expresamente los descuentos que el empleador está obligado a efectuar de las remuneraciones de los trabajadores, a saber: a) los impuestos que las graven; b) las cotizaciones de seguridad social; c) las cuotas sindicales, de acuerdo a la ley; d) las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas, y e) las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Se establece, además, que sólo con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza hasta un máximo del 15% de la remuneración total del dependiente.

Finalmente, la norma en comento prohíbe al empleador efectuar ciertos descuentos, entre los que se cuentan el arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de

medicinas, atención médica y otras prestaciones en especie o por multas no autorizadas en el respectivo reglamento interno.

Pues bien, efectuado un análisis conjunto y armónico del artículo 58 es posible sostener, a juicio de esta Dirección, que las prestaciones contempladas en el artículo 95 del Código del Trabajo no se encuentran contempladas dentro de los casos en que resulta lícito efectuar descuentos de la remuneración del trabajador, cuestión que nos lleva a concluir que resulta del todo improcedente e ilegal que el empleador pretenda descontar el costo de estas prestaciones de la remuneración del trabajador.

En consecuencia, sobre la base de los comentarios efectuados y de las disposiciones legales citadas, forzoso resulta concluir que el artículo 95 del Código del Trabajo le impone al empleador la obligación de proporcionar a los trabajadores de que se trata el alojamiento, los alimentos y los medios de movilización, debiendo asumir también los costos que irroguen tales prestaciones.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

4.089/232, 10.08.99.

Determina sentido y alcance de la cláusula 5.1 del contrato colectivo de trabajo, suscrito entre la Compañía de Teléfonos ... y el Sindicato de Trabajadores empresa

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a fijar el sentido y alcance de la cláusula 5.1 del contrato colectivo de trabajo, suscrito entre la Compañía de Teléfonos ... y el Sindicato de Trabajadores ..., relativa al Bono por Cumplimiento de Objetivos, especialmente en cuanto a determinar si la Compañía al fijar los objetivos departamentales y de empresa, a que se refiere esta cláusula, los debe comunicar a sus trabajadores para la procedencia del pago del beneficio que dicha cláusula establece.

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

La referida cláusula del contrato colectivo vigente en la empresa, establece:

"5. Incentivos

"5.1 Bono por cumplimiento de objetivos

"Como una forma de reconocer la participación y esfuerzo de los trabajadores en el logro de los objetivos de la Compañía, ésta pagará un Bono por Cumplimiento de Objetivos, a los trabajadores con contrato de trabajo indefinido vigente a la fecha de pago, cuando se cumplan las condiciones que más adelante se indican.

"5.1.1. Condiciones

"Los trabajadores tendrán derecho a este Bono cuando se cumplan las siguientes condiciones y tengan a lo menos tres meses de antigüedad en la Corporación:

	Garantizado	Departamento	Empresa
Parámetro		Objetivos Deptos. 45% Gastos Depto. 45% Sobretiempo Depto. 10%	Utilidades 50% Part. Modo. Nac. 35% Part. Modo Int. 15%
Monto a pagar	1 Rem. Afecta	½ Rem. Afecta	½ Rem. Afecta
Requisitos		– Cump. Mín. 95% para c/parámetro – Según % ponderado Cump. de c/parámetro	– Cump. Mín. 95% para c/parámetro – Según % ponderado Cump. de c/parámetro

"La remuneración afecta será su sueldo básico más 1/12 avo de la gratificación anual garantizada más 1/12 avo aguinaldo de Fiestas Patrias vigente a diciembre del año que se devenga.

"Si al 30 de abril de cada año la empresa no fija sus objetivos departamentales y de empresa, éstos se darán por cumplidos.

"Respecto de los requisitos se entiende que los parámetros no son copulativos y en la medida que cualquiera de ellos se cumpla a lo menos en el 95%, se pagará la totalidad del valor expresado en porcentaje (%) respecto a la remuneración afecta.

"Adicionalmente, una vez aprobados los Estados Financieros por los Auditores Externos se procederá a comparar la Utilidad Neta al 31 de diciembre de cada año con la Utilidad Neta Presupuestada para el mismo período. Si la diferencia es igual o mayor al 5% de la Utilidad Neta Presupuestada para ese período, la Compañía procederá a repartir el 15% de dicho exceso entre todos los trabajadores de la empresa en forma proporcional al sueldo básico de cada trabajador. En todo caso, el monto asignado a cada trabajador no podrá exceder de un Sueldo Básico.

"La Compañía pagará a todos los trabajadores con contrato de trabajo indefinido vigente al 10 de diciembre de cada año, un anticipo de una (1) remuneración afecta, el que será descontado en la respectiva liquidación de este Bono, en el mes de febrero siguiente. Este anticipo se pagará en la segunda quincena del mes de diciembre respectivo, y será a todo evento".

De la norma convencional precedentemente transcrita es posible inferir que la empresa se obligó a pagar un bono por cumplimiento de objetivos, como una forma de reconocer la participación y esfuerzo de los trabajadores en el logro de los objetivos de la Compañía, a aquellos dependientes con contrato de trabajo indefinido vigente a la fecha de pago del mismo, cuando se cumplan las condiciones que la misma norma estipula y aquéllos tengan, a lo menos, tres meses de antigüedad en la empresa.

Asimismo, se desprende de ella, que la remuneración afecta es un sueldo básico más 1/12 avo de la gratificación anual garantizada, más 1/12 avo del aguinaldo de Fiestas Patrias vigente a diciembre del año que se devenga.

A la vez, se infiere que respecto de estos requisitos se entiende que los parámetros no son copulativos y que se pagará la totalidad del valor expresado en porcentaje respecto de la remuneración afecta, en la medida que cualquiera de ellos se cumpla, a lo menos en un 95%.

Además, se deduce de dicha norma que, en forma adicional y una vez aprobados los estados financieros por los Auditores Externos, se procederá a comparar la utilidad al 31 de diciembre de cada año, con la utilidad neta presupuestada para el mismo período. La norma convencional agrega que si la diferencia es igual o mayor al 5% de la utilidad neta presupuestada para ese período, la Compañía repartirá el 15% de dicho exceso entre todos los trabajadores de la empresa en forma proporcional al sueldo básico de cada trabajador, monto que no podrá exceder de un sueldo básico.

Se infiere finalmente, que si al 30 de abril de cada año la empresa no fija sus objetivos departamentales y de empresa, éstos se entenderán cumplidos.

Ahora bien, el claro tenor de la norma convencional en análisis permite afirmar que la obligación que asiste a la Compañía en orden a fijar los objetivos departamentales y de empresa, en la época señalada en el párrafo anterior, conlleva necesariamente la obligación de comunicarlos a sus dependientes.

Ello resulta obvio si se considera que la referida comunicación es el único medio de que disponen los trabajadores para conocer con la debida anticipación las metas que deberán cumplir para acceder a dicho beneficio.

Sostener lo contrario significaría, a juicio de la suscrita, que el empleador podría, a su arbitrio, determinar tanto, si los objetivos por él fijados han sido o no cumplidos, como el pago del beneficio que dicho cumplimiento implicaría, desconociendo, a la vez, lo convenido por las partes en la cláusula 6 del título preliminar del contrato colectivo, que establece que para los efectos de la interpretación de las normas de dicho instrumento, ésta se sujetará a aquellas que resulten más favorables al trabajador.

En la especie, a la luz de lo expuesto en los párrafos que anteceden, es posible sostener que la falta de comunicación de las referidas metas, independientemente que éstas hayan sido efectivamente fijadas, determina que, para los efectos previstos en la norma convencional que nos ocupa, deberá entenderse que éstas no se establecieron y, por ende, que las mismas se encuentran cumplidas al tenor de la estipulación contractual en comento.

De ello se sigue, que en tal situación a los trabajadores les asiste el derecho a percibir el pago del bono de que se trata.

En lo que dice relación al beneficio adicional previsto en el penúltimo inciso de la cláusula 5.1. analizada, cabe señalar que en la medida que se den las condiciones allí establecidas, los trabajadores tendrían también derecho al referido beneficio.

En consecuencia, sobre la base de la disposición convencional citada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que el sentido y alcance de la cláusula 5.1. del contrato colectivo de trabajo, suscrito entre la Compañía de Teléfonos... y el Sindicato de la misma, es el consignado en el cuerpo del presente informe.

JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO.**4.100/233, 12.08.99.****Niega lugar a la solicitud de complementación de la Resolución N° 1.361, de 27.12.95 de la suscrita, que autoriza a la empresa Clínica ... para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos denominado "cuarto turno".**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 10 N° 5 y 38 inciso final.

Concordancias: Dictámenes N°s. 8.381/169, de 18.11.88 y 2.480/126, de 25.04.97.

Han solicitado a esta Dirección se complemente la Resolución N° 1.361, de 27.12.95, de la suscrita, que autoriza a la empresa Clínica ... para establecer respecto del personal que en la misma se indica el sistema excepcional denominado "cuarto turno" consistente en laborar sobre la base de dos turnos de doce horas cada uno, de 8:00 a 20:00 hrs. y de 20:00 a 8:00 hrs., distribuidos en tres días, seguidos de un día íntegro de descanso y así sucesivamente.

Dicha complementación, se solicita en los siguientes términos:

- 1) Extender la jornada de trabajo hasta en 1 hora por turno, la que se considerará como extraordinaria.
- 2) Que en la semana en que la rotativa general determine una jornada inferior a las 48 horas semanales el trabajador complete dicha jornada máxima laborando un turno adicional en cualquiera de sus días libres o bien compense la diferencia de horas no laboradas en dicha semana con horas extras realizadas durante el resto del mes.
- 3) Que la empresa se encuentre facultada para modificar hasta tres turnos mensuales a cada trabajador, dándole aviso con un mínimo de 24 horas de anticipación, facultad que no podrá ser ejercida por la empleadora los días 18 y 19 de septiembre, 24, 25 y 31 de diciembre y 1° de enero, como tampoco los días viernes, sábado y domingo de Semana Santa.

Hacen presente que los aspectos a que se refiere a complementación antes referida fueron incluidos en la solicitud que dio origen a la resolución de que se trata.

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

El inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, prevé:

"Con todo, el Director del Trabajo podrá autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios".

De la norma anteriormente transcrita se desprende que solamente en casos calificados y mediante resolución fundada el Director del Trabajo puede autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, atendiendo a la naturaleza de la prestación de los servicios y siempre que no puedan aplicarse las reglas contenidas en los demás incisos del artículo 38 del Código del Trabajo.

De este modo, atendida que la facultad ejercida por la suscrita es de carácter excepcional, forzoso es afirmar que la resolución en que se materializa el ejercicio de dicha facultad debe ser aplicada restrictivamente, vale decir, sólo en los términos en que fue concedida no siendo procedente extenderlo a otros aspectos no considerados en la misma.

Precisado lo anterior y en lo que respecta al contenido de las materias a que se refiere la complementación de que se trata, cabe señalar lo siguiente:

1) En lo que dice relación con la complementación referida en este número, la Dirección del Trabajo ha sostenido, entre otros, a través de Dictamen N° 2.480/126, de 25.04.97 que, *"De conformidad al artículo 31 del Código del Trabajo, las horas extraordinarias podrán pactarse en aquellas faenas que por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador con un máximo de dos diarias, y siempre la Inspección del Trabajo podrá prohibirlas en uso de sus facultades. Sin embargo, más allá de las circunstancias de hecho de cada faena en particular, no es legalmente procedente el trabajo extraordinario cuando se trate de jornadas ordinarias de doce horas diarias"*.

De este modo, aplicando dicho criterio básico preciso es sostener que atendido que en esa empresa el sistema excepcional de que trata se encuentra distribuido en base a dos turnos de 12 horas cada uno, no resulta procedente acceder a la complementación solicitada en el sentido de permitir que se labore una hora como extraordinaria inmediatamente después de cada turno.

2) En cuanto a la solicitud contenida en este punto, cabe señalar que la facultad conferida al Director del Trabajo en virtud del precepto legal del inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, ya transcrito y comentado, se entiende referida a la posibilidad de establecer una distribución excepcional de la jornada de trabajo y de los descansos.

Ahora bien, autorizado dicho sistema excepcional e incorporado por las partes a los respectivos contratos de trabajo, preciso es convenir que los dependientes involucrados quedarán regidos por el nuevo sistema autorizado en la resolución pertinente, en términos tales que cualquier otro acuerdo anterior en relación con la materia deberá entenderse sustituido por éste.

Consecuente con lo expuesto dable es concluir que la cláusula primitivamente pactada en los contratos de trabajo de los dependientes de que se trata, sobre duración y distribución de la jornada de trabajo y que establecía una jornada de 48 horas semanales, debe entenderse reemplazada por el sistema denominado cuarto turno, autorizado por Resolución N° 1.361, de 27.12.95.

Acorde a ello no resulta procedente que, estando vigente la referida resolución, los trabajadores deban seguir cumpliendo una jornada de trabajo dejada sin efecto por el nuevo sistema excepcional, no correspondiendo, por ende, complementar la referida resolución administrativa en términos de enterar dicha jornada máxima laborando un turno adicional en cualquiera de sus días libre como tampoco autorizar la compensación de la diferencia de horas no laboradas en dicha semana con horas extras realizadas durante el resto del mes.

3) Finalmente y en lo que se refiere a la solicitud de complementación signada con este número, cabe tener presente, que el artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo, dispone:

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

"5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno".

A su vez, el artículo 154 N° 1 del referido Código, establece:

"El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

"1.- las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos".

De las normas legales transcritas se infiere que la duración y distribución de la jornada de trabajo debe estar estipulada en el contrato, salvo que existiera en la empresa el sistema de trabajo por turno regulado en el reglamento interno, el cual, a su vez, debe contener, por lo menos, las disposiciones acerca de las horas en que empieza y termina el trabajo de cada turno, si las labores se efectúan por equipos.

Asimismo, de los preceptos anotados se colige que la intención del legislador ha quedado claramente manifestada en el sentido de que el dependiente conozca con certeza su horario de trabajo, evitando así quedar al arbitrio del empleador.

Ahora bien, en la especie se solicita se complemente la resolución de que se trata en orden a facultar al empleador para modificar unilateralmente a sus trabajadores hasta tres turnos en el período de un mes dándole aviso al afectado con 24 horas de anticipación, a lo menos, facultad ésta que no podrá ser ejercida en determinadas fechas del año que se encarga de señalar.

Conforme a dicha facultad el empleador puede disponer en forma unilateral y arbitrariamente que determinado trabajador afecto al sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos establecido en la Resolución N° 1.361, de 27.12.95 preste servicios en horarios que no le corresponden, situación que es conocida por el dependiente con sólo 24 horas de anticipación.

De este modo, atendida la circunstancia de que la situación descrita vulnera las normas reproducidas y comentadas, pues a través de un simple aviso dado al dependiente se le informa sorpresivamente un horario distinto, quedando en este aspecto al arbitrio del empleador, resulta forzoso concluir que no resulta jurídicamente procedente acceder a la complementación de la Resolución N° 1.361, de 27.12.95, en los términos descritos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que se niega lugar a la solicitud de complementación de la Resolución N° 1.361, de 27.12.95 de la suscrita, que autoriza a la empresa Clínica ... para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos denominado "cuarto turno".

CONTRATO INDIVIDUAL. MODIFICACIONES. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. CALIFICACION DE CAUSALES.**4.101/234, 12.08.99.**

- 1) El empleador ... no puede modificar unilateralmente la cláusula relativa a las metas o rendimientos mínimos u otras insertas en los contratos individuales de trabajo del personal de Recaudadores.**
- 2) Los Recaudadores no pueden exigir que su empleador mantenga inalterable en el tiempo la cartera de clientes, atendida la forma en que operan dichos trabajadores.**
- 3) La calificación de si el incumplimiento de metas es constitutivo de falta grave del cumplimiento de las obligaciones que impone el contrato, es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 5º inciso 2º. Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Ords. N°s. 2.497/183, de 1º.06.98 y 4.799/337, de 9.10.98.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes consultas relativas a la situación contractual de los "Recaudadores" que se desempeñan para dicha empresa:

- 1) Puede el empleador unilateralmente modificar las estipulaciones del contrato de trabajo, como por ejemplo, las correspondientes a las metas, sea elevando o disminuyendo su cantidad.
- 2) Se puede considerar que el rendimiento mínimo estipulado en el contrato es un derecho adquirido.
- 3) Considerando que en el tiempo los Recaudadores adquieren una cartera de clientes, puede la empresa retirarles dicha cartera e impedirles que sigan funcionando con ella.
- 4) Teniendo presente que los contratos de trabajo consideran como falta grave el incumplimiento de metas, puede el empleador, en tal caso, aplicar el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo para poner término a la relación laboral.

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

En primer término, cabe señalar que, de acuerdo a los contratos de trabajo tenidos a la vista, los trabajadores contratados por el ... en calidad de "Recaudadores" deben propender a lograr el objetivo de mantener al día las cuotas sociales trimestrales de los socios, lo cual implica que el trabajador debe cobrar las cuotas sociales vigentes y/o adelantadas y todas aquellas que no se hayan pagado en el trimestre respectivo, esto es, vencidas y atrasadas.

Por los servicios convenidos el empleador paga al Recaudador un sueldo base, gratificación, comisiones sobre el valor de la cuota según una tabla predeterminada, premios en cuotas sociales

del ... por número de socios a los que se haya efectuado cobranza con éxito, fijándose al efecto también una tabla por cuotas cobradas y otra por cuotas atrasadas cobradas y un premio en dinero para los tres primeros lugares de recaudación.

Asimismo, las partes convienen que no se cumple el contrato en su aspecto más esencial si el Recaudador no obtiene en cada mes de trabajo del primer trimestre a lo menos 50 cuotas debiendo en este trimestre completar un mínimo de 150 cuotas; en el segundo trimestre de trabajo y en los siguientes debe recaudar mínimo 80 cuotas al mes y un promedio trimestral mínimo de 300 cuotas recaudadas, cuyo incumplimiento se considera grave para todos los efectos legales, igualmente convienen que el trabajador incumple gravemente las obligaciones del contrato de trabajo si en cualquier mes ocupa uno de los últimos lugares del ránking de Recaudadores y, para el caso de reincidir en el incumplimiento de sus obligaciones de rendimiento se reducirá su remuneración a un ingreso mínimo más movilización, pudiendo el empleador ponerle término al contrato de trabajo.

Ahora bien, pronunciándose derechamente sobre las materias en consulta, cabe señalar que:

1 y 2) En relación con las consultas signadas con estos números, esto es, 1) si el empleador puede unilateralmente modificar las estipulaciones del contrato, como por ejemplo las relativas a las metas de recaudación ya sea aumentando o disminuyendo su cantidad, cabe expresar que el artículo 5º del Código del Trabajo, en su inciso 2º, prescribe:

"Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".

Por su parte, el artículo 1545 del Código Civil, corroborando el mismo principio, establece:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

De las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que, para modificar un contrato individual o colectivo de trabajo, la ley exige imperativamente el acuerdo o consentimiento del trabajador.

Conforme a lo señalado, forzoso es convenir que el empleador no se encuentra legalmente facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad las cláusulas de un contrato individual o colectivo de trabajo, salvo en las situaciones y condiciones previstas en el artículo 12 del Código del Trabajo, cuyo no es el caso en consulta.

A la inversa, existiendo acuerdo entre las partes contratantes, resulta jurídicamente procedente efectuar modificaciones a tales instrumentos.

Atendido todo lo expuesto, en la especie, no cabe sino concluir, que el empleador no puede modificar unilateralmente la cláusula relativa a las metas o rendimientos mínimos u otras insertas en los contratos individuales de trabajo del personal a que se refiere la presente consulta.

2) Respecto a si el rendimiento mínimo estipulado en el contrato puede ser considerado un derecho adquirido, cabe manifestar que la cláusula convencional que lo consagra forma parte del contrato individual de trabajo y, encontrándose vigente, resulta obligatoria para las partes contratan-

tes rigiendo plenamente en tanto no sea modificada de común acuerdo, generando, por ende, tanto derechos como obligaciones para las partes involucradas.

3) En relación con esta consulta, relativa a si la empresa debe mantener a los Recaudadores la cartera de clientes que pudieran tener con el tiempo, cabe señalar que, como se expresara en párrafos precedentes, tales trabajadores tienen como objetivo propender a mantener al día las cuotas trimestrales de los socios, lo cual implica cobrar tanto las cuotas sociales vigentes como las vencidas, asimismo, de acuerdo a lo expresado por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la empresa ..., en su presentación, los Recaudadores no tienen una cartera de clientes predeterminada sino que ella varía constantemente, toda vez que se encuentra relacionada en forma directa con la labor de los Vendedores, de suyo fluctuante.

De forma tal, entonces, no cabe sino concluir que, atendida la variabilidad del sistema bajo el cual operan los Recaudadores, no resulta posible estimar que el empleador se encuentra obligado a mantener a dichos trabajadores una cartera determinada de clientes.

4) Finalmente, con respecto a si el empleador puede aplicar el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo para poner término a la relación laboral en caso de incumplimiento de las metas por parte del trabajador, considerando que tal incumplimiento se encuentra expresamente contemplado en el contrato de trabajo como falta grave a las obligaciones del mismo, cabe señalar que sin perjuicio que el empleador pueda aplicar como causal de terminación del contrato la contenida en la referida norma legal, al o los trabajadores afectados les asiste el derecho de recurrir ante los Tribunales de Justicia si estiman que la causal es injustificada, indebida o improcedente de conformidad a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 168 del texto legal citado.

Ahora bien, en cuanto a si el incumplimiento de metas es constitutivo de causal de término de contrato, es necesario expresar que esta Dirección reiteradamente ha resuelto que la ponderación de los hechos que podrían o no configurar una causal o causales de expiración de una relación laboral, es de exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia, no pudiendo, por tanto, este Servicio pronunciarse al respecto.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

- 1) El empleador ... no puede modificar unilateralmente la cláusula relativa a las metas o rendimientos mínimos u otras insertas en los contratos individuales de trabajo del personal de Recaudadores.
- 2) Los Recaudadores no pueden exigir que su empleador mantenga inalterable en el tiempo la cartera de clientes, atendida la forma en que operan dichos trabajadores.
- 3) La calificación de si el incumplimiento de metas es constitutivo de falta grave del cumplimiento de las obligaciones que impone el contrato, es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

GRATIFICACION LEGAL. BASE DE CALCULO. TRABAJADORES ACOGIDOS A SUBSIDIO.**4.102/235, 12.08.99.****La gratificación legal que deba pagarse a trabajadores acogidos a licencia médica por enfermedad común, descanso maternal o por cualquier otra causa, debe calcularse incluyendo los montos que éstos hayan percibido por concepto de subsidios durante el período correspondiente.****Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 47 y 50.**Concordancias:** Dictámenes N°s. 5.277, de 8.11.84 y 356, de 27.01.81.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la base de cálculo de la gratificación establecida por el artículo 47 del Código del Trabajo, en el caso de trabajadores acogidos a subsidio por descanso maternal o por enfermedad.

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

El artículo 47 del Código del Trabajo, que establece la obligación de gratificar anualmente a los trabajadores previo cumplimiento de los requisitos que la misma norma establece, en su parte final dispone:

"La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho".

Del precepto legal antes transcrito se infiere que el legislador no precisó cual es la base de cálculo del beneficio de gratificación que ella prevé, limitándose a señalar que éste deberá determinarse en proporción a lo devengado por el trabajador en el respectivo año, a diferencia con lo que ocurre con el artículo 50 del mismo cuerpo legal, en que especifica que la gratificación que se pague en conformidad a dicho precepto debe calcularse en base a las remuneraciones mensuales percibidas por el dependiente durante el correspondiente año financiero.

En relación con lo señalado en acápites precedentes cabe señalar que este Servicio, aplicando la regla de interpretación contemplada en el artículo 22 del Código Civil que establece que *"el contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía"*, ha sostenido, entre otros, en Dictamen N° 7.494/351, de 30.12.92, que *"la base de cálculo de la gratificación legal cualquiera sea su modalidad de pago, esto es, la que establecen los artículos 47 o el 50 del Código del Trabajo, la constituye la remuneración mensual del trabajador, atendido que se trata del mismo beneficio"*.

Precisado lo anterior y a objeto de evacuar la consulta planteada, se hace necesario determinar si los subsidios maternales o por incapacidad laboral, podrían integrar la base de cálculo del beneficio que nos ocupa.

Al respecto es necesario señalar que la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección, contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 5.277, de 8.11.84 y 356, de 27.01.81, ha sostenido que el pago de gratificación legal debe efectuarse tomando en consideración el subsidio, cualquiera que éste sea.

La conclusión en referencia encuentra su fundamento en que si bien es cierto los subsidios no constituyen remuneración al tenor de lo prevenido en el artículo 41 del Código del Trabajo, no lo es menos, que ellos se otorgan en reemplazo o sustitución de la misma durante el período que abarca la respectiva licencia.

En otros términos, el subsidio sustituye la remuneración del trabajador cuando éste se ve privado de ella a consecuencia de la suspensión legal de la prestación de sus servicios que implica el goce de una licencia médica, motivo por el cual no corresponde excluirlos de la base de cálculo del estipendio por el cual se consulta.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la gratificación legal que deba pagarse a trabajadores acogidos a licencia médica por enfermedad común, descanso maternal, o por cualquier otra causa, debe calcularse incluyendo los montos que éstos hayan percibido por concepto de subsidios durante el período correspondiente.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. INCREMENTO PREVISIONAL.

4.103/236, 12.08.99.

Para los efectos de descontar el incremento o factor previsional de las remuneraciones que han de servir de base para el cálculo de la indemnización legal por años de servicio de los trabajadores con contrato vigente al 1º.03.81, deben considerarse única y exclusivamente las remuneraciones que fueron incrementadas en virtud del D.L. N° 3.501, de 1980, excluyéndose, por tanto, aquellas convenidas u otorgadas por ley a partir de dicha fecha.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 9º transitorio. D.L. N° 3.501, artículo 2º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 4.466/194, de 12.08.92 y 6.099, de 19.10.94.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si para los efectos de descontar el incremento o factor previsional de las remuneraciones que han de servir de base para el cálculo de la indemnización legal por años de servicio de los trabajadores con contrato vigente al 1º.03.81, deben considerarse única y exclusivamente las remuneraciones que fueron incrementadas excluyéndose, aquellas convenidas u otorgadas por ley con posterioridad a dicha fecha.

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

El artículo 9º transitorio, del Código del Trabajo, dispone:

"Para el cálculo de las indemnizaciones de los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1º de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 1º de marzo de 1981, no se considerará el incremento o factor previsional establecido para las remuneraciones por el Decreto Ley N° 3.501, de 1980".

Del precepto legal citado se infiere que para los efectos de calcular las indemnizaciones de los trabajadores con contrato vigente al 1º de diciembre de 1990, que iniciaron sus servicios antes del 1º de marzo de 1981, debe deducirse el factor o incremento previsional establecido en el Decreto Ley N° 3.501, de suerte tal que a los dependientes que se encuentran en esta situación, les corresponderá percibir el monto de la indemnización respectiva, sin el porcentaje que dicho incremento o factor represente.

Precisado lo anterior, se hace necesario determinar cuales son las indemnizaciones que se encuentran comprendidas en la regla establecida en el artículo 9º transitorio en comento.

Al respecto, cabe manifestar que si bien el tenor literal del artículo 9º transitorio en análisis, autoriza para sostener que cualquiera indemnización daría lugar a la deducción del incremento o factor previsional ya indicado, esta Dirección, interpretando el alcance de esta disposición, ha sentado doctrina uniforme, manifestada, entre otros, en Dictámenes N°s. 5.085/225, de 4.09.92 y 5.765/187, de 27.08.91, en orden a que debe entenderse referida a la indemnización por años de servicios de carácter legal, vale decir, aquella que se encuentra obligado el empleador a pagar cuando pone término al contrato de trabajo por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o por la causal de desahucio y a la indemnización sustitutiva del aviso previo, prevista en el inciso 4º del artículo 162 o en el inciso 2º del artículo 163 del Código del Trabajo, según corresponda.

De ello se sigue, que para determinar la indemnización por años de servicio convencional, vale decir, aquella pactada en un contrato individual de trabajo o en un instrumento colectivo, no procede descontar el factor o incremento previsional establecido por el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, cualquiera sea la causal de terminación que haga procedente su pago y la fecha de contratación de los respectivos trabajadores, la cual debe calcularse conforme a las normas convenidas por las partes contratantes.

Resuelto lo anterior se hace necesario recurrir al artículo 2º del D.L. N° 3.501, de 1980, que en sus incisos 1º y 2º, dispone:

"Los trabajadores dependientes afiliados a las instituciones de previsión indicadas en el artículo precedente, mantendrán el monto líquido de sus remuneraciones.

"Sólo para este efecto y para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, incrementanse las remuneraciones de estos trabajadores, en la parte afecta a imposiciones al 28 de febrero de 1981, mediante la aplicación de los factores que a continuación se indican".

De la disposición legal preinserta se desprende que por expreso mandato del legislador se incrementaron las remuneraciones en la parte afecta a imposiciones, vigentes al 28 de febrero de 1981, de aquellos trabajadores afiliados a alguna de las instituciones previsionales aludidas en el artículo 1º del D.L. N° 3.501, para el solo efecto de mantener el monto líquido de sus remuneraciones y atendido que el nuevo sistema previsional establecido en el referido decreto ley, dispuso que las cotizaciones previsionales serían de cargo del dependiente.

De ello se sigue, que tratándose de las remuneraciones establecidas por ley o convenidas con posterioridad al 28 de febrero de 1981, no resulta procedente incrementarlas por cuanto en las

mismas se entiende incluido el incremento o factor previsional en análisis, toda vez que ya era conocido el nuevo régimen previsional que las afectaba.

Las afirmaciones anteriores se encuentran en armonía con lo resuelto por este Servicio en Dictamen N° 5.585/193, de 21.07.87, el cual estableció, en su parte pertinente, que *"es jurídicamente improcedente pagar el incremento del artículo 2º del D.L. N° 3.501, de 1980, respecto de las remuneraciones pactadas a partir del 1º de marzo de 1981"*.

El aludido pronunciamiento jurídico se basó, para arribar a la conclusión antes transcrita, en la reiterada jurisprudencia de la Superintendencia de Seguridad Social, contenida, entre otros, en el Dictamen N° 2.536, de 30.04.87, el cual señaló que *"... las remuneraciones afectas al incremento son aquellas vigentes al 28 de febrero de 1981, presumiéndose incluido en aquellas pactadas a contar del 1º de marzo del mismo año ..."*.

Agrega dicho Organismo Previsional en el pronunciamiento jurídico antes citado que *"en cuanto a las remuneraciones pactadas con posterioridad a esa fecha, debe entenderse que incluyen el incremento, toda vez que ya era conocido que la totalidad de las imposiciones serían de cargo del trabajador. Aún más, una vez determinado el nuevo monto de las remuneraciones incrementadas, las partes estaban facultadas para pactar, individual o colectivamente, nuevos niveles de remuneraciones que comprendan los incrementos dispuesto por el artículo 2º del decreto ley, en conformidad a lo dispuesto por el artículo 6º del D.S. N° 40, de 23 de marzo de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social"*.

De consiguiente, si aplicamos lo expuesto precedentemente a la especie, posible es afirmar que no procede descontar el incremento o factor previsional a las remuneraciones de carácter legal o convencional establecidas a partir del 1º.03.81, y que han de servir de base para el cálculo de la indemnización legal por años de servicio.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar que para los efectos de descontar el incremento o factor previsional de las remuneraciones que han de servir de base para el cálculo de la indemnización legal por años de servicio de los trabajadores con contrato vigente al 1º.03.81, deben considerarse única y exclusivamente las remuneraciones que fueron incrementadas en virtud del D.L. N° 3.501, de 1980, excluyéndose, por tanto, aquellas convenidas u otorgadas por ley a partir de dicha fecha.

DESCANSO COMPENSATORIO. DIA DOMINGO. LICENCIA. FERIADO. EFECTOS. PROCEDENCIA.

4.241/237, 16.08.99.

Responde diversas consultas relativas al día domingo de descanso mensual previsto por el artículo 38 inciso 4º del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 38 y 67. D.S. N° 3, de 1984, artículo 1º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 964/43, de 6.02.96; 647/44; 648/45, de 4.02.98; 2.138/148, de 14.05.98 y 6.122, de 19.12.80.

Se ha solicitado a esta Dirección emitir pronunciamiento, en relación al día domingo de descanso mensual establecido en el inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo, específicamente en lo concerniente a las siguientes situaciones:

- 1) Si el domingo comprendido en el período de feriado legal de un trabajador debe ser considerado como aquél de descanso mínimo mensual que debe otorgarse conforme al inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo.
- 2) Si ocurre lo mismo respecto del domingo comprendido en el período en que el trabajador está haciendo uso de licencia médica.
- 3) Si los vendedores, comisionistas, administradores y, en general, quienes laboran sin fiscalización superior inmediata, tienen derecho al día domingo de descanso mensual.
- 4) Si puede reemplazarse el día domingo de descanso mensual por un día festivo en que al trabajador le correspondió descansar.
- 5) Si un dependiente contratado para prestar servicios sólo los días domingo, tiene derecho al descanso compensatorio por los días domingo y festivos efectivamente trabajados y al día domingo de descanso mensual.

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

El artículo 38 del Código del Trabajo dispone en los números 2 y 7 de su inciso primero:

"Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

"2.- en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;

"7.- en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo".

Por otra parte, los incisos 2º, 3º y 4º del mismo artículo disponen:

"Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.

"Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores.

"No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos uno de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberá necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de

treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos".

De la norma antes citada se colige que tratándose de dependientes exceptuados del descanso dominical y en días festivos, tienen derecho a un día de descanso en compensación del domingo o festivo laborado.

De la misma norma fluye asimismo, que tratándose de aquellos trabajadores contemplados en los números 2 y 7 del inciso primero, al menos uno de los días de descanso que debe otorgárseles en compensación por las actividades desarrolladas en los días domingo o festivos en que prestaron servicios deberá recaer en día domingo en el respectivo mes calendario, siempre que no se trate de trabajadores cuyo contrato sea igual o inferior a los treinta días de duración o de aquellos que cumplen una jornada laboral no superior a veinte horas semanales o, por último, de dependientes contratados exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.

Ahora bien, concretando lo consultado en la presentación del antecedente, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1) Respecto de la consulta signada con este número, relativa a si el domingo comprendido en el feriado legal del trabajador debe ser considerado como el domingo de descanso que corresponde otorgar conforme al citado artículo 38, cabe tener presente que el feriado legal se encuentra regulado por el artículo 67 del mismo cuerpo legal, que en su inciso 1º, dispone:

"Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que todo trabajador que cumpla con el requisito establecido por la ley para hacer uso de su feriado, esto es, haber estado al servicio de su empleador durante más de un año, tiene derecho a 15 días hábiles de descanso con remuneración íntegra.

De este modo, si se considera que el feriado anual constituye un derecho irrenunciable para el trabajador, en el caso del dependiente afecto al artículo 38 inciso 4º del Código del Trabajo, habiendo hecho uso de su feriado anual y se reintegra al trabajo durante un mes calendario habiendo transcurrido ya uno o más días domingo del mismo mes, no resulta procedente pretender que habría hecho uso del derecho al descanso de un día domingo mensual, que establece el inciso precitado, ya que se trata de dos situaciones diferentes.

En efecto, el día domingo de descanso mensual a que hace referencia el artículo 38 inciso 4º ya citado, tiene como causa la compensación por los días domingo o festivos trabajados en el mes, por lo que en este caso procede otorgar al dependiente, a su vuelta del feriado anual, durante lo que resta del mes, al menos un día domingo de descanso, si procediere.

A mayor abundamiento, cabe señalar que durante el feriado legal deberán compensarse los días hábiles, más los días sábado y domingo, y los festivos que en él se comprendan, razón por la cual, el día domingo que el trabajador hubiere gozado durante su feriado anual, no es posible imputarlo para efectos de lo previsto en el citado artículo 38 inciso 4º.

2) Con respecto a esta consulta se hace necesario precisar que la licencia médica es una prestación propia de la seguridad social, la cual, de conformidad al artículo 1º del Decreto Supremo

Nº 3º de 1984, del Ministerio de Salud, supone la existencia de una enfermedad y permite al trabajador alejarse de sus funciones para restablecer su salud con reposo y tratamiento.

En razón de lo señalado precedentemente y teniendo presente que la causa de la licencia médica es ajena a la voluntad del trabajador y tiene por objeto darle un tiempo necesario para recuperar su salud, debe concluirse que si este beneficio comprendió uno o más días domingo de un mes calendario, el dependiente, una vez reintegrado a sus labores, tendrá derecho, de conformidad al citado artículo 38 inciso 4º, al domingo de descanso mensual en compensación por los días domingo o festivos efectivamente trabajados en el mismo mes.

3) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe señalar que si los vendedores, comisionistas y, en general, aquellos dependientes que laboran sin fiscalización inmediata y respecto de los que se consulta, se encuentran en las situaciones previstas en los números 2 y 7 del artículo 38 del Código del Trabajo ya transcritas y analizadas, debe concluirse que gozarán del derecho a descanso dominical mensual establecido en dicho artículo.

Lo anterior encuentra su fundamento en que, según ya se ha explicado, el legislador previó expresamente el derecho a un día domingo de descanso mensual para los trabajadores que se encuentran en las situaciones en los números 2 y 7 precitados, sin considerar que éstos se hallaran excluidos o no de la limitación de jornada que establece el artículo 22 del Código del Trabajo.

A mayor abundamiento, cabe agregar que los efectos de la exclusión de limitación de jornada a que se ha hecho referencia dentro del ordenamiento laboral vigente, se traduce en términos prácticos en que el personal excluido: vendedores, comisionistas, dependientes sin fiscalización inmediata, etc., no están sujetos a jornada y, por ende, no obligados a registrar asistencia, por las razones que el legislador tuvo en vista al establecerla y que la doctrina y jurisprudencia ha interpretado, razones todas éstas, que en caso alguno pueden alterar las reglas generales sobre descanso y ni la específica prevista en el inciso 4º del artículo 38 en análisis.

4) En lo referente a la consulta signada con este número, cabe recordar que como ya se dijera el artículo 38 del Código del Trabajo, en su inciso 4º, ya transcrito y comentado otorga a los trabajadores comprendidos en los números 2 y 7 del inciso 1º del mismo artículo, el derecho a que en el respectivo mes calendario, a lo menos, uno de los días de descanso compensatorio que les corresponda impetrar por los días domingo y festivos laborados en dicho período, se otorgue en día domingo.

Como es dable apreciar, la norma legal citada es de carácter imperativo y obliga a los empleadores a otorgar un descanso mensual en día domingo, de suerte tal que no resulta procedente dicho descanso en un día diverso del señalado.

En estas circunstancias no cabe sino concluir que no resulta procedente otorgar el descanso en día domingo por un día festivo.

5) En lo que respecta a si el dependiente contratado para prestar servicios sólo los días domingo, tiene derecho al descanso compensatorio por los días domingo y festivos efectivamente trabajados y al día domingo de descanso mensual cabe precisar:

Que, a fin de determinar la procedencia del derecho al descanso compensatorio por los días domingo y festivos efectivamente trabajados por estos dependientes, se hace necesario recurrir al inciso 3º del Art. 38 del Código del Trabajo antes transcrito.

En efecto, tal disposición legal concede a los trabajadores que laboran en aquellas empresas que se encuentran exceptuadas del descanso en días domingo y festivos un día de descanso a la semana, por el trabajo en día domingo, y un día de descanso por cada día festivo trabajado, permitiéndose al empleador otorgar estos descansos en forma común, para todos los trabajadores o por turnos previamente establecidos.

Ahora bien, del contexto de los preceptos contenidos en el párrafo 4º del capítulo IV del Título I del Libro I del Código del Trabajo relativo al "Descanso semanal", en el cual se encuentra inserta la disposición en comento, fluye que el régimen de descansos que en él se consigna, supone el cumplimiento de una jornada ordinaria semanal normal, distribuida en cinco o seis días, no apareciendo procedente dichos descansos en jornadas convencionales inferiores.

En la especie, los dependientes materia de la consulta trabajan un promedio aproximado de 8 horas semanales distribuidas en un solo día que corresponde al domingo, de suerte tal, que de otorgarse el día de descanso a que se alude en la consulta debería darse dentro de uno de los días que comprende la jornada pactada y al séptimo día que en este caso coincidiría con el día domingo, lo que implicaría en definitiva que de los 4 días domingo que se convino laborar, sólo podrían laborarse 2 días domingo, haciendo imposible el cumplimiento del contrato de trabajo, toda vez que esto significaría en la práctica una reducción de la jornada semanal convenida que las partes no han tenido en vista, no resultando en consecuencia viable, en el caso en consulta, sostener la procedencia del beneficio que se pretende.

Cabe agregar que lo antes expresado guarda armonía con la doctrina sostenida por el Dictamen N° 6.122, de 19.12.80.

Por último, y a mayor abundamiento, en lo que respecta a si resulta procedente que el dependiente contratado para laborar en día domingo tenga derecho al domingo de descanso mensual, cabe hacer presente que el citado inciso 4º del artículo 38, exceptúa a determinados trabajadores del descanso dominical mensual.

En efecto, la misma, en su parte pertinente, prescribe:

"Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos".

De la norma precedentemente transcrita se desprende que, tratándose de dependientes contratados exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos, no existe obligación para el empleador de otorgar al menos uno de los días de descanso al mes en domingo.

De este modo, a la luz de lo ya señalado, posible es sostener que a los trabajadores contratados para laborar los días sábado, domingo o festivos no les asiste el derecho a descanso semanal, como tampoco a aquél correspondiente a un domingo en el mes.

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

- 1) El trabajador que se ha acogido a feriado anual tiene derecho al domingo de descanso mensual establecido en el inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo.

- 2) Al dependiente acogido a licencia médica de duración inferior a un mes, le asiste el derecho al referido descanso de un día domingo mensual.
- 3) Los vendedores, comisionistas, administradores y, en general, quienes no tienen fiscalización superior inmediata tienen igualmente derecho a un día domingo de descanso mensual.
- 4) No resulta procedente imputar los días festivos que recaen en un determinado mes al día domingo de descanso que el empleador debe otorgar a los trabajadores en el mismo período.
- 5) A los trabajadores contratados para laborar únicamente los días domingo no les asiste el derecho a descanso semanal, como tampoco a aquél correspondiente a un domingo en el mes.

CONTRATO INDIVIDUAL EXISTENCIA.

4.242/238, 16.08.99.

Los servicios prestados por doña ... a la Corporación ... durante el período 1971-1981, constituyen una relación laboral regida por las normas contenidas en el Código del Trabajo y leyes complementarias.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7º y 8º inciso 1º.

Mediante oficio, la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago remitió a esta Dirección la totalidad de los antecedentes relativos a la situación laboral planteada por la recurrente doña ..., quien señala que se desempeñó en calidad de docente prestando servicios para la Corporación ... por el período comprendido entre marzo de 1971 a abril de 1992 y de marzo de 1993 a la fecha.

Agrega que, no obstante, no se le habría efectuado el pago de sus cotizaciones por el período comprendido entre marzo de 1971 y junio de 1981, por cuanto, en ese lapso, conforme a lo expresado por su empleadora, habría detentado la calidad de "misionera".

Por lo anterior, se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de la existencia de vínculo laboral, durante el referido período, entre la organización religiosa denominada Corporación ... y doña

Al respecto cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 7º del Código del Trabajo dispone:

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

Por su parte, el artículo 8º del mismo cuerpo legal, en su inciso 1º, prescribe:

"Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".

Del contexto de las normas legales transcritas se desprende que constituye contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones copulativas:

- a) Una prestación de servicios personales;
- b) Una remuneración por los servicios prestados, y
- c) Ejecución de la prestación bajo subordinación y dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

Ahora bien, en lo que respecta al requisito signado con la letra c), si bien el legislador no ha conceptualizado esta característica del contrato de trabajo, que ha pasado a integrar el texto de la definición legal del Código del ramo, ella ha sido sistemáticamente exigida por la doctrina como elemento del contrato de trabajo.

En efecto, el requisito aludido precedentemente, la "subordinación", según señala la obra de William Thayer y Patricio Novoa "Manual de Derecho del Trabajo", Tomo III, págs. 31, 32, 33 y 34, *"era perceptible con mucha nitidez en la empresa forjada por el régimen decimonónico y era referida a cuatro aspectos: moral, técnico, económico y jurídico".*

"El nacimiento y evolución del derecho del trabajo y las transformaciones sociales han circunscrito al solo aspecto jurídico la relación de subordinación en cuanto el empleador tiene la potestad de mando funcional, referido a la adecuada prestación de servicios, y correlativo al deber de obediencia del trabajador, que obliga a éste sin quebrantamiento de su libertad".

Agrega la obra citada que, *"el problema que plantea la subordinación jurídica que ella, también, se da en otra forma, civil o mercantil, de prestación de servicios.*

"Pero que ésta adquiere ribetes específicos en tanto cuanto se articuló juntamente con otras que caracterizan a la relación de trabajo, esto es, cuando se dan en una comunidad jurídico-personal estable y continua.

"En esta forma, la subordinación se materializa por la obligación del trabajador, estable y continua, de mantenerse a las órdenes del empleador, sin quebrantamiento de su libertad, a efectos de la realización del proceso productivo".

Dicho en otros términos, la subordinación en el contrato de trabajo, en sí misma considerada, es esencialmente idéntica a la que aflora en cualquier otro contrato en que una de las partes tiene la facultad o poder de otorgar instrucciones u órdenes a otra (mandato, arrendamiento de servicios, etc.), pero cuando se entabla y se da en una comunidad jurídico-personal, adquiere su perfil propio, netamente económico y patrimonial.

Cuando la jurisprudencia ha reparado en el poder de mando de la entidad empleadora, como expresión del vínculo de subordinación o dependencia, ha señalado que él debe traducirse en la facultad que tiene el empleador de impartir instrucciones al empleado y en la obligación de éste de acatarlas, de dirigir su actividad, de controlarla y hacerla cesar.

Así, esta Dirección ha sostenido, reiterada y uniformemente, que la "subordinación o dependencia" se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como *"continuidad de los servicios prestados, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a instrucciones y controles de diversas índoles, circunstancia esta última que se traduce en el derecho del empleador a dirigir al trabajador impartándole órdenes e instrucciones, principalmente acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores y en el deber del trabajador de acatar y obedecer las mismas, estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador"*.

Ahora bien, a la luz de los elementos legales y doctrinarios señalados en párrafos que anteceden, corresponde analizar la labor desempeñada por la recurrente para la Corporación ..., durante el período que nos ocupa, a fin de determinar si en ella se dan las características reseñadas, las que permitirían o no calificarla de relación laboral.

En forma previa al análisis en cuestión se hace necesario señalar que de acuerdo a los antecedentes acompañados, en particular lo expresado por la fiscalizadora Sra. V. C. G. en su informe de 26.11.98, si bien la entidad empleadora reconoce que la Sra. ... prestó servicios como profesora durante el período 1971-1981, como a su juicio lo hizo en calidad de misionera, le extiende un finiquito en el cual se consigna como período laborado y cotizado solamente el comprendido entre el 1º de agosto de 1981 y el 31 de marzo de 1996. Posteriormente se reincorpora a la misma en calidad de profesora a contar del 1º de marzo de 1997, contratación vigente a la fecha.

Ahora bien, de los antecedentes aportados y tenidos a la vista es posible constatar, en primer término, que la recurrente detenta como título profesional el de "Profesora de Estado de Educación General Básica"; que en tal calidad prestó servicios, entre otros, en el Colegio ...; que por los servicios prestados percibió una remuneración que por ejemplo en el mes de enero de 1979, ascendió a \$ 4.117, según lo indica la respectiva liquidación de sueldo; que la recurrente debía ajustar su labor a las instrucciones, horarios y controles fijados por la entidad empleadora; que en el mes de julio de 1981, esto es con anterioridad a la fecha que se indica como de inicio de la relación laboral en el finiquito indicado precedentemente, el Colegio ... en la liquidación de sueldo de la recurrente del mes indicado le descuenta de su remuneración un 16,50% correspondiente a cotización previsional en la A.F.P. Santa María; que conforme lo señala el representante legal de la Corporación ... Sr. ..., tanto en su declaración ante la Inspección del Trabajo de Santiago el 30.09.98, como en la presentación de 13.10.98 ante la misma Inspección, la recurrente efectivamente prestó servicios para dicha entidad durante el período 1971-1981, como Profesora de Educación Básica en calidad de misionera.

Respecto a este último punto, cabe señalar que si bien la jurisprudencia de este Servicio ha sido uniforme en cuanto a resolver que las labores desempeñadas por los miembros de una organización o entidad religiosa en cumplimiento de deberes que le impone su condición de tales, como es el caso de los pastores y/o misioneros, entendidos como aquellos religiosos o eclesiásticos que evangelizan o predicán el evangelio, cuya labor, en definitiva, emana directamente de la religión que profesan, es decir, es una labor de difusión de una fe, no les confiere la calidad de empleados, en la especie, en opinión de esta Dirección, dicha doctrina no sería aplicable, toda vez que la obligación que conlleva la labor desempeñada por doña ... no es ni ha sido nunca la de predicar una fe sino la de cumplir su deber como profesional de la educación en los Colegios ..., independientemente de su calidad de miembro comprometido de la Iglesia

En estas circunstancias, y teniendo presente que la prestación de servicios que nos ocupa reúne las condiciones copulativas analizadas en párrafos que anteceden, resulta lícito concluir que durante el período 1971-1981 el nexo vinculante existente entre la Corporación ... y doña ... puede ser calificado de naturaleza laboral en los términos de la normativa legal que regula las relaciones entre particulares.

En relación con la conclusión anterior, cabe hacer presente que siendo de interés para la recurrente, en definitiva, el integro de las cotizaciones previsionales por el lapso calificado en el punto precedente, este Servicio requirió de la Superintendencia de Seguridad Social informe acerca de si con anterioridad a 1981, las iglesias, entre ellas la ..., constituidas como Corporación de Derecho Privado, tenían la obligación de efectuar cotizaciones previsionales a sus dependientes que se desempeñaban en calidad de profesores, independiente de la circunstancia de ser miembros de las mismas. Evacuando el informe solicitado la aludida Superintendencia señala en el Oficio N° 20.359, de 20.07.99, en su parte pertinente, que *"esta Superintendencia debe manifestarle que conforme a nuestra legislación previsional, la condición de trabajador dependiente conlleva la obligación de enterar cotizaciones en el respectivo régimen previsional"*.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que los servicios prestados por Ud. a la Corporación ... durante el período 1971-1981 constituyen una relación laboral regida por las normas contenidas en el Código del Trabajo y leyes complementarias.

JORNADA DE TRABAJO. SEMANA. CONCEPTO.

4.243/239, 16.08.99.

**El sistema de jornada de trabajo y descanso implantado por la empresa para los trabajadores que se desempeñan en el Hipermercado ..., consistente en cinco días de trabajo continuo, con uno de descanso a continuación, no resulta jurídicamente procedente.
Reconsiderase la doctrina contenida en el Ordinario N° 4.850, de 15.09.93.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22 inciso 1º, y 28.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a establecer la legalidad del sistema de 5 días continuos de trabajo por uno de descanso a continuación, implantado por la empresa ... para los trabajadores que se desempeñan en el Hipermercado

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

El artículo 22 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales".

Por su parte, el artículo 28 del mismo cuerpo legal previene:

"El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

"En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38".

Del análisis conjunto de las normas legales antes transcritas y comentadas fluye que, por regla general, la jornada ordinaria de trabajo no puede exceder de 48 horas semanales, máximo éste que no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días ni exceder de diez horas por día, salvo los casos de excepción a que alude el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, norma esta última que consagra la facultad del Director del Trabajo para autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos para aquellos trabajadores cuyas labores se encuadren dentro de alguna de las situaciones previstas en el inciso 1º del citado precepto.

Precisado lo anterior y con el objeto de resolver fundadamente la consulta formulada se hace necesario precisar, previamente, que debe entenderse por la expresión "semanal" utilizada por el legislador en dichos preceptos, para cuyo efecto cabe recurrir a las normas sobre interpretación de la ley establecidas en el Código Civil y, específicamente, a la que se contiene en el artículo 20 de dicho cuerpo legal conforme al cual *"Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras"*.

Ahora bien, de acuerdo a la jurisprudencia reiterada y uniforme de nuestros Tribunales, el sentido natural y obvio es aquel que da a las palabras el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

Según dicho texto lexicográfico "semanal" significa *"Que dura una semana o a ella corresponde"*. A su vez, semana, de acuerdo al mismo texto, es *"Período septenario de tiempo, sea de días, meses, años o siglos"*.

Acorde a lo expuesto en párrafos precedentes dable resulta sostener que para los fines previstos en el inciso 1º del artículo 22, antes transcrito, "semana" es aquella que dura un período continuo de 7 días.

En relación con lo anterior, es necesario hacer presente que de acuerdo a la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, no es necesario que el período de 7 días de que se trata sea coincidente con la semana calendario, considerando así como válido, el pacto conforme al cual las partes convienen una semana que se extienda de jueves a viernes u otra similar.

Armonizando todo lo expuesto en párrafos precedentes, como también, las normas sobre descanso semanal previstas en los artículos 35 y 38 del Código del Trabajo, preciso es convenir que de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico laboral ha de entenderse por semana para los señalados efectos, un período consecutivo de 7 días conformado tanto por días de trabajo, como por él o los correspondientes de descanso.

Ahora bien, si analizamos la situación que nos ocupa a la luz de las normas legales citadas y consideraciones expuestas en acápites que anteceden, preciso es convenir que si, en conformidad al inciso 1º del artículo 28 del Código del Trabajo, las partes acuerdan distribuir la jornada ordinaria máxima semanal de 48 horas en 5 días, el descanso deberá necesariamente comprender dos días,

vale decir, los que restan para completar el período consecutivo de 7 que, de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente, conforma la respectiva semana.

Al respecto, es necesario precisar que los días de descanso referidos precedentemente se generan, uno, por aplicación de las normas legales que regulan el descanso semanal obligatorio y el otro, por el pacto de distribución de jornada suscrito por los contratantes.

Lo anterior significa que no resulta procedente que en jornadas laborales distribuidas en cinco días se otorgue un solo día de descanso a continuación, toda vez que tal régimen importa un desconocimiento del concepto de semana ya analizado, e implica para los trabajadores un descanso semanal inferior a aquel que les correspondería gozar de acuerdo al número de días en que se encuentra distribuida su respectiva jornada laboral.

De consiguiente, en mérito de lo expuesto no cabe sino concluir que el régimen de jornada y descansos por el cual se consulta no se ajusta a derecho.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmplame informar a Ud. que el sistema de jornada de trabajo y descanso implantado por la empresa ... para los trabajadores que se desempeñan en el Hipermercado ..., consistente en cinco días de trabajo continuo con uno de descanso a continuación, no resulta jurídicamente procedente.

Reconsiderárase la doctrina contenida en el Ordinario N° 4.850, de 15.09.93.

ORGANIZACIONES SINDICALES. ACTIVIDADES LUCRATIVAS. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA.

4.244/240, 16.08.99.

- 1) Se ajusta a derecho la aprobación del Reglamento de Fondo de Ahorro, por la asamblea extraordinaria del Sindicato N° 3 de Trabajadores de empresa**
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre el contenido del referido reglamento y de la eventual devolución de dineros descontados por la aplicación de ese mismo instrumento.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 220 N° 12.

Concordancias: Dictamen N° 5.145/237, de 8.09.92.

Se consulta si se ajusta a derecho la aprobación por un sindicato, en Asamblea Extraordinaria, de un Reglamento del Fondo de Ahorro, en circunstancias que los estatutos de esa organización no contemplan la realización de actividades lucrativas.

Al respecto, cúmplame informar a Ud. que el artículo 220 N° 12 del Código del Trabajo, dispone:

"Son fines principales de las organizaciones sindicales:

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

De la disposición legal transcrita se desprende que toda organización sindical legalmente constituida, además de los objetivos específicos que justifican su existencia y actividad, puede realizar otras tantas actividades destinadas a fortalecer los beneficios de los socios como a promover el desarrollo de la actividad sindical, siempre que tales actividades estén contempladas en los respectivos estatutos y no estén prohibidas por otras leyes.

En la especie, se señala que en asamblea extraordinaria se aprobó un "Reglamento de Fondo de Ahorro", mediante el cual se pretende realizar préstamos de dinero a los socios del sindicato, con un interés del 1% mensual.

El socio recurrente tiene dudas sobre la legalidad de esa iniciativa, por estimar que la actividad lucrativa no estaría permitida como objetivo de una organización sindical, ya que ello no se ajustaría a los fines de solidaridad gremial, por ello consulta si resulta jurídicamente procedente la aprobación en asamblea extraordinaria del referido Reglamento del Fondo de Ahorro, o si corresponde devolver los dineros descontados en el caso de su improcedencia.

De acuerdo con el tenor de la disposición legal en estudio y de lo informado por el Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, en opinión de la suscrita no existe inconveniente jurídico para aprobar en asamblea extraordinaria el denominado Reglamento del Fondo de Ahorro, toda vez que su implementación tiene por objeto promover y materializar el ahorro y la ayuda de los socios de la organización, según se ha previsto en sus estatutos, actividad que además no está prohibida por la ley.

En efecto, dicha organización ha consignado en sus estatutos específicamente la finalidad de proporcionar ayuda a sus afiliados y la promoción de la cooperación mutua, objetivo que es posible cumplirse a través del reglamento en cuestión.

Lo anterior, no puede verse desvirtuado porque los estatutos no contemplan como finalidad el realizar actividades lucrativas, toda vez que el aludido reglamento de beneficios se enmarca dentro del objetivo consistente en la ayuda y promoción de la cooperación mutua que consignan los referidos estatutos.

De consiguiente, atendido el claro sentido social y solidario que importa la finalidad de ayuda económica y de cooperación mutua que se impuso la organización, cabe afirmar que el reglamento en cuestión no puede estimarse equivalente a una actividad lucrativa, ni puede exigirse para su implementación que esta última sea considerada estatutariamente.

En todo caso, corresponde precisar que respecto del carácter lucrativo de esta u otras actividades, las organizaciones sindicales no tienen impedimento legal alguno para desarrollar actividades con fines de lucro, a condición de que las ganancias o réditos obtenidos por ellas se destinen al financiamiento de los objetivos previstos por la ley y los estatutos de la respectiva organización, y en esos términos se ha pronunciado este Servicio, en otros, en Dictamen N° 5.145/237, de 1992.

Finalmente, corresponde precisar que esta Dirección carece de competencia para pronunciarse sobre la devolución de dineros descontados por aplicación de este reglamento, materia que debe resolverse de acuerdo con las disposiciones de ese mismo instrumento.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar a Ud. que:

- 1) Se ajusta a derecho la aprobación del Reglamento del Fondo de Ahorro, por la asamblea extraordinaria del Sindicato N° 3 de Trabajadores de
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre el contenido del referido reglamento y de la eventual devolución de dineros descontados, por la aplicación de ese mismo instrumento.

ESTATUTO DOCENTE. BONIFICACION PROPORCIONAL. PROCEDENCIA. PLANILLA COMPLEMENTARIA. BONO EXTRAORDINARIO. CALCULO. LICENCIA MEDICA. PROVIDENCIA. LEY N° 19.464. INCREMENTO REMUNERACION.

4.245/241, 16.08.99.

Emite pronunciamiento sobre materias que indica.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 63, 64 y 65. Ley N° 19.598, artículos 2º, 3º incisos 1º y 2º, y 4º. D.F.L. N° 44, de 1978, artículos 8º inciso 1º, y 10.

Concordancias: Orden de Servicio N° 12, de 11.12.95, de la Dirección del Trabajo. Dictamen N° 2.491/177, de 1º.06.98.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias relacionadas con los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales particulares subvencionados, conforme al D.F.L. N° 2, de Educación de 1996.

- 1) Si la bonificación proporcional establecida en las Leyes N°s. 19.410 y 19.504, debe pagarse a todos los profesionales de la educación, incluidos los contratados en los años 1998 y 1999.
- 2) Si resulta procedente que a todos los profesionales de la educación, sin importar la fecha de su contratación, se les entere la remuneración total mínima con cargo a la planilla complementaria.
- 3) Si el monto a distribuir por concepto de bono extraordinario en el mes de diciembre de cada año se determina considerando solamente el excedente de la planilla complementaria o también el excedente de la bonificación proporcional.
- 4) A quién corresponde el pago de la bonificación proporcional y de la planilla complementaria respecto de un docente acogido a licencia médica.

En caso que correspondiere al organismo pagador del subsidio, qué destino debiera darle el empleador a las sumas de dinero que dejó de pagar por tales conceptos.

- 5) Si para tener derecho a la bonificación proporcional y a la planilla complementaria es necesario ejercer labores de docencia en los respectivos establecimientos educacionales.

- 6) Si resulta procedente que a todo el personal no docente regido por la Ley N° 19.464, sin considerar la fecha de su contratación, se le otorgue el incremento de remuneraciones establecido en el referido cuerpo legal.
- 7) Si al personal no docente que labora en las oficinas centrales de administración y no en los establecimientos educacionales, le asiste el derecho al referido incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N° 19.464.
- 8) A quién corresponde el pago del incremento dispuesto en la Ley N° 19.464 durante el período en que un no docente se encuentra acogido a licencia médica.

En caso que correspondiere al organismo pagador del subsidio, si el monto que el empleador dejó de pagar por tal concepto al no docente acrecenta el fondo a repartir en diciembre de cada año como bono extraordinario.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) En lo que dice relación con la primera consulta planteada, cabe señalar que el artículo 63 de la Ley N° 19.070, dispone:

"Los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y los de los establecimientos del sector particular subvencionado tendrán derecho a percibir mensualmente, a partir desde el 1º de enero de 1995, una bonificación proporcional a sus horas de designación o contrato, cuyo monto será determinado por cada sostenedor, ciñéndose al procedimiento a que se refiere el artículo 65 de esta ley, y una vez deducido el costo de la planilla complementaria a que se refiere el artículo 64. Sin perjuicio de lo anterior, en el caso del sector particular subvencionado, los cálculos y el reparto se harán por establecimiento o sostenedor, según se perciba la subvención.

"Esta bonificación será imponible y tributable, no se imputará a la remuneración adicional del artículo 3º transitorio de esta ley, y el monto que se haya determinado en el mes de enero de 1995 sólo regirá por ese año. Desde el 1º de enero de 1996, una nueva bonificación proporcional, de similares características, sustituirá a la anterior.

"También recibirán dicha bonificación los profesionales de la educación de los establecimientos del sector particular subvencionado cuyas remuneraciones se encuentren establecidas en un contrato colectivo o fallo arbitral".

Del precepto legal preinserto, que reemplazó el artículo 8º de la Ley N° 19.410, se colige que los profesionales de la educación que laboran en establecimientos dependientes del sector municipal y en establecimientos del sector particular subvencionado, incluidos aquellos cuyas remuneraciones se encuentren establecidas en un contrato colectivo o fallo arbitral, tienen derecho a percibir mensualmente, a contar del 1º de enero de 1995, una bonificación proporcional a sus horas de designación o contrato, cuyo monto debe determinarse en cada caso particular, según la carga horaria del respectivo docente.

De esta suerte, considerando que la norma legal antes transcrita y comentada ha otorgado el beneficio de la bonificación proporcional a los profesionales de la educación sin considerar la fecha de su contratación, preciso es sostener que deberá pagarse a todos ellos, incluidos los contratados en los años 1998 y 1999.

Por su parte, es del caso hacer presente que el monto a pagar actualmente a los referidos docentes por concepto de bonificación proporcional debe ser financiado con cargo a los recursos dispuestos por la Ley N° 19.410 para tales efectos, más el incremento de subvención establecido en la Ley N° 19.598.

2.- En cuanto a la segunda consulta formulada, cabe señalar que el artículo 3° de la Ley N° 19.598 en sus incisos 1° y 2°, prevé:

"La remuneración total mínima de los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales del sector municipal o particular subvencionado será, a partir del 1° de febrero de 1999, de \$341.000 mensuales, para una designación o contrato de 44 horas cronológicas semanales, y de \$374.880 mensuales, a partir desde el 1° de febrero del año 2000, para una designación o contrato similar.

"Las nuevas remuneraciones totales mínimas que se fijan en el presente artículo sustituyen las que se establecieron en las Leyes N°s. 19.410 y 19.504, respectivamente".

A su vez, el artículo 4° del mismo cuerpo legal, dispone:

"Para la determinación de la remuneración total mínima señalada en el artículo anterior, se aplicarán íntegramente las normas sobre planilla complementaria, definición de remuneración y excepciones, establecidas en los artículos 7° al 10 de la Ley N° 19.410 y 3° de la Ley N° 19.504, cuando ello corresponda".

Por su parte, el artículo 64 de la Ley N° 19.070, en su inciso 1° señala:

"Los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y los de los establecimientos del sector particular subvencionado que tengan una remuneración total inferior a las cantidades señaladas en los incisos primero y segundo del artículo 62, tendrán derecho a percibir la diferencia como planilla complementaria para alcanzar las cantidades indicadas".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que los profesionales de la educación que se desempeñan en los establecimientos del sector municipal y del particular subvencionado, tienen derecho a percibir mensualmente una planilla complementaria en el evento de que su remuneración total fuere inferior a la remuneración total mínima establecida por la ley.

Ahora bien, considerando que el legislador en forma expresa ha señalado que la planilla complementaria tiene por objeto enterar la diferencia de remuneración de un docente cuando ésta sea inferior a la total mínima, necesario es concluir que solamente se verán beneficiados con dicha planilla aquellos docentes que estando vinculados con el establecimiento educacional en virtud de un contrato de trabajo a la fecha de entrada en vigencia de una ley que incremente las remuneraciones, su remuneración mensual no alcanzare el monto fijado para la total mínima, de acuerdo a sus horas contratadas.

De este modo, consecuente con lo expuesto, preciso es sostener que el personal docente contratado con posterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.598, no tendrá derecho a percibir la planilla complementaria prevista en el referido cuerpo legal.

3) En lo que respecta a la tercera consulta formulada, cabe señalar que el artículo 2° de la Ley N° 19.598, dispone:

"Lo dispuesto en la letra c) del artículo 10 de la Ley N° 19.410 será aplicable, a partir de diciembre de 1998, en el mes de diciembre de cada año.

"En esa fecha, cada sostenedor efectuará una comparación entre los recursos recibidos por concepto de subvención adicional especial con los montos efectivamente pagados por bonificación proporcional y planilla complementaria, entre enero y diciembre, ambos meses incluidos. El excedente, si lo hubiere, lo distribuirá entre todos los profesionales de la educación, en proporción a sus horas de designación o contrato.

"En el caso del sector particular subvencionado, la comparación deberá efectuarse considerando, además, el aumento de la subvención dispuesta por esta ley.

"El bono extraordinario establecido en los incisos anteriores no será imponible ni tributable y se pagará por una sola vez en el mes indicado de cada año".

Del análisis de la disposición legal precedentemente transcrita aparece que en el mes de diciembre de cada año el sostenedor debe efectuar una comparación entre el total de los ingresos percibidos de enero a diciembre por concepto de subvención adicional especial incluyendo el incremento otorgado en virtud de la Ley N° 19.598 y el total pagado en el mismo período a título de bonificación proporcional y planilla complementaria.

Se infiere, asimismo, que si efectuada dicha comparación resultare algún excedente, éste debe ser distribuido, entre todos los docentes, en proporción a sus horas contratadas, como bono extraordinario pagadero en el mes de diciembre de cada año.

De esta suerte, de conformidad con lo expuesto preciso es sostener que el monto a pagar por concepto de bono extraordinario se determina considerando el excedente del 20% de la subvención destinada al pago de la planilla complementaria más el excedente del 80% de la subvención destinada al pago de la bonificación proporcional.

4.- En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe señalar que el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado, en el inciso 1° del artículo 8°, dispone:

"La base del cálculo para la determinación del monto de los subsidios considerará los datos existentes a la fecha de iniciación de la licencia médica y será una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia".

Por su parte, el artículo 10 del mismo cuerpo legal, prevé:

"Las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias, no se considerarán para la determinación de las bases de cálculo establecidas en los artículos anteriores".

Del análisis de las disposiciones legales precedentemente transcritas aparece, en términos generales, que la base de cálculo del subsidio la componen las remuneraciones mensuales del trabajador excluyéndose las remuneraciones ocasionales o que no se perciban mes a mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias.

Ahora bien, considerando que tanto la bonificación proporcional como la planilla complementaria son beneficios en dinero que se pagan mensualmente, no cabe sino concluir que ambos estipendios deben ser considerados en la base de cálculo del subsidio por licencia médica a que tiene derecho un trabajador acogido a dicha licencia, correspondiendo, por ende, el pago de ese beneficio al organismo pagador del subsidio.

En lo que respecta al destino que el empleador debe darle a las sumas de dinero que dejó de pagar durante el período de licencia médica por tales conceptos, cabe señalar que los mismos acrecentan el excedente a repartir en el mes de diciembre por concepto de bono extraordinario.

Lo anterior, obviamente, ha de entenderse sin perjuicio de la obligación que pesa sobre el empleador de pagar la bonificación proporcional al profesional de la educación que en virtud de un contrato de reemplazo ocupa el lugar del docente ausente por licencia médica.

5.- En lo que dice relación con la consulta signada con este número, cabe señalar que conforme al tenor del artículo 63 de la Ley N° 19.070, la bonificación proporcional corresponde, entre otros, a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos del sector particular subvencionado. Por su parte, esta Dirección del Trabajo, mediante Orden de Servicio N° 12, de 11.12.95, señaló que tratándose del sector particular subvencionado, según lo dispone, el inciso 3° del artículo 65 de la Ley N° 19.070, la bonificación proporcional corresponde a todos los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales de dicho sector, cualquiera que sea la naturaleza de la relación jurídica que los une con dicho establecimiento.

Agregando que *"en el evento que el profesional se encuentre vinculado al establecimiento educacional en virtud de un contrato de trabajo, este podrá ser indefinido, a plazo fijo, de reemplazo, o residual"*.

Con todo, cabe señalar y así lo ha sostenido la Dirección en diversos dictámenes, que la sola calidad de profesional de la educación no habilita a un trabajador para acceder al sistema remuneracional y demás preceptos de la Ley N° 19.070, sino que debe cumplir además el requisito de desempeñar una función docente, docente directiva o técnico pedagógica al tenor de los conceptos contenidos en los artículos 6°, 7° y 8° del Estatuto Docente y, desempeñar tales funciones en alguno de los establecimientos educacionales que la referida norma legal señala, dentro de los cuales se encuentran los del sector particular subvencionado.

6) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe señalar que este Servicio mediante Dictamen N° 2.491/177, de 1°.06.98, pronunciándose en relación con similar consulta, concluyó en su parte pertinente que *"el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N° 19.464 fue previsto por el legislador para todo el personal afecto a sus disposiciones con contrato vigente a su entrada en vigor, es decir, al 5 de agosto de 1996, sin perjuicio que el mismo se aplicó con efecto retroactivo a contar del 1° de enero del año 1996"*.

Agregando el referido dictamen que, *"En otros términos, el incremento aludido no se aplica a las remuneraciones del personal no docente contratado con posterioridad al 5 de agosto del año 1996, toda vez que en la remuneración pactada por éste ha de entenderse incluido el incremento mencionado, ya que de no ser así se estarían transgrediendo las normas sobre remuneraciones de dicho personal"*.

Lo expuesto en acápites que anteceden, autoriza para sostener que al personal no docente contratado en cualquier fecha posterior a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.464, no le asiste el

derecho a percibir el incremento de remuneraciones dispuesto por la citada ley, en forma independiente del sueldo convenido.

7) En lo que respecta a esta consulta, cabe señalar que el artículo 2º de la Ley Nº 19.464, dispone:

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

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

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

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

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

De la disposición legal precedentemente transcrita aparece que las disposiciones de la Ley Nº 19.464 y, por ende, el incremento de remuneraciones previsto en el artículo 7º de la referida ley se aplica a aquellos trabajadores no docentes que realizando funciones de carácter profesional, de parodocencia, de servicios auxiliares y de internado en las condiciones que en dicha norma legal se indican, se desempeñan en alguno de los establecimientos educacionales que en la misma se señalan, entre los cuales se encuentran los establecimientos educacionales particulares subvencionados.

De esta forma y, considerando que el legislador ha condicionado la aplicabilidad de la Ley Nº 19.464 a la concurrencia de los requisitos copulativos y que son, a saber, cumplir algunas de las funciones que en el referido cuerpo legal se señalan y, desempeñarse en alguno de los establecimientos educacionales que se mencionan, preciso es sostener que la ausencia de alguno de tales requisitos excluye al no docente de la aplicabilidad de la Ley Nº 19.464 y, por ende, no le asiste el derecho al incremento de remuneraciones dispuesto por dicho cuerpo legal.

De este modo, consecuente con lo expuesto, preciso es sostener que el personal no docente regido por la Ley Nº 19.464, que labora en las oficinas centrales de administración no tiene derecho al incremento de remuneraciones dispuesto por la referida ley.

8) Por último, y en lo que respecta a esta consulta, cabe reiterar lo señalado en relación a la consulta signada con el número 4), en cuanto a que del análisis de los artículos 1º y 10 del D.F.L.

Nº 44, de 1978, se desprende, en términos generales, que la base de cálculo del subsidio la componen las remuneraciones mensuales del trabajador, excluyéndose las remuneraciones ocasionales o que no se percibían mes a mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias.

De consiguiente, considerando que el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley Nº 19.464, ya analizado en párrafos que anteceden, es un beneficio en dinero que se paga mensualmente, no cabe sino concluir que debe ser considerado en la base de cálculo del subsidio, correspondiendo, por ende, su pago en el caso de un no docente regido por la Ley Nº 19.464 acogido a licencia médica, al organismo pagador del subsidio.

Finalmente cabe señalar que los montos que el empleador dejó de pagar por tal concepto al no docente no acrecentan el fondo a repartir en diciembre de cada año como bono extraordinario, atendido que este último beneficio, al cual acceden únicamente los profesionales de la educación regidos por el Estatuto Docente se determina únicamente considerando el excedente del 80% de la subvención destinada al pago de la bonificación proporcional más el excedente del 20% de la subvención destinada al pago de la planilla complementaria.

Lo anterior, ha de entenderse sin perjuicio de lo que las partes puedan convenir respecto de dicho excedente.

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

- 1) Los profesionales de la educación del sector particular subvencionado conforme al D.F.L. Nº 2, de 1996, tienen derecho a percibir la bonificación proporcional establecida en el artículo 63 de la Ley Nº 19.070, cualquiera sea la fecha de su contratación, la que debe ser financiada con cargo a los recursos dispuestos para tales efectos por la Ley Nº 19.410, más el incremento de subvención establecido en la Ley Nº 19.598.
- 2) Solamente se verán beneficiados con la planilla complementaria aquellos docentes que estando vinculados con el establecimiento educacional en virtud de un contrato de trabajo a la fecha de entrada en vigencia de una ley que incremente las remuneraciones, su remuneración mensual no alcanzare el monto fijado para la total mínima, de acuerdo a sus horas contratadas.
- 3) El monto a pagar por concepto del bono extraordinario se determina considerando el excedente del 20% de la subvención destinada al pago de la planilla complementaria, más el excedente del 80% de la subvención destinada al pago de la bonificación proporcional.
- 4) La bonificación proporcional y la planilla complementaria deben ser consideradas en la base de cálculo del subsidio por licencia médica a que tiene derecho el trabajador acogido a dicha licencia, correspondiendo, por ende, el pago de ese beneficio al organismo pagador del subsidio y no al empleador.
- 5) Las sumas de dinero que el empleador dejó de pagar por concepto de bonificación proporcional y planilla complementaria durante el período en que un docente estuvo acogido a licencia médica acrecentan el excedente a repartir en el mes de diciembre por concepto de bono extraordinario, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

- 6) Para tener derecho a la bonificación proporcional y a la planilla complementaria es necesario ejercer labores de docencia, docencia directiva o técnico pedagógica en alguno de los establecimientos educacionales dependientes del sector particular subvencionado.
- 7) El incremento dispuesto por la Ley N° 19.464 no se aplica a las remuneraciones del personal no docente contratado con posterioridad al 5 de agosto de 1996, toda vez que en la remuneración pactada por éste ha de entenderse incluido el incremento mencionado.
- 8) Al personal no docente regido por la Ley N° 19.464 que labora en las oficinas centrales de administración y no en los establecimientos educacionales, no le asiste el derecho al incremento de remuneraciones dispuesto por la referida ley.
- 9) El pago del incremento dispuesto por la Ley N° 19.464 durante el período en que un no docente se encuentra acogido a licencia médica, corresponde al organismo pagador del subsidio y no al empleador.
- 10) La suma de dinero que el empleador dejó de pagar al no docente por concepto de incremento de remuneración dispuesto por la Ley N° 19.464, durante el período de licencia médica, no acrecenta el excedente a repartir en el mes de diciembre por concepto de bono extraordinario, por cuanto dicho beneficio no es aplicable a su respecto.

COMITES PARITARIOS. PROCEDENCIA.

4.246/242, 16.08.99

El Servicio Nacional de Pesca no se encuentra obligado a constituir un Comité Paritario Permanente de Higiene y Seguridad, sin perjuicio de lo expresado en el presente dictamen.

Fuentes: D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 2° y 26.

Concordancias: Dictamen N° 1.711/107, de 15.04.98.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia de constituir un Comité Paritario Permanente en el Servicio Nacional de Pesca, institución que no obstante tener varias oficinas a lo largo del país, sólo tiene constituidos Comités Paritarios básicos en Valparaíso, Talcahuano y Puerto Montt.

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

El artículo 2°, del D.S. N° 54, de 1969, que aprueba reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, modificado por D.S. N° 30, de 1988, del mismo Ministerio, dispone:

"Si en una empresa existieren diversas faenas, sucursales o agencias y en cada una de ellas se constituyen Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, podrá asimismo constituirse un Comité

Paritario Permanente de toda la empresa y a quien corresponderán las funciones señaladas en el artículo 24 y al cual se le aplicarán todas las demás disposiciones de este reglamento".

De la disposición reglamentaria antes citada se desprende que si en cada una de las diversas faenas, sucursales o agencias de una empresa se ha constituido Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, se podrá a su vez constituir un Comité Paritario Permanente en relación a toda la empresa.

De este modo, la norma en comento exige, como requisito para la constitución de un Comité Paritario Permanente de la empresa, que en cada una de las faenas, sucursales o agencias que la conforman se encuentren constituidos los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Lo anterior lleva a colegir que si sólo en una o en algunas de tales faenas, sucursales o agencias existen estos organismos no se cumpliría con el requisito para establecer un Comité Paritario Permanente a nivel de toda la empresa, si el reglamento alude a que en cada una de ellas deben existir para que proceda la conformación de este último.

Lo expresado encuentra su explicación en lo previsto por el artículo 26 del mismo Reglamento Nº 54, que precisa las funciones de dichos Comités Paritarios Permanentes, a los cuales les corresponderá: *"la supervigilancia del funcionamiento de los Comités Paritarios que se organicen en las faenas, sucursales o agencias ..."*.

De esta suerte, si sólo en una o en algunas de ellas existen Comités no se justificaría un Comité Permanente de toda la empresa para que les supervise, si en el resto de las mismas, que podrían ser la mayoría dentro de la empresa, no existen dichos Comités.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista se desprende que el Servicio Nacional de Pesca cuenta con oficinas en las trece regiones del país, incluyendo la Región Metropolitana, más una oficina central, no obstante sólo tiene constituidos Comités Paritarios en la sede de dos regiones y en la oficina central, lo que lleva a que por no tener constituidos tales Comités en cada una de sus oficinas o agencias no corresponde que tenga un Comité Paritario permanente de supervisión.

Sin perjuicio de lo anterior, de acuerdo a la doctrina reiterada de esta Dirección, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. Nº 1.711/107, de 15.04.98, si se aplica al caso el principio de autonomía de la voluntad, ampliamente reconocido en nuestra legislación, no existiría inconveniente legal alguna para que el empleador y sus trabajadores acuerden la constitución de Comités Paritarios en aquellas oficinas o sucursales que por el número de trabajadores, menos de 25, no se encuentren obligadas a tenerlos, y asimismo, de un Comité Paritario Permanente, si no se logra en todas ellas el establecimiento de aquéllos.

Con todo, y tal como agrega la misma doctrina, se hace necesario precisar que la circunstancia que no exista obligación legal de contar con tales Comités, no exonera a los involucrados dar íntegro cumplimiento a la normativa legal y reglamentaria que les rige, sino que por el contrario, deberán ajustarse a ella, considerando que, de otra forma, se desvirtuarían total o parcialmente los objetivos de dichos Comités, que aconsejarían su vigencia voluntaria, como podría ocurrir en la especie, atendido el giro del Servicio Nacional de Pesca.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones reglamentarias citadas, cúpleme informar a Ud. que el Servicio Nacional de Pesca no se encuentra obligado a constituir un Comité Paritario Permanente de Higiene y Seguridad, sin perjuicio de lo expresado en el presente dictamen.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO. COLACION.**4.265/243, 17.08.99.****Para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, procede incluir el bono de colación y el aporte de la empresa al servicio de casino, correspondiente al 80% de su costo, convenidos por ... y los dependientes que laboran en ella.****Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 172.**Concordancias:** Dictámenes N° 4.466/308, de 21.09.98 y N° 647/39, de 2.02.99.

Se solicita a esta Dirección emitir un pronunciamiento respecto de la procedencia de incluir en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, los siguientes beneficios:

- 1) Bono de colación pactado en la cláusula cuarta, letra e) del contrato colectivo vigente suscrito por la empresa ... y el Sindicato constituido en ella.
- 2) Aporte del 80% de cargo de la empresa en referencia, de los gastos que demanda la mantención del casino, pactados en el referido contrato colectivo, en su cláusula quinta.

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

El artículo 172 del Código del Trabajo, prescribe:

"Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies evaluadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad".

Del precepto legal antes transcrito se infiere que para los efectos del pago de la indemnización legal por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo, deberá considerarse toda cantidad mensual que está percibiendo el trabajador al momento del término de su contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de su cargo y las regalías o especies evaluadas en dinero.

De la misma norma se infiere, a la vez, que deben excluirse para el cálculo de que se trata, la asignación familiar legal, los pagos de sobretiempo y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, señalando dicho precepto, por vía ejemplar, las gratificaciones y los aguinaldos de Navidad.

Respecto de la citada disposición legal cabe, por tanto, anotar que el concepto "*última remuneración mensual*" que utiliza el legislador reviste un contenido y naturaleza eminentemente fáctico o pragmático, ya que alude a "*toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador*".

En ese mismo contexto debe señalarse que, dentro del referido artículo 172, la forma precedente es la regla general de acuerdo a la cual debe determinarse la base de cálculo de la indemnización por tiempo servido, ya que las excepciones las conforman las exclusiones, de carácter taxativo, que la misma disposición establece.

Es necesario precisar también que entre esas excepciones existe una de carácter genérico: "*los beneficios o asignaciones que se otorguen por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad*". Luego, necesario es concluir que es la propia ley, en su tenor literal, la que, respecto de beneficios como los que nos ocupan, define y limita su alcance para los eventuales efectos de ser o no considerados en el cálculo de la indemnización, ya que de su texto se infiere inequívocamente que éstos se excluyen en cuanto revistan carácter esporádico o anual.

Asimismo, aun cuando el tenor literal de la disposición legal aludida en el párrafo precedente permitiría sostener que, para que un beneficio consistente en una regalía o prestación en especie pudiera ser considerado en la base de cálculo de las indemnizaciones que nos ocupan, éstos deberían estar necesariamente valuados en dinero, el análisis conjunto de las diversas normas relativas a remuneraciones que se contemplan en el ordenamiento jurídico vigente permite establecer que, para los efectos de calificar como tal a beneficios como el indicado, el legislador ha exigido indistintamente que los mismos estén valuados o sean valuables en dinero, vale decir, que tengan un valor preestablecido o que éste sea susceptible de determinación, circunstancia que habilita para sostener que, respecto de los señalados efectos, la distinción entre tales expresiones resulta irrelevante.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que, para resolver la procedencia de incluir en la base de cálculo de los beneficios indemnizatorios de que se trata, una determinada regalía o prestación en especie, sólo cabe atender a si la misma es evaluable en dinero, sin que sea necesario, por ende, que las partes le hayan fijado un valor, sea en el contrato o en un acto posterior.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que el beneficio de colación de que se trata, ha sido pactado en el contrato colectivo vigente, en su cláusula 4ª, letra e), que conviene lo siguiente:

"e) Bono colación:

"Los trabajadores que cumplan su jornada ordinaria en horas en que no funcione el casino de la empresa, percibirán un bono de colación de \$ 725 por cada día trabajado, monto que se reajustará en el mismo porcentaje y oportunidad señalada en la cláusula segunda del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

"El valor indicado precedentemente se reajustará, a partir del 1º de febrero de 1998, en un porcentaje igual al 100% de la variación que experimente el índice de precios al consumidor ocurrida entre los meses de agosto de 1997 a enero de 1998, ambos inclusive".

Por su parte, el aporte al pago del servicio de casino, estipulado en la cláusula quinta del referido contrato colectivo, conviene:

"Quinto: Casino:

"La empresa contribuirá al pago del servicio del casino con un aporte del 80% de su costo, incluido los gastos correspondientes al consumo de gas, energía eléctrica y agua, todos los cuales serán de cuenta de la empresa. Sólo tendrán derecho a colación con vale las personas que efectivamente cumplan jornada de trabajo de 8.00 hrs., en el horario de colación del casino (12:30 a 13:00 hrs., PM) de lunes a sábado".

De las normas convencionales precedentemente transcritas se infiere que el bono de colación consiste en una prestación pagada mensualmente a aquellos dependientes que cumplen jornada en horas en que no funciona el servicio de casino, en tanto que la contribución de la empresa del 80% a los gastos que demanda el referido servicio constituye una prestación variable que beneficia a todos los dependientes que hacen uso de tal regalía, debiendo, por tanto evaluarse y promediarse con el objeto de precisar el monto mensual que corresponde a cada trabajador afecto por este concepto.

De este modo, el análisis del artículo 172 del Código del Trabajo ya transcrito y comentado, permite concluir que, en la especie, el bono de colación de \$725 por cada día trabajado reúne los requisitos exigidos por la citada norma para incluirlo en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, por cuanto, éste se traduce en una cantidad mensual que los trabajadores beneficiados reciben en forma permanente.

En lo que respecta al aporte del 80% de los gastos del servicio de casino efectuado por la empresa, se trata de una regalía avaluable en dinero y percibida en forma permanente por los respectivos trabajadores, de suerte tal que a su respecto concurren las condiciones previstas por el citado artículo 172 para incluirlo en la referida base de cálculo.

Por consiguiente, en la especie, no cabe sino concluir que para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo de los trabajadores a que se refiere el presente informe, procede considerar el bono de colación y la contribución de la empresa del 80% de los gastos del servicio de casino pactados en el contrato de trabajo suscrito por la empresa y los dependientes de que se trata.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que, para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, procede incluir el bono de colación y el aporte de la empresa al servicio de casino, correspondiente al 80% de su costo, convenidos por ... y los dependientes que laboran en ella.

HORAS EXTRAORDINARIAS. PROCEDENCIA. JORNADA DISCONTINUA.**4.266/244, 17.08.99.****No resulta jurídicamente procedente que el trabajador afecto a la jornada de 12 horas diarias prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo pueda laborar horas extraordinarias.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22 y 27.

Se ha consultado si un trabajador afecto a la jornada establecida en el artículo 27 del Código del Trabajo puede laborar horas extraordinarias y en caso de ser afirmativa la respuesta, cuál sería el número máximo posible diariamente.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo dispone:

"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales".

Por su parte el artículo 27 del Código del Trabajo dispone:

"Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 no es aplicable a las personas que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia.

"Tampoco se aplicarán sus disposiciones al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes –exceptuado el personal administrativo y el de lavandería, lencería o cocina– en empresas de telégrafos, teléfono, télex, luz, agua, teatro y de otras actividades análogas, cuando, en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

"Con todo, los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de doce horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada.

"En caso de duda, y a petición del interesado, el Director del Trabajo resolverá si una determinada labor o actividad se encuentra en alguna de las situaciones descritas en este artículo. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes".

Del análisis conjunto de ambos preceptos legales fluye que por regla general la jornada ordinaria de trabajo no puede exceder de cuarenta y ocho horas semanales, regla que no rige respecto de los trabajadores afectos al artículo 27 del Código del Trabajo, quienes pueden laborar más allá de la citada limitación, sin perjuicio de no poder permanecer más de 12 horas diarias en el lugar de trabajo, quienes además tendrán dentro de esta jornada un descanso no inferior a 1 hora, imputable a dicha jornada.

Ahora bien, la misma norma distingue como trabajadores afectos a esta jornada entre otros:

1) Los que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia.

2) Los que presten servicios en hoteles, restaurantes o clubes, salvo los expresamente excepcionados en el inciso 2º de mismo artículo.

3) Los que laboran en empresas de telégrafo, teléfono, télex, luz, agua, teatro y otras actividades análogas.

Tratándose de los trabajadores signados con los números 2 y 3, antes transcritos, para que éstos se encuentren afectos a la jornada larga o prolongada establecida en la norma en análisis, fluye que es necesario que el movimiento diario sea notoriamente escaso y, además, que estos trabajadores deben mantenerse constantemente a disposición del público.

Por último, se establece que en caso de duda y a petición del interesado, corresponderá al Director del Trabajo resolver si una actividad o labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas por el artículo 27 del Código del Trabajo, siendo susceptible de reclamo su resolución ante el juez competente dentro del plazo que la misma norma prescribe.

Ahora bien, si tenemos presente que la norma legal en análisis establece en forma expresa que los trabajadores afectos a la jornada prolongada allí prevista no pueden permanecer más de doce horas en el lugar de trabajo, debiendo tener dentro de ella, a lo menos, una de descanso, preciso es convenir, que los dependientes que se encuentran en alguna de las situaciones descritas en el citado artículo 27, no pueden laborar horas extraordinarias, puesto que de ser así, necesariamente estarían sobrepasando el máximo de permanencia permitido por el legislador en el artículo 27 del Código del Trabajo.

Por consiguiente, acorde a lo expresado y dando respuesta a la consulta formulada, forzoso es concluir que los trabajadores de que se trata se encuentran imposibilitados de cumplir una jornada extraordinaria de trabajo.

No obstante lo dicho, cabe señalar, que la calificación de si el trabajador a quien se refiere la presente consulta, esto es, el conserje de un edificio, se encuentra comprendido en alguna de las situaciones previstas en el inciso 1º del artículo 27, ya transcrito y comentado, constituye una circunstancia que deberá determinarse a través de un proceso previo de fiscalización.

Por el contrario, si las labores ejecutadas no pudieran estimarse como discontinuas o intermitentes o que requieran de su sola presencia, deberá concluirse necesariamente que el dependiente estaría afecto a la jornada ordinaria máxima legal de 48 horas semanales que prevé el artículo 22 del Código del Trabajo, y por ende, habilitado para pactar con su empleador horas extraordinarias hasta por un máximo de dos por día al tenor de lo preceptuado por el artículo 31 del mismo cuerpo legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que el trabajador afecto a la jornada de 12 horas diarias prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo pueda laborar horas extraordinarias.

PROTOCOLO DE ACUERDO. INTERPRETACION.**4.267/245, 17.08.99.**

No resulta aplicable la cláusula novena del protocolo de acuerdo suscrito con fecha 7 de julio de 1998, entre la Corporación Educacional de la Construcción y el Sindicato de Trabajadores del Liceo Industrial "Oscar Corona Barahona" constituido en el mismo, en el evento que el nuevo proyecto educativo determine el término del contrato de trabajo de un profesional de la educación, caso en el cual deberán aplicarse las normas que sobre terminación del contrato de trabajo establece el Código del Trabajo.

Han solicitado a esta Dirección se determine si resulta procedente aplicar la cláusula novena del protocolo de acuerdo suscrito con fecha 7 de julio de 1998, entre la Corporación Educacional de la Construcción y el Sindicato de Trabajadores del Liceo Industrial "Oscar Corona Barahona", constituido en el mismo en el evento que el nuevo proyecto educativo determine el término del contrato de trabajo de un docente.

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

La cláusula novena del protocolo de acuerdo suscrito con fecha 7 de julio de 1998, entre la Corporación Educacional de la Construcción y el Sindicato de trabajadores del Liceo Industrial "Oscar Corona Barahona", constituido en la misma prevé:

"La Corporación por única vez, como resultado de la aplicación del nuevo Proyecto Educativo de los períodos 1998-1999, 1999-2000 y 2000-2001, ante la eventualidad de disminución de horas docentes, pagará el doble del valor hora a cada uno de los docentes que se vean afectados por la implementación de nuevos Planes de Estudio. Esto involucra una modificación del contrato de trabajo que deberá ser suscrita por ambas partes, manteniendo el principio de convención entre ellas".

De la cláusula precedentemente transcrita se infiere que las partes han convenido que si como consecuencia de la aplicación del nuevo proyecto de estudio fijado para los establecimientos educacionales técnicos profesionales regidos por el D.L. N° 3.166, de 1980, fuere necesario suprimir horas a un profesional de la educación del Liceo Industrial "Oscar Corona Barahona" la Corporación Educacional se compromete por única vez a pagar una compensación económica por dichas horas suprimidas, debiendo considerarse para tales efectos el doble del valor de la hora convenida en sus respectivos contratos de trabajo.

Se infiere, asimismo, que dicho acuerdo necesariamente va a constituir una modificación del contrato de trabajo que, por tanto, debe ser firmada por ambas partes.

De esta suerte, habiendo convenido las partes que dicha supresión debe ser suscrita como modificación del contrato de trabajo, preciso es sostener que la compensación pecuniaria del doble del valor de la hora docente sólo fue prevista para el caso que, estando vigente la relación laboral, fuere necesaria la supresión parcial de las horas que sirve el docente, vale decir, solamente cuando se produjere una disminución de la carga horaria.

De ello, se sigue, entonces, que el acuerdo convenido en la cláusula contractual en comento, no tiene aplicación cuando con motivo del nuevo proyecto de estudio se pusiere término al contrato

de trabajo de un docente, caso en el cual deberán aplicarse las normas que sobre terminación del contrato de trabajo contempla el Código del Trabajo.

En consecuencia sobre la base de la cláusula citada y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Uds. que no resulta aplicable la cláusula novena del protocolo de acuerdo suscrito con fecha 7 de julio de 1998, entre la Corporación Educacional de la Construcción y el Sindicato de trabajadores del Liceo Industrial "Oscar Corona Barahona" constituido en el mismo, en el evento que el nuevo proyecto de estudio determine el término del contrato de trabajo de un profesional de la educación, caso en el cual deberán aplicarse las normas que sobre terminación del contrato de trabajo establece el Código del Trabajo.

LICENCIA MEDICA. REMUNERACIONES.

4.268/246, 17.08.99.

No corresponde al empleador pagar los tres primeros días de licencia médica de diez días o menos de duración respecto de personal docente o no docente de colegio particular subvencionado, sin perjuicio de lo que las partes hayan podido convenir sobre el particular.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 7º. Ley Nº 19.070, artículo 78. D.F.L. Nº 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 14. D.S. Nº 3, de 1984, del Ministerio de Salud, artículo 1º. Ley Nº 16.744, artículo 31, inciso 1º.

Concordancias: Dictamen Nº 6.709/295, de 30.10.95.

Se consulta sobre pago de los tres primeros días de licencia médica respecto de personal docente y no docente de colegio particular subvencionado, cuyo sostenedor es una fundación de derecho privado.

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

El artículo 78, de la Ley Nº 19.070, dispone:

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

De la disposición legal citada se desprende que las relaciones laborales habidas entre profesionales de la educación y sus empleadores del sector particular serán de derecho privado, y se regularán por el Código del Trabajo, en todo aquello no regido por el Título IV del Estatuto Docente, o Ley Nº 19.070.

Lo expresado, con mayor fuerza, respecto del personal que no es de la educación o no docente de los establecimientos particulares, a los cuales no se les aplica dicho Estatuto especial, sino derechamente el Código del Trabajo.

Ahora bien, el Título IV del Estatuto Docente, en sus artículos 78 al 88, no contiene disposición alguna que se refiera al pago de licencias médicas del personal al cual se aplica, razón por la cual rige al respecto la normativa legal general correspondiente al sector privado, la que está contenida en el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que *"Fija normas comunes para subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado"*.

Pues bien, el artículo 14, del D.F.L. N° 44, prescribe:

"Los subsidios se devengarán desde el primer día de la correspondiente licencia médica, si ésta fuere superior a diez días o desde el cuarto día, si ella fuere igual o inferior a dicho plazo".

De la disposición legal antes citada se deriva que los subsidios por incapacidad laboral se devengarán desde el primer día, cuando la licencia médica es de once días o más de duración, o desde el cuarto día, si la licencia es de diez días o menos.

De esta suerte, tratándose de licencias médicas de diez días o menos, el subsidio no cubre los tres primeros días de duración de dicha licencia, como sí ocurre con las licencias de once días o más.

Precisado lo anterior, y ante la consulta de quien paga estos tres primeros días de licencia médica denominadas *"cortas"*, si no le corresponde hacerlo al organismo médico previsional, el artículo 1° del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, que aprobó el reglamento de autorización de licencias médicas por los Servicios de Salud e Instituciones de Salud Previsional, ISAPRE, dispone:

"Para los efectos de este reglamento, se entiende por licencia médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona, reconocida por su empleador en su caso, y autorizada por un Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional según corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar de subsidio especial con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo o de ambas en la proporción que corresponda".

Del concepto de licencia médica antes anotado se desprende que ella produce la suspensión de los efectos jurídicos de la relación laboral, referidos a la obligación de prestar servicios que atañe al trabajador y al pago de remuneración por tales servicios, que compete al empleador, reemplazándose esta última por un subsidio de cargo de la entidad médico previsional correspondiente.

De este modo, respecto de las licencias de diez días o menos de duración no hay pago de subsidio y tampoco el empleador se encuentra obligado al pago de remuneración.

Así se ha concluido por la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección, manifestada, entre otros, en Dictamen Ordinario N° 6.709/295, de 30.10.95, basada en el carácter bilateral del contrato de trabajo, en orden al cual tanto el trabajador como el empleador se obligan recíprocamente, aquél a prestar servicios y éste a remunerarlos, de modo que si en el hecho no hay prestación de servicios por suspensión de los efectos del contrato, lo que produce la licencia médica, la contraparte, o el

empleador, se encuentra liberado del pago de la remuneración, como se deriva del artículo 7º del Código del Trabajo: "contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

Lo antes expresado opera obviamente en la medida que no haya pacto expreso entre el empleador y el trabajador en cuanto a pago de remuneración durante los tres primeros días de licencias cortas.

Con todo, cabe agregar, que hace excepción a la circunstancia que la licencia de diez días o menos se paga desde el cuarto día, el hecho que la causa de la incapacidad laboral sea un accidente del trabajo o enfermedad profesional, casos en los cuales la licencia se paga desde el primer día, cualquiera sea su duración, tal como se desprende del artículo 31, inciso 1º, de la Ley Nº 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que no corresponde al empleador pagar los tres primeros días de licencia médica de diez días o menos de duración respecto de personal docente o no docente de colegio particular subvencionado, sin perjuicio de lo que las partes hayan podido convenir sobre el particular.

JORNADA DE TRABAJO. GUARDAPARQUES. CORPORACION NACIONAL FORESTAL. DESCANSO SEMANAL. GUARDABOSQUE. HORAS EXTRAORDINARIAS.

4.348/247, 23.08.99.

Sobre jornada de trabajo, descansos y horas extraordinarias a que se encuentra afecto el personal de guardaparques que labora para la Corporación Nacional Forestal.

Fuentes: D.L. Nº 249, de 1973, artículo 21. Decreto Nº 1.046, de 1977, Ministerio de Hacienda. Código del Trabajo, artículo 35.

Concordancias: Ord. Nº 396/022, de 20.01.99; Ord. Nº 1.269/72, de 9.03.99; Ord. Nº 7.876/390, de 26.12.97.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a precisar cuales son las disposiciones legales que la Corporación Nacional Forestal debe observar en lo que respecta a jornada de trabajo, descansos y horas extraordinarias de los dependientes que se desempeñan en forma permanente como guardaparques, determinando el alcance de la jornada que les están aplicando a través de la programación mensual que efectúa dicha Corporación.

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

En lo que dice relación con la jornada de trabajo de este personal, en primer término es necesario tener presente que de acuerdo a la doctrina vigente del Servicio sobre la materia,

contenida en los dictámenes que se citan en las concordancias, los trabajadores de carácter permanente que laboran para la CONAF, por regla general, se encuentran afectos a la jornada prevista en el inciso 1º del artículo 21 del D.L. Nº 249, de 1973, esto es, a una jornada semanal de 44 horas, las cuales deben ser distribuidas de lunes a viernes.

Cabe señalar, asimismo, que hace excepción a esta regla general, la situación del personal de obreros a jornal u operarios de carácter permanente, quienes de acuerdo a las normas analizadas en el Ordinario Nº 396/022, de 20.01.99, de este Servicio, continúan rigiéndose por el sistema estatutario que les era aplicable a la fecha de dictación del Decreto Ley Nº 249, esto es, por el Código del Trabajo.

Por tal razón, según se expresa en el mismo dictamen aludido precedentemente, se concluyó que para dicho personal la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales, no pudiendo este máximo semanal, distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

Ahora bien, para los efectos de determinar por qué régimen jurídico se rigen, y, por ende, a cual de las citadas jornadas queda afecto el personal de guardaparques por los cuales se consulta, que tienen la calidad de trabajadores permanentes de la CONAF, según se ha indicado, es necesario previamente precisar si ellos podrían considerarse como "obrerros a jornal u operarios" de dicha Corporación.

Para ello cabe recordar que el Código del Trabajo en vigencia a la época de dictación del D.L. Nº 249, distinguía entre obrero y empleado, según predominara en su trabajo el esfuerzo físico o el intelectual, distinción que fue derogada posteriormente por el D.L. Nº 2.200, publicado en el Diario Oficial del 15 de junio de 1978.

Pues bien, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección aparece que los guardaparques son un estamento o escalafón de trabajadores especializados de la CONAF que les corresponde ejercer la misión institucional de: la administración, vigilancia y control de las Areas Silvestres Protegidas, sean estos Parques Nacionales, Reservas Nacionales o Monumentos Naturales, establecidas a lo largo de todo el país.

De los mismos antecedentes se desprende que en un área silvestre tipo, existen diversos cargos y funciones de los trabajadores en comento, tales como:

- A.- Guardaparque Administrador: representa a la Corporación ante otros organismos públicos y privados presentes en la comuna donde se encuentra su jurisdicción o unidad que administra; administra los recursos humanos y financieros, además de los materiales asignados a su unidad; aplica la legislación y las políticas técnicas, financieras y administrativas de CONAF en el ámbito de acción de su unidad; participa en la formulación del "Plan de Manejo de Unidad" que administra; ejecuta las prescripciones técnicas administrativas del plan de manejo; capacita al personal a su cargo y evalúa su desempeño, etc.
- B.- Guardaparque Jefe de Sector: participa también en la formulación del plan de manejo de la unidad; propone, ejecuta y evalúa el plan operativo anual de su sector; coordina la ejecución de los planes especiales como programa de flora, de fauna, de educación ambiental, de mantención y obras, de recreación y de investigación; capacita al personal de su sector y evalúa su desempeño, etc.

C.- Guardaparques Jefes de Programas Técnicos: asesoran al Administrador de la Unidad y al Jefe de Sector correspondiente. Adicionalmente participan directamente en la ejecución de actividades de su especialidad, en los programas de protección, educación ambiental, recreación, recursos naturales (flora y fauna), investigación, mantención y obras.

Cabe señalar que de los aludidos antecedentes aparece, además, que estos últimos guardaparques tienen a su cargo los operarios de mantención y los auxiliares de cada área silvestre.

A la luz de lo expuesto y teniendo en consideración especialmente las labores que realizan los trabajadores por los cuales se consulta, en las que obviamente predomina el esfuerzo intelectual sobre el físico, no cabe sino concluir que dichos dependientes no podrían ser considerados como "obreros a jornal u operarios", terminología usada, según se ha señalado en acápite anteriores, por el D.L. N° 249, de manera que es lícito afirmar, de consiguiente, que los mismos se rigen por las normas del citado cuerpo legal para los efectos de su jornada de trabajo.

En lo que respecta a los descansos del personal de que se trata, cabe recordar según se manifestara en el Ordinario N° 1.269/72, de 9.03.99, de este Servicio, que ellos no se encuentran regulados en el D.L. N° 249, en forma expresa.

No obstante lo anterior, cabe señalar que a consecuencia del trabajo nocturno o en días festivos que pueden realizar los dependientes que están afectos al D.L. en comento, el Decreto N° 1.046, del Ministerio de Hacienda, publicado en el Diario Oficial del 20 de diciembre de 1977, contempla normas de descanso en compensación del trabajo extraordinario realizado en tales oportunidades, trabajo que en todo caso tiene el carácter de excepcionalísimo, según se desprende del artículo 10 de dicho decreto, que al efecto dispone:

"Sólo podrán efectuarse trabajos extraordinarios de noche o en días festivos cuando no puedan esos trabajos postergarse por causa mayor imprevista o en los casos de Servicios que no puedan paralizarse sin grave daño para el país, y autorizados expresamente por el Presidente de la República.

"Se entenderá por trabajo nocturno, el que se realice entre las veintiuna (21) horas de un día y las siete (7) horas del día siguiente.

"Los empleados que deban realizar trabajos nocturnos o en días festivos deberán ser compensados con un descanso complementario igual al tiempo trabajado más un aumento del cincuenta por ciento.

"Los Jefes de Servicios ordenarán los turnos correspondientes entre su personal y fijarán los descansos complementarios que correspondan.

"En caso de que el número de empleados de un Servicio u Oficina impida dar el descanso a que tienen derecho los funcionarios que hubieran realizado trabajos en días festivos u horas nocturnas, se les abonará un recargo del 50% sobre la hora ordinaria de trabajo calculada conforme al artículo 8º, siempre que consulten fondos en forma específica para este objeto".

De la norma transcrita precedentemente es posible inferir que el trabajo extraordinario de noche o en días festivos sólo puede efectuarse cuando esos trabajos no puedan postergarse por causa mayor imprevista o en los casos de Servicios que no puedan paralizarse sin grave daño para el país, y autorizados expresamente por el Presidente de la República.

Asimismo, se colige lo que debe entenderse por trabajo nocturno que es aquel que se realiza entre las 21 horas de un día y las 7 horas del día siguiente.

A su vez, de la misma disposición se infiere que aquellos dependientes que deban realizar trabajos nocturnos o en días festivos deben ser compensados con un descanso complementario igual al tiempo trabajado más un aumento del cincuenta por ciento.

Por otra parte, de dicha norma es posible determinar que los Jefes de Servicios son los que deben ordenar los turnos correspondientes entre su personal y, además, fijar los descansos complementarios que correspondan.

Por último de la disposición en comento se infiere que en el evento de que el número de trabajadores de un Servicio u Oficina impida dar el descanso a que tienen derecho los funcionarios que hubieren realizado trabajos en días festivos u horas nocturnas se les pagará un recargo del 50% sobre la hora ordinaria de trabajo calculada en la forma que señala el artículo 8º del mismo cuerpo legal, siempre que contemplen fondos en forma específica para este objeto.

Ahora bien, considerando que los trabajadores de que se trata tienen una jornada distribuida de lunes a viernes, como se ha señalado en acápites que anteceden y que, sólo en forma muy excepcional pueden realizar trabajo en días festivos, no cabe sino concluir que sus días de descanso son los sábado, domingo y festivos.

Precisado lo anterior, cabe señalar que de acuerdo a la doctrina vigente de este Servicio, en lo no previsto por el D.L. N° 249, de 1973 o leyes especiales, a los dependientes que laboran para la Corporación se les aplican en forma supletoria las normas del Código del Trabajo y leyes complementarias, por ser la CONAF una entidad de derecho privado, circunstancia que permite sostener, a la vez, que en materia de descansos les resulta aplicable al personal por el cual se consulta, la norma contenida en el artículo 36 del Código del Trabajo.

En lo que dice relación con la consulta relativa al cálculo de las horas extraordinarias del personal de guardaparques, cabe remitirse a la doctrina contenida en el Ordinario N° 7.876/390, de 26.12.97, de este Servicio, donde se trata de las horas extraordinarias que puede realizar el personal que labora para CONAF, tanto a continuación de la jornada de trabajo como el que se realiza en forma nocturna o días festivos, materia esta última que también se ha desarrollado en el cuerpo del presente informe.

Finalmente y en lo que dice relación con la programación mensual de jornada que efectúa CONAF para el personal por el cual se consulta, cabe manifestar que ella deberá adecuarse a las normas legales transcritas y comentadas en el cuerpo del presente informe, debiendo la Inspección que corresponda, fiscalizar que se cumpla con la normativa citada.

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

- 1) La jornada de trabajo a que se encuentra afecto el personal de guardaparques que le presta servicios en forma permanente a CONAF es la prevista en el D.L. N° 249, de 1973, esto es, 44 horas semanales distribuida de lunes a viernes.
- 2) Los días de descanso para dicho personal son los sábado, domingo y festivos, salvo que estos últimos deban laborarse en forma extraordinaria, en las condiciones que prevé el artículo 10 del Decreto N° 1.046, del Ministerio de Hacienda, del año 1977.

MUTUALIDADES DE EMPLEADORES. CAMBIO EFECTOS. INSTRUMENTO COLECTIVO. ADHERENTES.

4.349/248, 23.08.99.

- 1) El cambio de mutualidad de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que pueda efectuar la empresa ..., Aglomerados de Hormigón, no perjudicaría el bono de seguridad pactado en contrato colectivo suscrito con su Sindicato.**
- 2) Son los empleadores o las empresas las que se adhieren a una mutualidad de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, por lo que no se exige legalmente consulta previa a los trabajadores como requisito para un cambio en dicha adhesión.**

Fuentes: Ley N° 16.744, artículos 11 y 16 incisos 1º, 2º y 3º. D.F.L. N° 285, de 1968, artículos 2º, letra a) y 7º; D.S. N° 173, de 1970, artículo 28 inciso 1º, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si la empresa ... Aglomerados de Hormigón, al desafiliarse de la Mutual Asociación Chilena de Seguridad para incorporarse a la Mutual de la Cámara Chilena de la Construcción perjudicaría el bono de seguridad pactado en contrato colectivo, y resguardos que tendrían los trabajadores frente a tal decisión no consultada con ellos, la que perseguiría ventajas económicas con una cotización adicional rebajada.

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

La cláusula 6ª, del contrato colectivo de 23.10.98, suscrito entre empresa ... Aglomerados de Hormigón y el Sindicato Nacional de Trabajadores constituido en ella, estipula:

"Bono de Seguridad

"Con el objeto de disminuir la accidentabilidad del trabajo, la empresa pagará a los trabajadores suscriptores, un bono mensual variable anualmente, de acuerdo con la siguiente tabla:

<i>"Tasa Adicional</i>	<i>Bono Mensual</i>
<i>" 2.13 %</i>	<i>\$ 5.000</i>
<i>" 1.70 %</i>	<i>\$ 6.000</i>

El bono mensual sólo se devengará a contar del 1º de abril de cada año, y siempre que la tasa adicional que aplique la entidad aseguradora a la empresa, se mantenga o baje del 2.13% actual. Este bono se empezará a pagar a contar del mes de noviembre de 1998".

De la cláusula antes citada se desprende que la empresa pagará un bono de seguridad mensual ascendente a \$ 5.000, si su cotización adicional para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales es de 2.13%, y de \$ 6.000, si la cotización desciende a 1.70%, bono que perseguiría disminución de la accidentabilidad en el trabajo.

Asimismo se deriva, que el pago del beneficio queda condicionado a que la tasa de cotización adicional no suba del 2.13%, vigente a la fecha del contrato, por cuanto de ocurrir, no procedería el pago.

De este modo, en la medida que en la empresa los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales disminuyan podrá bajar igualmente la cotización o tasa adicional que debe pagar por el seguro de tales riesgos, lo que llevaría a que el monto del beneficio laboral suba a su nivel superior y, por el contrario, si aumentan dichos riesgos, la cotización también podría aumentar, correspondiendo entonces un bono de monto menor, y de llegar a exceder un 2.13%, no se pagaría el beneficio.

Cabe hacer presente que el mecanismo antes descrito, de variación de la cotización adicional según los índices de riesgos laborales, tiene su analogía y sustento legal en el artículo 16 incisos 1º, 2º y 3º de la Ley N° 16.744, sobre seguro social contra riesgo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que dispone:

"Las empresas o entidades que implanten o hayan implantado medidas de prevención que rebajen apreciablemente los riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, podrán solicitar que se les reduzca la tasa de cotización adicional o que se les exima de ella si alcanzan un nivel óptimo de seguridad.

"Las empresas o entidades que no ofrezcan condiciones satisfactorias de seguridad y/o higiene, o que no implanten las medidas de seguridad que el organismo competente les ordene, deberán cancelar la cotización adicional con recargo de hasta el 100%, sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan.

"Las exenciones, rebajas o recargos de la cotización adicional se determinarán por las mutualidades de empleadores respecto de sus empresas adherentes y por los Servicios de Salud respecto de las demás empresas, en relación con la magnitud de los riesgos efectivos y las condiciones de seguridad existentes en la respectiva empresa, sin perjuicio de los demás requisitos que establece este artículo y el reglamento".

Como es dable apreciar, la cotización adicional al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales admite variaciones en caso de disminuir o aumentar estos riesgos, como lo contempla la ley, es decir, si bajan o suben los índices de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales en la empresa ello se refleja en rebaja o en recargo de la cotización adicional que debe pagar, régimen o sistema sobre el cual descansa la cláusula contractual en análisis y que permite entender su sentido.

Ahora bien, atendida la consulta si el cambio de mutualidad que efectuaría la empresa perjudicaría el pago del bono de seguridad a sus trabajadores, es posible concluir, a la luz de la disposición legal y cláusula contractual analizadas, que ello no podría suceder, por el contrario, de ser factible lograr mediante la incorporación a una nueva mutualidad que la cotización adicional sea menor a un 2.13%, podría significar que el bono se pague precisamente en su monto mayor de \$ 6.000.

Por otra parte, no resulta lógico considerar lo opuesto, que la empresa con el cambio de mutualidad persiga pagar una cotización adicional superior al 2.13% para eludir el pago del bono, lo que no guardaría relación con una decisión económicamente razonable, por lo que no se estima posible, como sí lo sería si con dicho cambio se persiga una cotización menor, lo que lleva ineludiblemente a pagar un bono mayor.

De este modo, en la especie, si el cambio de mutualidad se hubiere pretendido con el propósito señalado en la presentación de obtener una ventaja económica con una cotización inferior, el beneficio laboral se vería mas bien favorecido, por lo que se puede concluir que un eventual cambio de mutualidad por parte de la empresa no perjudicaría el pago del bono de seguridad pactado en el contrato colectivo de los trabajadores.

Precisado lo anterior, y a fin de responder a la segunda parte de la consulta, sobre procedencia de un cambio de mutualidad no consultado con los trabajadores, y resguardos legales que existirían en esta materia en favor de éstos, cabe expresar que sin perjuicio que para un debido pronunciamiento al respecto se incurriría en el análisis de materias previsionales ajenas a la competencia de esta Dirección, se puede citar el artículo 11, de la Ley N° 16.744:

"El seguro podrá ser administrado, también por las Mutualidades de Empleadores, que no persigan fines de lucro, respecto de los trabajadores dependientes de los miembros adheridos a ellas".

De la disposición anterior se desprende que son miembros adherentes a las mutualidades u organismos administradores sin fines de lucro del seguro, las empresas o empleadores respecto de sus trabajadores dependientes, y no éstos directamente.

Lo expresado se encuentra ratificado en el artículo 2° letra a), del D.F.L. N° 285, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el estatuto orgánico de las mutualidades, al prescribir:

"Podrán ser miembros o adherentes de las Mutualidades de Empleadores:

"a) Los empleadores y patrones que ocupen a los trabajadores señalados por la letra a) del artículo 2° de la Ley N° 16.744".

De este modo, si es la empresa o los empleadores los adheridos a una mutualidad, ellos mismos pueden decidir el cambio de organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin estar obligados legalmente a consultarlo previamente con sus trabajadores.

Ahora bien, aclarado que son los empleadores o empresas las que se adhieren a las mutualidades, y no sus trabajadores, el artículo 7°, del mismo D.F.L. N° 285, señala:

"La afiliación a las Mutualidades estará sujeta al cumplimiento de las condiciones establecidas en sus estatutos.

"Las empresas adheridas a una Mutualidad deberán afiliarse en ella a la totalidad de su personal.

"A las mismas condiciones estarán sujetas las renunciaciones y exclusiones de los adherentes, las cuales sólo surtirán efectos a partir del último día del mes calendario siguiente a su formulación o declaración de exclusión".

De las disposiciones reglamentarias antes citadas se deriva que tanto la afiliación, como la renuncia o exclusión a una mutualidad, que son decisión del empleador o empresa, se regirá por lo que dispongan los estatutos de éstas.

Se desprende también, que las renunciaciones y exclusiones se harán efectivas a partir del último día del mes calendario siguiente a su solicitud o declaración, respectivamente.

Por su parte, el artículo 28 inciso 1º, del D.S. N° 173, de 1970, señala:

"Las empresas o entidades a las que les hayan sido aplicados recargos que aumenten su cotización adicional a valores mayores que los que les correspondería de acuerdo con el Decreto Supremo N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, no podrán cambiar su afiliación a otro organismo administrador mientras subsistan las causas que originaron el recargo".

De lo anterior se puede concluir que, en la especie, la empresa sólo podría cambiar de mutualidad si de estar pagando una cotización adicional con recargo, desaparecen las causas que producen tal recargo, que probablemente se logre con la rebaja de los índices de riesgos lo que es favorable a los trabajadores, lo que de suceder llevará a una cotización adicional inferior, sin recargo, lo que producirá un bono contractual de monto mayor, con lo cual los derechos de los trabajadores por este concepto estarían resguardados adecuadamente.

Por otra parte, si bajan los índices de riesgos y se reduce la tasa de cotización, subiría el monto del bono de seguridad, con lo cual igualmente se protege a los trabajadores.

Con todo, cabe agregar también, que según disposición reglamentaria antes comentada, el cambio de mutualidad no puede ser intempestivo, si la renuncia al organismo anterior sólo produce efectos a partir del último día del mes calendario siguiente a la solicitud de renuncia, lo que igualmente permite resguardar los intereses de los trabajadores.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cúmplame informar a Uds.:

- 1) El cambio de mutualidad de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que pueda efectuar la empresa ..., Aglomerados de Hormigón, no perjudicaría el bono de seguridad pactado en contrato colectivo suscrito con su sindicato.
- 2) Son los empleadores o las empresas las que se adhieren a una mutualidad de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, por lo que no se exige legalmente consulta previa a los trabajadores como requisito para un cambio en dicha adhesión.

PROTECCION MATERNIDAD. SALAS CUNAS. PROCEDENCIA. DERECHO ALIMENTACION.

4.411/249, 26.08.99.

En el caso que la empleadora de la recurrente ocupe veinte o más trabajadoras, ésta tiene derecho a sala cuna y a proporcionar alimentos a su hija, y en tal situación, la empleadora está impedida de encomendarle labores que impliquen ausentarse del país, porque el desempeño de éstas resulta incompatible con el ejercicio real y efectivo de los mencionados derechos.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 203 y 206.

Concordancias: Dictámenes N°s. 4.360, de 24.07.97 y 483/31, de 23.01.98.

Se consulta sobre la compatibilidad del derecho a dar alimentos contemplado en el artículo 206 del Código del Trabajo y una cláusula del contrato de trabajo que permite a la empleadora –una línea aérea– encomendar a la dependiente el desempeño de labores que signifique ausentarse del país hasta por seis días continuos. Se precisa, que *"la línea aérea ocupa más de veinte mujeres, que ocupan diferentes cargos y funciones en la organización de la empresa"*. La recurrente es auxiliar de vuelo.

Sobre la materia, los incisos 1º y 5º del artículo 203 del Código del Trabajo establecen:

"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."

"Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años".

Conforme a estas normas, los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras se encuentran obligados a tener salas anexas e independientes del lugar de desempeño a objeto que las trabajadoras puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años. Añaden estas disposiciones, que el empleador cumplirá con esta obligación si paga directamente los gastos de sala cuna al establecimiento que eligiese la mujer trabajadora.

Asimismo, se complementa esta obligación del empleador, con el derecho *"para dar alimento"* que asiste a la dependiente contemplado en el inciso 1º del artículo 206 del Código del Trabajo:

"Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos de pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración".

Así entonces, sobre estos dos derechos de la madre trabajadora, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha dejado establecido que *"la intención del legislador ha sido siempre la de subordinar el derecho a dar alimento a la obligación del empleador de mantener sala cuna, y, del mismo modo, condicionar el goce del tiempo a que alude el actual artículo 206 del cuerpo legal citado, a la circunstancia de que la madre trabajadora lleve a su hijo a la sala cuna respectiva"* (Dictamen Nº 4.360/238, de 24.07.97).

En estas condiciones, aparece evidente la incompatibilidad entre los derechos a sala cuna y a dar alimento –por una parte– y la facultad del empleador para disponer que la recurrente se ausente del país por seis días continuos –por la otra–, de lo cual se infiere que éste se encuentra en la necesidad jurídica de abstenerse de ejercer –en este aspecto– sus facultades de administración, de tal suerte que estos derechos irrenunciables, por así disponerlos expresamente el Art. 5º Inc. 1º del Código del Trabajo, puedan realmente hacerse efectivos y prevalecer sobre la cláusula contractual que lo faculta para encargar labores a la trabajadora que signifiquen su salida del país.

Así lo ha dejado establecido, por lo demás, el Dictamen Nº 483/31, de 23.01.98, en el caso de una dependiente periodista que firmó con su empleadora –una red televisiva– una cláusula que le

permitía encomendarle funciones en cualquier lugar del territorio nacional, lo cual le impedía ejercer el derecho a dar alimento a su hijo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, jurisprudencia administrativa y razones hechas valer, cúpleme manifestar a Ud. que en el caso que la empleadora de la recurrente ocupe veinte o más trabajadoras, ésta tiene derecho a sala cuna y a proporcionar alimentos a su hija, y en tal situación, la empleadora está impedida de encomendarle labores que impliquen ausentarse del país, porque el desempeño de éstas resulta incompatible con el ejercicio real y efectivo de los mencionados derechos.

PROTECCION MATERNIDAD. DERECHO ALIMENTACION. PROCEDENCIA. TRABAJADORA CON MAS DE UN EMPLEADOR.

4.412/250, 26.08.99.

A la madre trabajadora, que presta servicios para dos empleadores distintos, le asiste el derecho de exigir a ambos el permiso para dar alimento a sus hijos.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 203 y 206.

Concordancias: Ord. N° 1.841, de 11.03.91 y Dictamen N° 2.615/124, de 2.05.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección que determine si a las trabajadoras que prestan servicios a más de un empleador les asiste el derecho de dar alimento a su hijo, respecto de cada uno de sus empleadores.

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

El inciso primero del artículo 203 del Código del Trabajo, 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".

Por su parte, el artículo 206 del Código del Trabajo, prescribe:

"Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos de pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración.

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

El análisis comparativo de las disposiciones legales precedentemente transcritas permite sostener que los establecimientos que ocupan a veinte o más trabajadoras, sin importar edad o estado civil, deberán 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 estén en el trabajo, disponiendo éstas para tal efecto, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como efectivamente trabajadas para los efectos de pago de sueldo, cualquiera sea el sistema de remuneración.

De las mismas normas se colige que, estando obligada a conceder el permiso de que se trata solamente la empresa que tiene la obligación de mantener sala cuna, únicamente puede exigir el referido derecho la madre trabajadora que presta servicios para una empresa que debe cumplir dicha obligación y que lleva al hijo al establecimiento, pero no aquella que lo deja en su hogar o en otro sitio.

Fijado el alcance de las disposiciones precedentemente citadas, en respuesta a la consulta planteada, se hace necesario precisar que si una madre trabajadora presta servicios para dos empleadores diferentes, recayendo sobre ambos la obligación de mantener salas cunas, de conformidad al citado artículo 203 del Código del Trabajo, aquélla gozará del derecho a exigir a ambos el permiso para dar alimento a sus hijos, por cuanto, en dicho caso existen dos relaciones laborales que al tenor de lo dispuesto por el artículo 7º del Código del Trabajo, genera respecto de cada una de ellas todos los derechos y obligaciones propias del contrato de trabajo, encontrándose dentro de éstos el derecho de la trabajadora y la correlativa obligación del empleador, respecto del beneficio de que se trata.

En este sentido se ha pronunciado la doctrina de este Servicio a través de Ord. Nº 1.841, de 11.03.91.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y las consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que a la madre trabajadora, que presta servicios para dos empleadores distintos, le asiste el derecho de exigir a ambos el permiso para dar alimento a sus hijos.

CLAUSULA TACITA. BENEFICIOS.

4.413/251, 26.08.99.

Se deniega la reconsideración interpuesta y se confirma el Dictamen Nº 3.062/177, de 14.06.99.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 9º y 311.

Concordancias: Dictamen Nº 3.062/177, de 14.06.99.

Se solicita la reconsideración del Dictamen Nº 3.062/177, de 14.06.99, en virtud del cual se concluyó que *"la empresa de Servicios Sanitarios de Tarapacá debe conservar el beneficio de beca de estudio al dependiente señor ... en los términos que se le otorgó el año 1997"*.

Se fundamenta esta reconsideración, en el hecho de que actualmente existen normas en el contrato colectivo que regulan las becas que se otorgan a los trabajadores, como asimismo, en el hecho que al no ser respetadas éstas, se estaría vulnerando el principio de igualdad que debe observarse en las relaciones laborales con todos los dependientes de la empresa.

Desde luego, consta en los antecedentes que se tuvieron presente en su oportunidad, que las condiciones de otorgamiento de la beca de estudio al señor ... fueron fijadas por la empleadora en marzo de 1997, en tanto el contrato colectivo fue suscrito en abril de 1998. En este aspecto, debe destacarse que las condiciones de financiamiento de la Carrera de Ingeniería en Informática a favor del dependiente, fueron fijadas con anterioridad a la vigencia del instrumento colectivo en forma nítida y completa y para todo el lapso de duración de dicha Carrera: *comprende el setenta por ciento del costo de ésta, el trabajador debe obtener rendimientos que le permitan su promoción en forma sucesiva, los pagos se efectuarán contra presentación de las boletas de cobro del INACAP y a contar del inicio del segundo semestre el trabajador deberá adjuntar al Departamento de Recursos Humanos la certificación de promoción correspondiente*, todo lo cual consta en el Memorándum N° 56, de 21.03.97, del señor Gerente de Administración y Finanzas de la empresa de Servicios Sanitarios de Tarapacá.

En la labor de interpretación de las normas laborales que le compete a esta Dirección, se debe velar por entregar *certeza y seguridad jurídica* en el ámbito de las relaciones laborales. En este caso, para tal fin, deben conservarse vigentes las condiciones en que el dependiente *inició* sus estudios, máxime si éstas han sido cumplidas cabalmente por el dependiente *durante* el desarrollo de sus estudios y sin que existan observaciones del empleador sobre su incumplimiento.

Por último, en el caso en examen no aparece amenazado el principio de igualdad invocado por la empresa recurrente, toda vez que el señor ... –como se ha visto– se encuentra en una *situación distinta al resto de los trabajadores*, pues ha incorporado a su contrato individual de trabajo y ha conservado beneficios que el empleador *no le ofreció al resto de los trabajadores* y la igualdad jurídica precisamente consiste en procesar equitativamente situaciones distintas sin incurrir en arbitrariedad.

En consecuencia, sobre base de las razones de derecho hechas valer, cúpleme manifestar a Ud. que se deniega la reconsideración interpuesta y se confirma el Dictamen N° 3.062/177, de 14.06.99.

INDEMNIZACION CONVENCIONAL POR AÑOS DE SERVICIO. FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR. PAGO. PRESTACIONES PENDIENTES.**4.414/252, 26.08.99.**

Tratándose de sumas que no superen el tope de cinco Unidades Tributarias Anuales establecido en el artículo 60 del Código del Trabajo, no resulta procedente que la empresa Manufacturas ... exija la obtención de la posesión efectiva para proceder al pago de las prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento del trabajador, dentro de las cuales se incluye la indemnización convencional por años de servicio pactada en el artículo cuarto del contrato colectivo vigente de la empresa.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 60.

Concordancias: Ord. N° 2.071/131, de 29.04.93.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si resulta procedente que la empresa de manufacturas ... exija la obtención de la posesión efectiva para los efectos de pagar la indemnización legal por años de servicio en el caso de fallecimiento de un trabajador y no la simple acreditación del estado civil de los causahabientes como lo contempla el artículo cuarto letra g) del contrato colectivo de la empresa.

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

El artículo cuarto del contrato colectivo de la empresa manufacturas ... dispone lo siguiente:

"Indemnización por años de servicios.

"La empresa pagará una indemnización equivalente a un mes de remuneraciones por cada año de servicios y fracción de más de seis meses prestados ininterrumpidamente en la Industria, calculados a base de lo ganado en dinero efectivo durante el último mes de trabajo, en los casos y cumpliéndose los requisitos que a continuación se indican:

"Para los efectos del cálculo de esta indemnización no se considerarán las horas extraordinarias, gratificaciones, asignaciones familiares, de movilización y otras bonificaciones especiales.

"Esta indemnización se pagará por terminación del contrato de trabajo motivada por las siguientes causales:

"g) Fallecimiento del trabajador.

"En este último caso, el beneficio se pagará al cónyuge sobreviviente, a los hijos legítimos o naturales o a los padres legítimos o naturales del fallecido, unos a falta de los otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo".

De la norma contractual transcrita se desprende claramente que las partes han acordado que en el caso del fallecimiento de un trabajador la empresa se obliga a pagar una indemnización

convencional por años de servicio al cónyuge sobreviviente, a los hijos legítimos o naturales o a los padres legítimos o naturales del trabajador fallecido, unos a falta de los otros en el orden que se indica en la misma cláusula, bastando para estos efectos que el beneficiario acredite el estado civil de que se trate.

Por su parte, el artículo 60 del Código del Trabajo preceptúa que:

"En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta concurrencia del costo de los mismos.

"El saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán al cónyuge, a los hijos legítimos o naturales o a los padres legítimos o naturales del fallecido, unos a falta de los otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo.

"Lo dispuesto en el inciso precedente sólo operará tratándose de sumas no superiores a cinco unidades tributarias anuales".

Del precepto legal transcrito fluye que el saldo de las remuneraciones adeudadas a un trabajador, así como las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento, luego de haber pagado el costo de sus funerales, debe ser pagado directamente por el empleador al cónyuge, a falta de éste, a sus hijos legítimos o naturales y, en ausencia de éstos, a sus padres legítimos o naturales bastándoles acreditar, para estos efectos, la calidad exigida por la ley y la ausencia de los demás beneficiarios, en su caso.

Se infiere, asimismo, que este procedimiento excepcional de pago sólo opera hasta un monto equivalente a 5 Unidades Tributarias Anuales.

A la luz de lo expuesto precedentemente, resulta preciso señalar que si la suma adeudada es superior al monto indicado, los herederos, para obtener el pago del remanente, deberán cumplir previamente con la regla general sobre la materia, esto es, con el trámite de posesión efectiva de la herencia establecido en los artículos 877 y siguientes del Código de Procedimiento Civil.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a los antecedentes acompañados y tenidos a la vista, resulta indubitado el derecho de los beneficiarios del trabajador fallecido al pago de la indemnización por años de servicio establecida en la cláusula cuarta del contrato colectivo vigente entre la empresa manufacturas ... y el Sindicato de Trabajadores N° 2.

Asimismo, resulta también indubitado el hecho que el pago de la indemnización por años de servicio pactada en el contrato colectivo vigente de la empresa se encuentra pendiente a la fecha del fallecimiento del trabajador, cuestión que se fundamenta en la uniforme doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en Ordinario N° 2.071/131, de 29 de abril de 1993.

De esta forma, el análisis de los hechos expuestos, conjuntamente con los antecedentes tenidos a la vista, permite concluir, en opinión de esta Dirección, que la condición establecida por la empresa de exigir la obtención de la posesión efectiva para los efectos de proceder al pago de la indemnización convencional por años de servicio de que se trata, sólo resulta procedente respecto del exceso por sobre el tope de cinco Unidades Tributarias Anuales establecido en el inciso final del artículo 60 del Código del Trabajo.

A contrario sensu, tratándose de las sumas inferiores a cinco Unidades Tributarias Anuales, será improcedente que la empresa exija tal requisito, toda vez que tal obligación excede los términos del artículo 60 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y los comentarios efectuados, forzoso resulta concluir que tratándose de sumas que no superen el tope de cinco Unidades Tributarias Anuales establecido en el artículo 60 del Código del Trabajo, no resulta procedente que la empresa manufacturas ... exija la obtención de la posesión efectiva para proceder al pago de las prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento del trabajador, dentro de las cuales se incluye la indemnización convencional por años de servicio pactada en el artículo cuarto del contrato colectivo vigente de la empresa.

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

4.415/253, 26.08.99.

La calificación de la aplicación de las causales de terminación de los servicios y la procedencia del pago de las indemnizaciones por término del contrato de trabajo, son de la exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia.

Fuentes: Constitución Política de 1980, artículo 7º. Código del Trabajo, artículos 163 y 480.

Concordancias: Dictamen Nº 2.999/176, de 8.06.99.

Se solicita pronunciamiento en orden a determinar la procedencia del pago de la indemnización por años de servicio, en el caso de un ex dependiente de la empresa ..., quien habría sido despedido sin derecho a indemnización el 7 de enero de 1978 por el interventor militar, por no haber cumplido las órdenes verbales impartidas por éste en las circunstancias que en la misma presentación señala, estimando que debe percibir aquel pago en consideración a los convenios de reconocimiento de derechos adquiridos firmados por las partes, y la dictación del Decreto Ley Nº 2.200 que habría concedido beneficios de indemnización por años de servicio a funcionarios de

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 168 del Código del Trabajo, dispone:

"El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163 según correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento".

Según el precepto transcrito, se desprende que todo trabajador que considere injustificada, indebida o improcedente la aplicación de la o las causales invocadas por su empleador para poner término al contrato de trabajo, debe recurrir al juzgado competente para que dicho tribunal así lo declare y, en consecuencia, ordene pagar las indemnizaciones reclamadas.

En la especie, el recurrente estima que debe percibir el pago de la indemnización por años de servicio porque fue despedido en 1978 por el interventor militar de la empresa ... por oponerse a lo que denomina "brutal depreciación" que se pretendía en la tasación de los establecimientos frigoríficos de esa empresa, sosteniendo que el pago que reclama tendría su fundamento en convenios de reconocimiento de derechos adquiridos firmados por las partes, y por la dictación del D.L. N° 2.200 que concedería beneficios indemnizatorios por años de servicio a funcionarios de

Atendido el claro tenor normativo que presenta la disposición legal más arriba transcrita, la calificación sobre la aplicación de las causales de terminación del contrato de trabajo y el pago de las eventuales indemnizaciones que tengan por causa dicha terminación de los servicios, es de la exclusiva competencia de los tribunales ordinarios de justicia, por lo que la Dirección del Trabajo está impedida de emitir pronunciamiento en los términos solicitados por el recurrente, y así se ha establecido en la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio, entre otros, en Dictamen N° 2.999/176, de 8.06.99.

Lo anterior está corroborado por el artículo 7° de la Constitución Política de 1980, en cuya virtud los Organos del Estado sólo pueden actuar dentro del ámbito de su competencia porque ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas puede atribuirse ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les haya conferido por la Constitución o las leyes, y todo acto que contravenga esa disposición constitucional es nulo y originará para el funcionario infractor las responsabilidades y sanciones que señala la ley.

Por último, frente a los derechos reclamados y las acciones que pudiere ejercer el consultante para materializar su pretensión, cabe señalar que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 480 del Código del Trabajo, los derechos regidos por este Código prescriben en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles y, en todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este mismo Código laboral prescriben en seis meses contados desde la terminación de los servicios.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas constitucional y legales, cúpleme informar a Ud. que la calificación de la aplicación de las causales de terminación de los servicios y la procedencia del pago de las indemnizaciones por término del contrato de trabajo, son de la exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia.

JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL. DISTRIBUCION Y DESCANSO.**4.416/254, 26.08.99.****Deniega solicitud de autorización de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos a la empresa Aislantes ..., consistente en laborar jornadas de 12 horas diarias para personal de producción y mecánicos de mantención y supervisión.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 28 inciso 2º, y 38 inciso final.

Se solicita de esta Dirección autorización para implantar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos para los trabajadores de producción y operadores y mecánicos de mantención y supervisión de la empresa Aislantes ..., domiciliada en Quitalmahue N° 2202, Puente Alto, consistente en laborar en turnos diurnos cuatro y cinco días a la semana, seguidos de tres y dos días íntegros de descanso a continuación, respectivamente, en jornadas de 12 horas diarias, con interrupción de 1 hora para colación, imputable a la jornada.

Se fundamenta la solicitud en razones de orden técnico, de continuidad de la operación, atendidos los equipos que se utiliza, hornos de fusión y alimentador de vidrio, y en la conveniencia que presenta para los trabajadores la mayor disponibilidad de tiempo útil a la semana.

Al respeto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, dispone:

"Con todo, el Director del Trabajo podrá autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios".

De la norma anteriormente transcrita se desprende que solamente en casos calificados y mediante resolución fundada, el Director del Trabajo puede autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, atendiendo a la naturaleza de la prestación de los servicios y siempre que no puedan aplicarse las reglas contempladas en los demás incisos del artículo 38 del Código del Trabajo.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista se desprende que no concurren las exigencias legales previstas en la citada norma que harían factible autorizar el sistema excepcional de que se trata.

En efecto, del antecedente informe del fiscalizador R. M. B., se desprende que si bien los trabajadores a los cuales se aplicaría el sistema excepcional no tienen residencia en la misma localidad de Puente Alto, domicilio de la empresa, sino que en Santiago, no les afectaría mayor dificultad para trasladarse desde y hacia el trabajo, si la empresa les proporciona movilización de ida y de regreso, por lo que por este concepto no se justificaría un sistema excepcional de

distribución de jornada, ni aun en el caso que no se proporcionara dicho traslado, toda vez que se trata de centros urbanos cercanos provistos de amplios medios de transporte público entre sí.

Respecto del proceso productivo, tampoco se deriva que una distribución de la jornada laboral en la forma ordinaria pudiera afectarlo.

De este modo, en la especie, no se configuraría de manera efectiva un caso calificado que pudiera permitir al Director del Trabajo autorizar un sistema excepcional como el requerido, según lo condiciona la disposición legal en comento.

De lo expresado es posible concluir que atendidas las especiales características de la prestación de los servicios de los dependientes de que se trata, no existiría impedimento para dar aplicación a las normas generales del Código del Trabajo en materia de distribución de jornada laboral y descansos.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Uds. que se deniega a la empresa Aislantes ... el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos propuesto, de laborar jornadas diarias de 12 horas para personal de producción y operadores y mecánicos de mantención y supervisión.

REMUNERACIONES. DIAS NO LABORADOS.

4.488/255, 27.08.99.

... Informática S.A. no puede eximirse de su obligación de pagar a las trabajadoras que se desempeñan como digitadoras las diferencias de remuneración que el Oficio de Instrucciones N° 98-2623, de 20.01.99, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, ordena enterarles por corresponder a un período de inactividad laboral causada por una baja en la actividad de digitación de la empresa. Niega lugar a la reconsideración de los Oficios N°s. 2.050, de 2.06.99 y 1.713, de 2.05.99, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 7°; Código Civil, artículos 45 y 1545.

Se impugna los oficios emitidos por la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago N°s. 2.050, de 2 de junio de 1999 y 1.713, de 12 de mayo del mismo año, los cuales niegan lugar a la reconsideración del Oficio de Instrucciones N° 98-2623, de 20 de enero de 1999, por medio del cual la fiscalizadora dependiente de dicha Oficina, señorita C. R. V. ordena a la empresa ... Informática S.A., pagar a las trabajadoras que se desempeñan como digitadoras, diferencias de remuneraciones correspondientes a octubre, noviembre y diciembre de 1998 conforme al promedio de lo ganado en julio, agosto y septiembre del mismo año. Ello, por cuanto en aquellos meses se produjo una baja en la actividad de digitación de la empresa que ocasionó un período de inactividad laboral para las mencionadas dependientes.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Según lo ha señalado esta Dirección reiteradamente, de la disposición contenida en el artículo 7º del Código del Trabajo, que define el contrato de trabajo, se infiere que éste es un contrato bilateral que genera obligaciones para ambas partes. Tratándose del empleador, estas obligaciones consisten fundadamente, en proporcionar al trabajador, el trabajo convenido y en pagar por ese trabajo la remuneración estipulada, y tratándose del trabajador, su principal obligación consiste en ejecutar la labor o servicio para el cual fue contratado.

Ahora bien, en conformidad al artículo 1545 del Código Civil, *"todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"*.

Del precepto legal preinserto se infiere que los contratos legalmente celebrados tienen fuerza obligatoria para las partes, de suerte que no pueden ser dejados sin efecto ni modificados, salvo mutuo acuerdo o concurrencia de alguna causal legal, procediendo su cumplimiento en los términos convenidos por los contratantes, a menos que se presente una de las excepciones anotadas.

En la especie, las trabajadoras de que se trata tenían a su cargo la digitación de "Datos al Servicio de Impuestos Internos relativa al Formulario N° 29 y Formulario N° 22 de Impuesto a la Renta". El 18 de agosto de 1998, el mencionado Servicio comunicó a ... Informática S.A. que, a partir de dicha fecha no le adjudicaba la digitación del primero de los formularios citados y postergaba la captura de datos concernientes al segundo, lo que ocasionó la consiguiente baja en la actividad de digitación de la empresa y el período de inactividad laboral de las dependientes afectas a la instrucción impugnada.

Ahora bien, según la jurisprudencia reiterada de la Dirección del Trabajo, los períodos de inactividad laboral por causas inimputables a los trabajadores deben remunerarse en la forma que las partes hubieren pactado expresa o tácita, individual o colectivamente, y a falta de pacto, en conformidad al promedio de lo percibido por los respectivos dependientes durante los últimos tres meses laborados, de donde se sigue que las instrucciones impugnadas se encuentran ajustadas a derecho, procediendo su cumplimiento.

En el mismo orden de ideas, cabe hacer presente que, en opinión de la infrascrita la no renovación o adjudicación de los servicios de digitación que prestaba ... Informática S.A. al Servicio de Impuestos Internos, no puede considerarse constitutiva de caso fortuito o fuerza mayor y como tal eximente de responsabilidad para el empleador, toda vez que no puede estimársele una circunstancia imprevisible dentro de cálculos ordinarios o corrientes, dado que tal posibilidad es propia de toda licitación.

En otros términos, en la situación en consulta, no concurre uno de los requisitos copulativos que exige el legislador para calificar una situación como caso fortuito o fuerza mayor, cual es, que el suceso invocado sea imprevisible dentro de cálculos ordinarios o corrientes.

En efecto, el artículo 45 del Código Civil previene:

"Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.".

Del precepto legal antes transcrito se colige que para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito es necesaria la concurrencia copulativa de los siguientes requisitos:

- a) Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo de caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable, es decir, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que éstas no hayan contribuido en forma alguna a su acaecimiento;
- b) Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes, y
- c) Que el hecho o suceso sea irresistible, es decir, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponer defensas idóneas para lograr tal objetivo.

Es necesario señalar, finalmente, que las instrucciones cuya reconsideración se solicita no cuestionan lo relativo al pago del ingreso mínimo mensual proporcional a la jornada de trabajo cumplida por las dependientes de que se trata.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que ... Informática S.A. no puede eximirse de su obligación de pagar a las trabajadoras que se desempeñan como digitadoras las diferencias de remuneración que el Oficio de Instrucciones N° 98-2623, de 20 de enero de 1999, impartido por la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, ordena enterarles por corresponder a un período de inactividad laboral causada por una baja en la actividad de digitación de la empresa.

Se niega lugar a la reconsideración de los Oficios N°s. 2.050, de 2 de junio de 1999 y 1.713, de 2 de mayo, del mismo año, ambos de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.

INDEMNIZACION CONVENCIONAL POR AÑOS DE SERVICIO. INCREMENTO PREVISIONAL.

4.489/256, 27.08.99.

Para los efectos de determinar la base de cálculo de la indemnización por años de servicio de carácter convencional, vale decir, aquella pactada en el contrato colectivo de trabajo, a que tienen derecho los trabajadores de la empresa Textil ..., no procede descontar el factor o incremento previsional establecido por el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, cualquiera sea la causal de terminación que haga procedente su pago y la fecha de contratación de los respectivos trabajadores, la cual, por consiguiente, debe calcularse conforme a las normas convenidas por las partes contratantes.

Fuentes: D.L. N° 3.501, de 1980.

Concordancias: Ords. N°s. 2.523/140, de 13.05.99; 1.473/74, de 24.03.97; 5.085/225, de 4.09.92; 6.493/305, de 9.11.92; 6.835/325, de 24.11.92; 2.155/139, de 6.05.93 y 234/12, de 13.01.94.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento respecto de la procedencia de descontar el factor o incremento previsional establecido en el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, a la indemniza-

ción convencional a que tienen derecho los trabajadores de la empresa Textil ..., de conformidad al contrato colectivo vigente.

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

El artículo segundo letra "L" del contrato colectivo vigente en la empresa dispone:

"Indemnizaciones por año de servicio

"La empresa pagará a sus trabajadores una indemnización por años de servicio prestados ininterrumpidamente en la empresa, de 30 días por cada año de servicio en base al promedio de su salario o remuneración normal de los últimos tres meses, sea ésta a trato o por horas, de acuerdo a la siguiente reglamentación:

"a) Fallecimiento, jubilación por vejez, invalidez o antigüedad:

"La empresa pagará una indemnización de 30 días por cada año de servicio en estos casos de retiro, decretada la jubilación por el organismo respectivo de previsión. En caso de fallecimiento del trabajador, la indemnización será cancelada al cónyuge, a los hijos legítimos, naturales o adoptivos, uno a falta de los otros, en el orden indicado. A falta de éstos, el beneficio se cancelará a quien deba sucederle de acuerdo con las reglas de la sucesión intestada.

"El beneficio será cancelado por la empresa dentro de los 65 días, contados desde que se deja de pertenecer a la empresa, salvo en el caso del fallecimiento, cuyo plazo será de 10 días.

"En caso de jubilación, la fecha que se considera para el cómputo del plazo será la siguiente:

"1) Jubilación por invalidez:

"La empresa cancelará este beneficio dentro de los 65 días posteriores a la que el trabajador y empresa ponen término al contrato.

"2) Jubilación por vejez o antigüedad:

"Este beneficio se cancelará dentro del plazo de los 65 días, contados desde la fecha en que el trabajador deja de pertenecer a ella, siempre y cuando el decreto respectivo sea presentado dentro de los primeros 30 días. Si el decreto se presenta con posterioridad a los 30 días, la empresa pagará este beneficio dentro de los 35 días siguientes a la fecha de presentación.

"Indemnización en caso de despidos:

"La empresa pagará una indemnización de 30 días de salario o remuneración normal por cada año de servicios, siempre que la terminación del contrato de trabajo no se deba a alguna de las causales establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo del año 1994, excluido el N° 2.

"Si el trabajador despedido interpone reclamación por despido injustificado ante el Juzgado competente conforme a la ley, no regirá para él, en este caso, la indemnización aquí establecida, debiendo estarse al resultado de la acción judicial deducida.

"El plazo para el pago de este beneficio será de 15 días a partir de la fecha en que la empresa pone término al contrato de trabajo.

"c) Retiro voluntario

"La empresa cancelará indemnización de 30 días de su salario o remuneración normal por cada año de servicio, a aquellos trabajadores que se retiren voluntariamente. Esta causal de indemnización será regida por el siguiente reglamento:

"1) Los retiros voluntarios durante la vigencia de este contrato colectivo no podrán exceder de un trabajador de la empresa de aquellos que tienen el beneficio, sindicados entre el anexo 1 del sindicato N° 3 más sindicato N° 1 de ... respectivamente.

"2) El aviso de renuncia deberá ser presentado oficialmente a gerencia dentro de un plazo que no podrá exceder de 90 días, ni ser inferior a 60 días de anticipación a la fecha en que el trabajador pondrá término a sus funciones.

"3) Dicho aviso deberá ser firmado por el trabajador y ratificado ante el presidente del sindicato al cual se encuentre afiliado o ante el inspector del trabajo.

"4) En el evento en que un mismo día se presentaran más renunciaciones que el máximo de un trabajador durante toda la vigencia de este contrato colectivo.

"La empresa procederá a realizar un sorteo entre todos ellos, para determinar quien tiene derecho al beneficio. En el sorteo se encontrarán presentes dos representantes del sindicato.

"5) El pago de este beneficio se otorgará por parte de la empresa a los 30 días de la fecha en que la renuncia se haga efectiva.

"d) Normas generales

"1) Las personas con derecho a gozar del beneficio establecido en el artículo tercero letra "L": a), b), c), son las que aparecen identificadas en el anexo N° 1 adjunto, pertenezcan o no al sindicato N° 1. Este es un beneficio que rige única y exclusivamente para los operarios indicados en dicho anexo y no dice relación con un sindicato determinado. Las personas restantes involucradas en el presente convenio, se regirán por las normas legales vigentes, sobre la materia.

"2) El pago de todas las indemnizaciones establecidas en el presente punto, serán calculadas por los años servidos por el trabajador en la empresa, considerando siempre como un año completo la fracción superior a 6 meses.

"3) La empresa no considerará en el cálculo del monto de la indemnización las horas pagadas al mínimo producto de falta de trabajo proveniente de la aplicación de lo señalado en la letra "N" horas paradas, del artículo tercero de este contrato, sin embargo, el valor de las horas canceladas al mínimo será imputado al monto de la indemnización con un tope máximo de 240 horas para los trabajadores que tengan una antigüedad inferior o igual a 5 años a la fecha de finiquito. Este tope será de 480 horas para el personal que tenga una antigüedad mayor de 5 años a la fecha del finiquito.

"Por horas pagadas al mínimo debe entenderse el valor hora desprendido del monto del ingreso mínimo mensual legal vigente".

Sobre el particular, la reiterada jurisprudencia de esta Dirección sobre la materia, establecida entre otros, en Ords. N°s. 2.523/140, de 13.05.99, 1.473/74, de 24.03.97, 5.085/225, de 4.09.92;

6.493/305, de 9.11.92; 6.835/325, de 24.11.92; 2.155/139, de 6.05.93 y 234/12, de 13.01.94, señala que para determinar la indemnización por años de servicio convencional, vale decir, aquella pactada en un contrato individual de trabajo o en un instrumento colectivo, no procede descontar el factor o incremento previsional establecido por el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, cualquiera sea la causal de terminación que haga procedente su pago y la fecha de contratación de los respectivos trabajadores, la cual debe calcularse conforme a las normas convenidas por las partes contratantes.

Por tanto, teniendo en consideración la uniforme jurisprudencia administrativa citada, es posible afirmar que la base de cálculo de la indemnización convencional siempre debe considerar el incremento previsional del D.L. N° 3.501.

Ahora bien, en la especie es posible afirmar que las partes, en el artículo segundo letra "L" del contrato colectivo vigente de la empresa han pactado una indemnización por años de servicio de carácter convencional, razón por la cual resulta forzoso llegar a la conclusión que resulta improcedente efectuar a su respecto los descuentos por el incremento previsional establecido por el D.L. N° 3.501 de 1980.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y contractuales citadas y consideraciones efectuadas, forzoso resulta concluir que para los efectos de determinar la base de cálculo de la indemnización por años de servicio de carácter convencional, vale decir, aquella pactada en el contrato colectivo de trabajo, a que tienen derecho los trabajadores de la empresa Textil ..., no procede descontar el factor o incremento previsional establecido por el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, cualquiera sea la causal de terminación que haga procedente su pago y la fecha de contratación de los respectivos trabajadores, la cual, por consiguiente, debe calcularse conforme a las normas convenidas por las partes contratantes.

INDEMNIZACION CONVENCIONAL POR AÑOS DE SERVICIO. LEGALIDAD DE CLAUSULA.

4.490/257, 27.08.99.

El régimen de pago de la indemnización por años de servicio que contemplan las cláusulas contractuales suscritas entre la empresa Importadora y Manufacturera ... y los dependientes señores N.N. y ..., en los años 1982 y 1988, respectivamente, no se encuentra ajustado a derecho.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 10 transitorio. Ley N° 18.372, artículo 2° transitorio, letra b) e inciso final. D.L. N° 2.200, artículo 17 inciso 2°. Código del Trabajo, de 1987, artículo 160. Ley N° 19.010, artículo 5° transitorio.

Concordancias: Ord. N° 691/55, de 6.02.86. Ord. N° 2.537, de 7.05.85.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si el régimen de pago de anticipos de la indemnización por años de servicio a que se encuentran afectos dos dependientes de la empresa Importadora y Manufacturera ... según cláusulas de sus contratos individuales de trabajo, suscritas en enero de 1982 y octubre de 1988, se ajustan a lo establecido en el artículo 10 transitorio del Código del Trabajo.

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

La referida norma legal, dispone:

"Los anticipos sobre la indemnización por años de servicio convenidos o pagados con anterioridad al 1º de diciembre de 1990 se regirán por las normas bajo cuyo imperio se convinieron o pagaron".

Del precepto legal transcrito precedentemente es posible inferir que los anticipos relativos a la indemnización por años de servicio que fueron convenidos o pagados con anterioridad al 1º de diciembre de 1990, vale decir, fecha de entrada en vigencia de la Ley Nº 19.010, que establecía normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo, deben regirse por las normas bajo cuyo imperio se convinieron o pagaron.

Ahora bien, las cláusulas contractuales por las cuales se consulta, suscritas una en el año 1982 y la otra en el año 1988, según se ha señalado, establecen ambas lo siguiente:

"5. La remuneración del empleado será una comisión del 5% mensuales y por concepto de indemnización por años de servicio un 0,5% por las ventas que sean aceptadas y facturadas dentro del mes y que sean efectivamente pagadas a su vencimiento".

De la norma convencional transcrita precedentemente es posible inferir que las partes pactaron en el contrato individual de trabajo el pago de un 0,5% de comisión por concepto de indemnización por años de servicio, por las ventas aceptadas y facturadas en el mes y que fueren efectivamente pagadas a su vencimiento. De la misma cláusula se deduce que los contratantes no establecieron en forma expresa los hechos o circunstancias que darían derecho al beneficio que en ella se convino.

En lo que respecta a la *cláusula convencional suscrita en el año 1982*, cabe tener presente que el inciso final del artículo 2º transitorio de la ley Nº 18.372, publicada en el Diario Oficial del día 17 de diciembre de 1984, que modificó el Decreto Ley Nº 2.200, de 1978, disponía:

"Con todo, si el pago de la indemnización se hubiera convenido en el contrato individual con una periodicidad igual o inferior a un mes, el valor de la misma se incorporará, para todos los efectos legales, y a partir de la vigencia de esta ley, a la remuneración del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en la letra b) de este artículo".

Del precepto anotado fluye que en el caso de que la indemnización por término de contrato o por años de servicio por la causal prevista en el artículo 13 letra f) del D.L. Nº 2.200, esto es, desahucio del empleador, se hubiere convenido en el contrato individual de trabajo con una periodicidad igual o inferior a un mes, el valor de la misma se entenderá incorporado para todos los efectos legales a la remuneración del trabajador, a partir del 17 de diciembre de 1984, fecha de publicación de la ley en comento, según se ha señalado.

Lo anterior significa en otros términos, que el empleador a contar de dicha fecha se encontró obligado a aumentar la remuneración del dependiente en una suma equivalente al monto que por concepto de indemnización le correspondía percibir mensualmente.

Ahora bien, la letra b) a que se refiere la norma en análisis, preceptuaba:

"b) No obstante lo dispuesto en la letra precedente, si en virtud de dichas convenciones se hubiera pagado anticipadamente la indemnización, o una parte de ella, el período a que este pago se refiere se entenderá indemnizado para todos los efectos legales y se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 17 de esta ley".

Del precepto legal transcrito se infiere que, si en virtud de convenciones individuales se pagare anticipadamente el total o parte de la indemnización por desahucio a que tuviere derecho el trabajador, el período que cubren estos pagos se entenderá indemnizado para todos los efectos legales aplicándose al respecto el inciso segundo del artículo 17 del D.L. N° 2.200.

Al efecto, el inciso segundo del artículo 17 citado, dispone:

"Las sumas pagadas anticipadamente por concepto de esta indemnización no estarán sujetas a restitución, cualquiera fuere la causa por la cual termine el contrato".

De la norma anotada, se desprende que aquellas sumas que se han pagado en forma anticipada por concepto de indemnización por años de servicio por la causal prevista en el artículo 13 letra f) del D.L. N° 2.200, no están sujetas a restitución cualquiera que sea la causa por la cual termine el contrato.

Al tenor de lo precedentemente expuesto, preciso es convenir que los pagos periódicos que por concepto de indemnización por desahucio se han convenido individualmente, cuando los períodos estipulados son iguales o inferiores a un mes, se encuentran sujetos a las siguientes reglas:

- a) Su monto se debe incorporar a la remuneración del trabajador, lo que hace que el empleador se encuentre obligado a aumentar la remuneración del dependiente en una suma equivalente al monto que por concepto de indemnización le correspondía percibir mensualmente.
- b) El período que cubran estos pagos se entiende indemnizado para todos los efectos legales.
- c) Estos pagos no están sujetos a restitución cualquiera que sea la causa por la cual termine el contrato.

De esta suerte, atendido lo expuesto en la letra a) precedente, en el sentido de que el monto de la indemnización pactada en tales términos se incorpora a la remuneración del trabajador, posible es sostener que la cláusula del contrato individual en que se hubiere convenido dicho beneficio ha perdido eficacia, de consiguiente en materia de indemnización por años de servicio por desahucio dichos dependientes se rigen por las normas legales relativas a este beneficio.

Lo anterior, se traduce en que estos trabajadores, contratados después del 14 de agosto de 1981, como sucede en el caso en análisis, quedaron afectos al texto del artículo 16 del D.L. N° 2.200, fijado por la Ley N° 18.372.

Ahora bien, en la especie, la cláusula contractual en estudio, como ya se señalara en párrafos que anteceden, no contempla en forma expresa las causales que dan origen al beneficio que en ella se convino.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, cabe hacer presente que esta Dirección en el punto primero del Dictamen N° 2.537, de 7 de mayo de 1985, ha señalado que toda indemnización

por años de servicio que no tuviera por causa el desahucio debía estar claramente estipulada en el contrato, de tal forma que no hubiera duda respecto de su origen y procedencia y se pudiera en consecuencia distinguir ésta de aquélla.

Finaliza el punto primero del dictamen aludido consignando en su parte pertinente, que una indemnización por años de servicio pactada a todo evento, forzosamente incluía aquella establecida en el artículo 16 del D.L. N° 2.200, por desahucio y, por tanto, la misma se regía por las normas legales relativas a dicho beneficio.

A la luz de lo expuesto precedentemente, resulta posible sostener en la especie que la indemnización en análisis comprende aquella que procedía pagar cuando se ponía término al contrato de trabajo por la causal prevista en el artículo 13 letra f) del D.L. N° 2.200, y, por lo tanto, al haberse convenido el pago de la misma en un contrato individual con una periodicidad mensual le resulta plenamente aplicable lo dispuesto en el inciso final del artículo 2° transitorio de la Ley N° 18.372.

De consiguiente, conforme a lo señalado anteriormente, es dable concluir en el caso en consulta, que las sumas pagadas en virtud de la cláusula 5ª del contrato individual de trabajo celebrado entre la empresa Importadora y Manufacturera ... y el dependiente Sr... contratado con anterioridad al 17 de diciembre de 1984, se han debido incorporar a la remuneración del mismo a partir de dicha fecha, sin perjuicio de estimarse que el período 1982 - 1984, que ha cubierto este pago se entiende indemnizado para todos los efectos legales.

Asimismo y de acuerdo a todo lo expresado en los acápites que anteceden, posible es afirmar que no resulta jurídicamente procedente que la empresa referida haya continuado otorgando anticipos a cuenta de la indemnización por años de servicio en la forma convenida en los contratos individuales de trabajo de sus dependientes contratados con posterioridad al 17 de diciembre de 1984.

La doctrina enunciada precedentemente se encuentra en armonía con la contenida en el Ordinario N° 691/55, de 6.02.86, de este Servicio.

En lo que respecta a *la cláusula contractual por la cual se consulta suscrita en el año 1988*, cabe tener presente que la normativa permanente que regulaba la indemnización por años de servicio en esa época, se encontraba contenida en el derogado Título V del Libro I del Código del Trabajo aprobado por la Ley N° 18.620, publicada en el Diario Oficial del 6.07.87, en los artículos 159 y siguientes de dicho cuerpo legal.

Sobre el particular, corresponde señalar que el artículo 160 del referido Código, derogado posteriormente por la Ley N° 19.010, en su inciso 1°, disponía:

"La indemnización convencional o legal establecida en el artículo precedente podrá ser pagada anticipadamente al trabajador, de común acuerdo con éste. Con todo, el pago no podrá exceder, en cada año, de un monto equivalente a quince días de la remuneración mensual devengada en la época en que se efectúe, y deberá hacerse de una sola vez en la respectiva anualidad".

Del precepto legal transcrito fluye que bajo el imperio de dicha normativa (que ya se contenía anteriormente en el artículo 17 del D.L. N° 2.200, incorporado por la Ley N° 18.372) los pagos anticipados que se convinieran respecto de la indemnización legal o convencional establecida en el artículo 155 letra f) del Código del Trabajo, vale decir, la indemnización por desahucio del empleador, debían sujetarse a las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que el pago anticipado no superara en cada año, un monto equivalente a quince días de la remuneración mensual devengada por el trabajador en el período que dicho pago se realizara; y
- b) Que el mismo pago se efectuara de una sola vez en la correspondiente anualidad.

Al tenor de lo expuesto, posible es afirmar que el pacto por el cual se consulta, en atención a su modalidad de pago mensual, no cumple con el requisito signado con la letra b) precedente, esto es, que el pago se efectúe de una sola vez en la respectiva anualidad.

En tales circunstancias, resulta dable concluir que es legalmente improcedente mantener el pago de la indemnización por años de servicio equivalente a 0,5% mensual de comisión, establecido en el contrato de trabajo del dependiente Sr... .

A mayor abundamiento, cabe manifestar que esta Dirección impartiendo instrucciones sobre la aplicación de la Ley N° 19.010, publicada en el Diario Oficial de 29.11.90, que establecía normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo y que derogó el Título V del Libro I del Código del Trabajo aprobado por la Ley N° 18.620, refiriéndose a la situación de los anticipos relativos a indemnización por años de servicio convenidos o pagados con anterioridad al 1° de diciembre de 1990, fecha de entrada en vigencia de esta ley, sostuvo en el punto X de la Orden de Servicio N° 4, del 18.02.91, lo siguiente:

"De acuerdo con el artículo 5° transitorio de la ley los anticipos de indemnizaciones por años de servicio convenidos o pagados con anterioridad al 1° de diciembre de 1990, fecha de su entrada en vigencia, deben regirse por las normas bajo cuyo imperio se convinieron o pagaron.

"Lo expresado hace necesario formular las siguientes consideraciones:

- "a) Se trata de anticipos relativos a la indemnización por años de servicio convencional o legal derivada de la aplicación de la causal de terminación del contrato prevista en la derogada letra f) del artículo 155 del Código del Trabajo;*
- "b) Si se trata de trabajadores contratados a partir del 14 de agosto de 1981, los anticipos de indemnizaciones por años de servicio, convenidos o pagados, deben regirse por las normas contenidas en el también derogado artículo 160 del Código del Trabajo.*

"Según la nueva normativa no podrán pactarse anticipos de indemnizaciones con posterioridad al 1° de diciembre de 1990, sin perjuicio del derecho de las partes para cumplir o desarrollar en el tiempo las normas ya pactadas a dicha fecha, y en tal único sentido celebrar las convenciones que fueren procedentes".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas cumpro con informar a Ud. que el régimen de pago de la indemnización por años de servicio que contemplan las cláusulas contractuales analizadas en el cuerpo del presente informe, suscritas entre la empresa Importadora y Manufacturera ... y los dependientes Sres. N.N. y ..., en los años 1982 y 1988, respectivamente, no se encuentra ajustado a derecho.

HORAS EXTRAORDINARIAS. PROCEDENCIA.**4.504/258, 27.08.99.**

Al dependiente de la empresa ..., Sr. ..., que tiene pactada una jornada de trabajo de 48 horas semanales, le asiste el derecho de cobrar horas extraordinarias en la medida que labore en exceso sobre su respectiva jornada de trabajo, no obstante que pudiera hallarse comprendido dentro de las excepciones del inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22 y 32.

Concordancias: Dictámenes N°s. 8.532/257, de 20.11.87; Ord. N° 3.473, de 10.06.85; Ord. N° 2.090, de 15.04.85.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar si resulta procedente el pago de horas extraordinarias al dependiente que no obstante pudiera encontrarse legalmente excluido de la limitación de jornada en conformidad al inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, ha pactado una jornada laboral máxima semanal.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que el artículo 22 del Código del Trabajo dispone:

"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales.

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

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

De la norma transcrita se colige que la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 48 horas semanales.

Asimismo, el inciso 2º de la misma norma establece excepciones a la regla general aludida disponiendo que no existe limitación en lo que respecta a la jornada de trabajo, entre otros, a los dependientes que trabajen sin fiscalización superior inmediata.

Ahora bien, en la especie de acuerdo al contrato de trabajo que se acompaña, el trabajador Sr. ... se obligó a prestar servicios en la empresa ... como jefe de operaciones, labor que se realizaría sin una fiscalización superior inmediata como se asevera en la presentación, en razón de la naturaleza de las funciones que desarrolla, las que a juicio de la suscrita podrían encontrarse incluidas en el inciso 2º del artículo precitado.

No obstante lo anterior, cabe agregar que la cláusula tercera del contrato de trabajo suscrito entre el consultante y la empresa ..., de fecha 5.08.98, en su parte pertinente expresa:

"Tercero: La jornada de trabajo, será de 48 horas semanales; distribuidas de lunes a domingo de acuerdo a un sistema de turno variable, que será dado a conocer por la empresa. El trabajador durante la jornada de trabajo dispondrá de treinta minutos para su colación, tiempo que no se computará como trabajado".

Analizada esta situación a la luz del artículo 22 del Código del Trabajo, transcrito y comentado, es dable colegir que al haberse estipulado expresamente en el contrato individual del trabajador en cuestión una jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales, éste queda sujeto a ella, no obstante que pudiera hallarse comprendido en las excepciones contempladas en el inciso 2º del citado precepto legal.

De esta forma, considerando que el dependiente de que trata la presente consulta, está sujeto a un horario máximo semanal de 48 horas, forzoso resulta concluir que toda labor desarrollada en exceso sobre ese máximo constituye jornada extraordinaria, la cual deberá ser remunerada en la forma prevista en el artículo 32 inciso 3º del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que el dependiente de la empresa ..., Sr. ..., que tiene pactada una jornada de trabajo de 48 horas semanales, le asiste el derecho de cobrar horas extraordinarias en la medida que labore en exceso sobre su respectiva jornada de trabajo, no obstante que pudiera hallarse comprendido dentro de las excepciones del inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo.

COLACION. LUGAR. COMEDORES. CONDICIONES.

4.505/259, 27.08.99.

Responde consultas relativas a la procedencia de tomar colación a bordo de máquinas en las faenas mineras y a la instalación de comedores a que se refiere el artículo 27 del D.S. Nº 745, de 1992, del Ministerio de Salud.

Fuentes: Decreto Nº 745, de 23.07.92, de Ministerio de Salud, artículo 27; Ord. Nº 9B/99, de 9.01.98. División Ambiental, Ministerio de Salud.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio acerca del artículo 27 del Decreto Nº 745, de 23 de julio de 1992, del Ministerio de Salud, publicado en el Diario Oficial con fecha 8.06.93, específicamente en lo que respecta a:

Si resulta procedente que los trabajadores de las faenas mineras hagan su colación a bordo de las máquinas en que desempeñan sus funciones.

Distancia mínima a que debe estar ubicado el comedor a que hace referencia la norma precitada del lugar de trabajo o de las respectivas faenas.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que el artículo 27 del Decreto N° 745, de 1992, del Ministerio de Salud, dispone:

"Cuando por la naturaleza o modalidad del trabajo que se realiza, los trabajadores se vean precisados a consumir alimentos en el sitio de trabajo, se dispondrá de un comedor para este propósito, el que estará completamente separado de las áreas de trabajo y de cualquier fuente de contaminación ambiental y será reservado para comer, pudiendo utilizarse además para celebrar reuniones y actividades recreativas.

"El comedor estará provisto con mesas y sillas con cubierta de material lavable y, además en caso que los trabajadores deban llevar su comida, de cocinilla y lavaplatos".

De la norma legal precitada fluye que los trabajadores deberán disponer de un comedor completamente separado de las áreas de trabajo y de cualquier fuente de contaminación en los casos en que se vean precisados a consumir alimentos en el sitio de trabajo en razón de la naturaleza o modalidad de funciones por ellos realizadas.

De igual manera este precepto establece que el mencionado comedor deberá estar compuesto de mesas y sillas con cubierta de material lavable y contar con cocinilla y lavaplatos en el caso que los trabajadores deban llevar su comida.

Ahora bien, en lo que respecta a la consulta signada con el número 1), cabe señalar que el Ord. N° 9B/99, del 9.01.98, del Ministerio de Salud, División Ambiental, que establece criterios para la aplicación del artículo 27 del Decreto Supremo N° 745, de 1992, del Ministerio de Salud, en su parte pertinente señala:

"1.- En las faenas mineras, al igual que en cualquier otra actividad laboral, deben adoptarse las medidas para asegurar que los trabajadores realicen su colación en un comedor habilitado de acuerdo a lo estipulado en el artículo 27 del D.S. N° 745, de 1992, del Ministerio de Salud.

"Las comidas formales, que constituyen la parte más importante de la alimentación de los trabajadores, se proveerán a la entrada y salida del turno en comedores de casinos dotados de mesas con cubiertas lavables, anexos a la cocina donde se preparan los alimentos, cumpliendo con todas las normas de higiene según lo establecido en el Reglamento de Condiciones Ambientales Básicas de los Lugares de Trabajo y en aquellas exigencias que establezcan los Servicios de Salud correspondientes basados en las reglamentaciones sanitarias vigentes.

"2.- Las comidas más ligeras, llamadas colación que se consumen en períodos de descanso durante el turno de trabajo por trabajadores que se desempeñen en instalaciones fijas, deberán consumirse en comedores también fijos provistos de mesas y sillas con cubiertas lavables, con acceso a lavamanos anexos y con todas las condiciones de higiene apropiadas, todo ésto fiscalizado por el Servicio de Salud correspondiente.

"3.- En aquellas zonas de la faena en que no pudieran establecerse comedores fijos, dado que la operación de la faena va modificando la ubicación del sitio de trabajo y en que resulte inconveniente el traslado del personal por grandes distancias, deberá disponerse de comedores móviles, o en su defecto de comedores provisorios, habilitados por la empresa, que puedan ir ubicándose en distintos puntos, según avancen las faenas. Dichos comedores deberán cumplir con todas las condiciones de higiene y confort necesarias para realizar la colación, lo que deberá ser supervisado por el Servicio de Salud correspondiente.

"4.- Si a pesar de lo anterior, los trabajadores que operan en equipos de la mina y que se desempeñan en el área de mina a tajo abierto, los que constituyen una parte menor del total de trabajadores, no tuvieran facilidad de acceso a los comedores habilitados por razones de seguridad o de dinámica del trabajo, la empresa deberá asegurar la provisión de alimentos a cada uno de ellos durante el período de descanso a través de dispensadores fijos o, de no ser ello posible, de dispensadores móviles u otros mecanismos que cumplan con el objetivo propuesto.

"Los alimentos de colación serán distribuidos sólo poco tiempo antes de su consumo para evitar su posible degradación y, al mismo tiempo, evitar el consumo durante las horas de trabajo.

"Los alimentos sólo podrán ser consumidos en los equipos detenidos y durante los períodos de descanso dentro del turno y dependiendo de las condiciones climáticas los trabajadores podrán bajar del vehículo utilizando dicho período de descanso.

"5.- La colación en las cabinas de los equipos de la mina sólo podrá ser aceptable para aquel grupo de trabajadores que dentro de una faena y, por la naturaleza de sus funciones o por normas de seguridad, no puedan acceder a los comedores o dispensadores. Estas situaciones deberán ser expresamente comunicadas a la Autoridad Sanitaria para asegurar que en cada caso se cumplen tanto las condiciones de higiene que señala el D.S. Nº 745, de 1992, como las establecidas en los puntos anteriores. En todo caso la colación en las cabinas se realizará durante el período de descanso del trabajador y en condiciones seguras de higiene, las que deben ser monitoreadas permanentemente por la empresa y fiscalizadas por el Servicio de Salud correspondiente. En aquellas situaciones en que deba recurrirse a la colación en cabina, la empresa deberá implementar un sistema que asegure que los trabajadores puedan colar exclusivamente durante el período de descanso.

"6.- Complementariamente, la empresa debe hacerse responsable de promover y difundir a través de afiches y charlas, la prohibición de consumir alimentos mientras se opera o conduce los equipos. Además debe proveer de recipientes para que los trabajadores depositen los desechos y la colación en condiciones sanitarias.

"Los criterios anteriormente expuestos para la aplicación del D.S. Nº 745, en la materia en cuestión, deberán tenerse presente bajo la perspectiva de protección de la salud de los trabajadores y cada situación deberá ser analizada por el Servicio de Salud correspondiente, especialmente las que se refieren a las condiciones de higiene y seguridad.

Por su parte, la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, dependiente del Departamento de Fiscalización, emitió un informe respecto a la consulta en análisis, de fecha 26.05.99, que se contiene en ant., el cual establece que las condiciones sanitarias y ambientales básicas para los lugares de trabajo establecidas en el Decreto Supremo Nº 745, del Ministerio de Salud, son exigibles en todas las actividades productivas, precisando que las cabinas de los camiones no presentarían las condiciones sanitarias que permitan asegurar la adecuada conservación de los alimentos, las condiciones para el aseo del trabajador, el tiempo de relajamiento en una faena de alta concentración, y el alejamiento de la contaminación ambiental durante su colación.

Sin perjuicio de lo anterior, el informe precitado agrega que la colación a bordo de máquinas sólo podrá ser aceptada para aquel grupo de trabajadores que dentro de una faena y por la naturaleza de sus funciones o por normas de seguridad, no pueda acceder a los comedores o dispensadores, previa comunicación y aprobación de la Autoridad Sanitaria, razón por la cual es requisito indispensable para proceder a la colación a bordo de máquinas, el contar con la autorización del Servicio de Salud correspondiente al territorio donde se encuentre ubicada la faena, circunstancia que deberá ser acreditada ante el fiscalizador actuante.

2) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe precisar que de acuerdo al informe emitido por la citada Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, el comedor a que hace referencia el artículo 27 del Decreto Supremo N° 745 ya citado, debe estar completamente separado de las áreas de trabajo y de cualquier fuente de contaminación ambiental.

El referido informe concluye que no estableciendo la citada norma distancia alguna entre el comedor y las fuentes de contaminación, cualquiera sea la distancia a que se encuentre el comedor, deberá cumplir con las exigencias de separación completa del área de trabajo y de las fuentes de contaminación de la empresa, materia que corresponderá ser evaluada por el fiscalizador en cada caso en particular.

Sin perjuicio de lo anterior, la infrascrita estima que la norma en análisis plantea la exigencia de que exista una mínima distancia entre el comedor y las fuentes de contaminación, no obstante no precisarla o no determinarla con exactitud.

Luego, tras todo lo señalado es posible afirmar que la distancia mínima en cada caso, estará determinada por la necesidad de separación del comedor de las áreas de trabajo y de las fuentes contaminantes, debiendo considerarse como correcta aquella distancia que coincida con las medidas implementadas para satisfacer la necesidad de separación del comedor de las fuentes de contaminación, en cuanto permitan que dicha separación sea completa.

En consecuencia, tras todo lo señalado en el cuerpo de este informe, cumpro con responder a Ud. que:

- 1) Se requiere la autorización de la Autoridad Sanitaria para que los trabajadores de las faenas mineras puedan tomar su colación a bordo de máquinas, lo cual deberá ser verificado por el fiscalizador actuante.
- 2) El artículo 27 del Decreto Supremo N° 745, de 1992, del Ministerio de Salud exige que la separación entre el comedor y las áreas de trabajo y las fuentes de contaminación ambiental sea completa, conforme las normas establecidas por la Autoridad Sanitaria, lo que en cada caso deberá ser evaluado por el fiscalizador actuante.

NEGOCIACION COLECTIVA. HUELGA. PRORROGA.

4.506/260, 27.08.99.

Sobre la vigencia de la norma contenida en el artículo 312 del Código del Trabajo respecto de los plazos que las partes acuerdan durante el proceso de negociación colectiva para prorrogar el inicio de la huelga.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 312 y 374 inciso 1°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1-1, de 4.01.93 y 3.978/89, de 7.06.90.

Se solicita que esta Dirección determine si la norma contenida en el artículo 312 del Código del Trabajo rige respecto de los plazos convencionales que las partes acuerden durante el proceso de

negociación colectiva con el objeto de prorrogar el inicio de la huelga por un plazo inferior al señalado en el artículo 374, inciso 1º del mismo cuerpo legal.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 374 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

"Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Este plazo podrá prorrogarse, por acuerdo entre las partes, por otros diez días".

El artículo 312 del mismo cuerpo legal, por su parte, previene:

"Cuando un plazo de días previsto en este Libro venciere en sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día siguiente hábil".

Interpretando armónicamente los preceptos legales preinsertos es posible afirmar que el legislador ha previsto la posibilidad que las partes acuerden prorrogar el inicio de la huelga por otros diez días, de donde se sigue que únicamente en este evento, el plazo que venciere en sábado, domingo o festivo, debe entenderse prorrogado hasta el día siguiente hábil. Ello por cuanto este plazo de diez días es el único contemplado en el Libro IV del Código del Trabajo, al cual resulta aplicable la norma contenida en el artículo 312 precedentemente transcrito.

Si por el contrario, las partes acuerdan prorrogar la fecha de inicio de la huelga por un plazo inferior al señalado en la ley, éste se transforma en un plazo convencional respecto del cual no es jurídicamente procedente la aplicación del citado artículo 312 del Código del Trabajo, razón por la cual aquélla deberá hacerse efectiva precisamente el día de vencimiento del plazo, aunque fuere sábado, domingo o festivo y no al día siguiente hábil.

Cabe hacer presente, sin embargo, que lo expresado en el párrafo que antecede no resulta valedero si los trabajadores, por cualquier circunstancia, están exceptuados de prestar servicios en el día de vencimiento del plazo, evento en el cual deberán hacer efectiva la huelga al primer día siguiente que les corresponda laborar.

Ello por cuanto, según lo ha sostenido reiteradamente esta Dirección, pudiendo citarse al respecto los dictámenes aludidos en la concordancia, sólo a través de la presencia física, aún más, de la concurrencia o no concurrencia a las labores, el trabajador puede manifestar su voluntad de hacer o no efectiva una instancia del procedimiento de negociación, cual es la huelga, razón por la cual resulta indispensable que en dicha etapa del referido proceso no se encuentre imposibilitado, por cualquier circunstancia, de presentarse a su trabajo, exigencia que no concurre en las otras instancias que contempla el procedimiento de negociación colectiva reglada por el Libro IV del Código del Trabajo, en las que los trabajadores son representados por la comisión negociadora.

En otros términos, la comprobación de si los trabajadores han hecho o no efectiva la huelga constituye una circunstancia de hecho y, como tal, no podría materialmente establecerse si quienes han de acreditarla se encuentran coetáneamente en un período de suspensión de actividades de la empresa que los libera de la obligación de prestar servicios, por razones independientes del procedimiento de negociación colectiva en que están involucrados.

Lo expuesto precedentemente permite concluir que si el plazo que las partes han acordado para prorrogar el inicio de la huelga vence un día que los trabajadores están liberados de prestar servicios por cualquier circunstancia, deberán hacer efectiva la huelga el primer día siguiente que les corresponda laborar.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que la norma contenida en el artículo 312 del Código del Trabajo rige únicamente en caso que las partes acuerden prorrogar el inicio de la huelga por otros diez días, evento en el cual, el plazo que venciere en sábado, domingo o festivo, debe entenderse prorrogado hasta el día siguiente hábil.

Si las partes acuerdan prorrogar el inicio de la huelga por un plazo inferior, la aplicación del artículo 312 del Código del Trabajo, por el contrario, no es jurídicamente procedente y la huelga deberá hacerse efectiva precisamente el día del vencimiento del plazo, aunque fuere sábado, domingo o festivo.

Sin embargo, si se ha convenido prorrogar el inicio de la huelga por un plazo inferior a diez días y los trabajadores están eximidos, por cualquier circunstancia, de su obligación de prestar servicios el día del vencimiento del plazo, la huelga deberá hacerse efectiva el primer día siguiente que les corresponda laborar.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. TERMINACION DE CONTRATO. SALUD INCOMPATIBLE O IRRECUPERABLE. BENEFICIOS. ESTATUTO DE SALUD. TERMINACION CONTRATO. SALUD INCOMPATIBLE O IRRECUPERABLE. BENEFICIOS. CORPORACIONES MUNICIPALES. DECLARACION FACULTAD.

4.602/261, 2.09.99.

- 1) La declaración de salud incompatible con el cargo formulada en el marco de las Leyes N^{os}. 19.070 y 19.378, sólo tiene la virtud de poner término al contrato sin derecho a otros beneficios remuneratorios, indemnizatorios ni previsionales para el funcionario afectado, salvo que las partes hayan pactado el pago de indemnizaciones por término de contrato.**
- 2) El Secretario General de una Corporación Municipal de educación, salud y atención al menor, estará facultado para declarar la salud incompatible con el cargo solamente si el Alcalde respectivo delegó en aquél la presidencia de la Corporación y ello estuviere establecido en los estatutos de la entidad administradora.**
- 3) Todos los trabajadores regidos por las Leyes N^{os}. 19.070 y 19.378, respectivamente, tienen derecho a percibir remuneración sin la obligación de trabajar durante el plazo de seis meses, cuando se ha declarado irrecuperable la salud con el cargo.**

Fuentes: Ley N^o 19.070, artículo 72, letra g); Ley N^o 19.378, artículo 48 letra g); Ley N^o 18.883, artículos 58 letra a), 148 y 149; D.F.L. N^o 1-3.063, de Interior, de 1980, artículo 12; Código Civil, artículo 19.

Concordancias: Dictamen N^o 2.026/131, de 7.05.98.

Se ha solicitado pronunciamiento sobre las siguientes materias:

- 1) Si debe otorgarse por la Corporación Municipal algún beneficio, remuneracional o previsional, a funcionario afectado por la causal de término del contrato, declaración de salud incompatible con el cargo, que contempla el D.F.L. N° 1, de 1996, de Educación (Ley N° 19.070) y la Ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.
- 2) Si está facultado el Secretario General de la Corporación Municipal, no obstante la referencia al Alcalde que hace la ley, para emitir la resolución o declaración de salud incompatible con el cargo.
- 3) Si en el caso de la declaración de salud irrecuperable, situación diferente de la declaración de salud incompatible, el personal docente y de salud primaria tiene derecho al beneficio de seis meses de remuneración sin la obligación de trabajar del funcionario afectado por la declaración de salud irrecuperable, considerando la Corporación que consulta la improcedencia del beneficio para los funcionarios aludidos por estimar que el mismo procede sólo respecto de los dependientes cuyos servicios están administrados directamente por las municipalidades y aquellos que perteneciendo a las Corporaciones ejercieron en su momento el derecho de opción para mantener el régimen previsional y remuneratorio del sector público, en los términos previstos por el artículo 4° del D.F.L. N° 1-3.063, de 1980.

Sobre el particular, puedo informar lo siguiente; en el mismo orden que presentan las consultas:

1) Respecto de la primera consulta, el artículo 48 letra g) 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:

"Los funcionarios de una dotación municipal de salud dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales:

"g) Salud irrecuperable, o incompatible con el desempeño de su cargo, en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.883".

A su turno, el artículo 72 letra g) del D.F.L. N° 1, de 1996, de Educación, que establece el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, Estatuto Docente, publicado en el Diario Oficial de 22.01.97, dispone:

"Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:

"g) Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.883".

De las disposiciones legales transcritas, se desprende que el contrato de trabajo de los dependientes que se desempeñen en las áreas de educación y de salud del sector municipal, puede terminar por la causal de salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de la función o cargo, en los términos establecidos al efecto por la Ley N° 18.883.

En la especie, se consulta si corresponde otorgar por la Corporación Municipal algún beneficio, remuneracional o previsional, a aquel funcionario sea de educación o salud que se pone término al

contrato de trabajo, afectado por la declaración de salud incompatible con la función o cargo que desempeñaba.

Sobre el particular, y en consideración a lo prescrito en las disposiciones legales más arriba transcritas, cabe señalar que el artículo 148 de la Ley N° 18.883 que establece Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, publicado en el Diario Oficial de 29.12.89, dispone:

"El alcalde podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable.

"No se considerarán para el cómputo de los seis meses señalados en el inciso anterior, las licencias otorgadas en los casos a que se refiere el artículo 114 de este Estatuto y el Título II, del Libro II, del Código del Trabajo".

Del precepto transcrito se deriva que, sin requerir previamente declaración de salud irrecuperable, el alcalde está legalmente facultado para declarar la salud incompatible con la función o cargo que desempeñe el funcionario afectado, cuando este último hizo uso de licencia médica por el período y en las condiciones indicadas en la norma en estudio, para cuyos efectos no son computables las licencias otorgadas por accidente en actos de servicio y de protección a la maternidad.

De acuerdo con el preciso marco normativo en estudio, la declaración de salud incompatible con el cargo que formule la autoridad facultada al efecto, autoriza a poner término al contrato de trabajo sin otra consecuencia legal que la desvinculación del funcionario del sistema municipal, puesto que ninguno de los cuerpos legales citados menciona ni impone a la parte empleadora otras cargas adicionales de tipo remuneratorio indemnizatorio ni previsional, salvo que las partes expresamente hayan pactado el pago de la indemnización por años de servicio aún en el evento de esa declaración, y así lo ha establecido la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 2.026/131, de 7.05.98.

De consiguiente, la declaración de salud incompatible con el cargo formulada en el marco de las Leyes N°s. 19.070 y 19.378, respectivamente, solamente tiene la virtud de poner término al contrato de trabajo del funcionario afectado, sin que exista para la entidad administradora de educación y salud municipal la obligación de pagar adicionalmente ningún beneficio remuneratorio, indemnizatorio ni previsional, salvo que las partes hayan convenido el pago de indemnizaciones por término del contrato.

2) En relación con la segunda consulta, cabe señalar que de acuerdo con el preciso tenor del artículo 148 de la Ley N° 18.883, el legislador radicó expresamente en el Alcalde de la comuna la facultad para declarar la salud incompatible con el cargo del funcionario respectivo, norma que rige exclusiva y excluyentemente la materia, atendida la directa remisión a ella que establecen los artículos 72 letra g), de la Ley N° 19.070, y 48 letra g) de la Ley N° 19.378, respectivamente.

En la especie, se consulta si puede ejercer aquella facultad el Secretario General de la Corporación recurrente, no obstante la clara referencia al Alcalde que hace la ley.

Sobre el particular, cabe destacar que el legislador radicó en el Alcalde de la comuna respectiva, la facultad de calificar una situación particularmente sensible y trascendente para la carrera funcionaria y el desarrollo de la actividad corporativa, como lo es la declaración de salud incompatible con el cargo.

De ello se sigue que solamente dicha autoridad edilicia debe cumplir tal cometido, toda vez que ninguno de los preceptos en estudio considera ni refiere la intervención de otros agentes del sistema municipal para ejercer dicha facultad.

Sin embargo, el artículo 58 letra a) del Estatuto de los Funcionarios Municipales, prevé:

"Serán obligaciones de cada funcionario:

"a) Desempeñar personalmente las funciones del cargo en forma regular y continua, sin perjuicio de las normas sobre delegación".

A su turno, el artículo 12 del D.F.L. N° 1-3.063, del Interior, de 1980, dispone:

"Las municipalidades que tomen a su cargo servicios de las áreas de educación, de salud o de atención de menores, para los efectos de la administración y operación de ellos, podrán constituir, conforme a las normas del Título XXXIII del Libro I del Código Civil, con organizaciones de la comuna, interesadas en los servicios referidos, una o más personas jurídicas de derecho privado, o podrán entregar dicha administración y operación a personas jurídicas de derecho privado que no persigan fines de lucro. En los estatutos de las personas jurídicas que constituyan las municipalidades deberá establecerse que la presidencia de ellas corresponderá al Alcalde respectivo, quien podrá delegarla en la persona que estime conveniente y que el número de directores no podrá ser superior a cinco. Todos estos cargos serán concejiles".

De las normas transcritas se deriva en lo pertinente, que son obligaciones de los funcionarios municipales, entre otras, desempeñar personalmente las funciones inherentes al cargo, pudiendo delegarlas de acuerdo con las normas establecidas para ello y que, en el sistema municipal de administración de los servicios de educación, salud y atención de menores, el Alcalde que preside las personas jurídicas constituidas para esos efectos, puede delegar la presidencia en la persona que estime conveniente, debiendo consignarse ambas circunstancias en los respectivos estatutos de aquellas personas jurídicas.

En este contexto normativo, en opinión de la suscrita, resulta evidente que la facultad para declarar la salud incompatible con el cargo en la Ley N° 19.070 y en el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, está radicada exclusivamente en el Alcalde respectivo.

Pero no es menos cierto que en el mismo sistema, otra norma especial faculta expresamente al Alcalde para delegar la presidencia de la entidad administradora de tales servicios, con la única condición de que esas circunstancias se contengan en sus respectivos estatutos, lo que autoriza para sostener que se ejerce válidamente por el Alcalde la facultad de declarar la salud incompatible con el cargo, cuando el funcionario delegado por este ejerce la presidencia en las condiciones precedentemente descritas.

Por lo anterior, el Secretario General de una Corporación Municipal de educación, salud y atención de menores, estará facultado para declarar la salud incompatible con el cargo solamente si el Alcalde respectivo delegó en aquél la presidencia de la Corporación y así se hubiere consignado en los estatutos de dicha entidad administradora.

3) Respecto de la última consulta, el artículo 149 de la Ley N° 18.883, dispone:

"Si se hubiere declarado irrecuperable la salud de un funcionario, éste deberá retirarse de la municipalidad dentro del plazo de seis meses, contado desde la fecha en que se le notifique la

resolución por la cual se declare su irrecuperabilidad. Si transcurrido ese plazo el empleado no se retirare, procederá la declaración de vacancia del cargo.

"A contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de seis meses el funcionario no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo de la municipalidad".

Del texto legal transcrito se desprende que en el sistema de administración municipal, la declaración de salud irrecuperable con el cargo obliga al funcionario afectado abandonar la municipalidad dentro del plazo indicado en esa disposición, efecto que igualmente opera si no cumple el retiro en cuyo caso procede la declaración de vacancia del cargo, pero durante ese plazo conservará su remuneración sin obligación de trabajar.

En la especie, se consulta si esa regla legal es también aplicable al personal docente y de salud primaria que labora en entidades administradoras de esos servicios, estimando la Corporación consultante que la norma en estudio sólo sería aplicable al personal aludido que labore en la municipalidad que administre directamente el servicio, en cuyo caso esos empleados no han salido del ámbito público, y aquellos que presten servicios en corporaciones municipales que, dentro de plazo, optaron por el régimen remuneracional y previsional del sector público.

De acuerdo con la normativa en estudio, la declaración de salud irrecuperable constituye una condición objetiva que produce sus efectos jurídicos cuando concurren los elementos previstos por el legislador, a saber, que el organismo competente, la comisión de medicina preventiva e invalidez, haya declarado irrecuperable la salud del funcionario, y se consume el retiro de este último de la municipalidad dentro del plazo previsto por la misma disposición, manteniéndose la remuneración sin obligación de laborar durante el mismo plazo.

En otros términos, cumplidos que sean los presupuestos indicados, opera la norma con todas sus consecuencias sin que la ley del ramo haya hecho ninguna otra distinción ni alcance, como tampoco lo han hecho las leyes remisorias, el Estatuto Docente y el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, de lo cual se deriva que el funcionario afectado por esa declaración y regido por estos últimos cuerpos legales, cualquiera que sea el servicio de administración municipal en que labora, deberá abandonar dicho servicio en el plazo señalado con el derecho de percibir remuneración sin obligación de trabajar durante el referido plazo.

Lo anterior se corrobora por la regla de interpretación de la ley contenida en el artículo 19 del Código Civil, en cuya virtud cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu.

Es por ello que, en opinión de la suscrita, todos los trabajadores regidos por la Ley Nº 19.070 y por la Ley Nº 19.378, respectivamente, tienen derecho a percibir remuneración sin la obligación de trabajar durante el plazo de seis meses, cuando se ha declarado irrecuperable la salud de un dependiente.

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

- 1) La declaración de salud incompatible con el cargo formulada en el marco de las Leyes N°s. 19.070 y 19.378, sólo tiene la virtud de poner término al contrato sin derecho a otros beneficios remuneratorios, indemnizatorios ni previsionales para el funcionario afectado, salvo que las partes hayan pactado el pago de indemnizaciones por término de contrato.

- 2) El Secretario General de una Corporación Municipal de educación, salud y atención al menor, estará facultado para declarar la salud incompatible con el cargo solamente si el Alcalde respectivo delegó en aquél la presidencia de la Corporación y ello estuviere establecido en los estatutos de la entidad administradora.
- 3) Todos los trabajadores regidos por las Leyes N°s. 19.070 y 19.378, respectivamente, tienen derecho a percibir remuneración sin la obligación de trabajar durante el plazo de seis meses, cuando se ha declarado irrecuperable la salud con el cargo.

JORNADA DE TRABAJO. TRIPULANTES NAVES PESQUERAS. LABORES EN TIERRA.

4.603/262, 2.09.99.

Jornada de trabajo a que están afectos los trabajadores que laboran a bordo de naves pesqueras en aquellos casos en que desarrollan en tierra actividades anexas a la navegación.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22 incisos 1º y 3º, y 28 inciso 1º.

Se solicita que esta Dirección determine la jornada de trabajo a que están afectos los trabajadores que laboran a bordo de naves pesqueras en aquellos casos en que por causas tales como entrada del buque a varadero, carena, mantención o reparación, etc., no desempeñan sus labores habituales en navegación sino que desarrollan en tierra tareas anexas a aquélla, por ejemplo, pintura o limpieza de la nave.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 22 del Código del Trabajo establece que la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales.

La misma disposición excluye expresamente de dicha limitación de jornada a los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras, de donde se sigue que el personal de que se trata puede laborar una jornada ordinaria semanal distinta de la indicada.

Por su parte, el artículo 28 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1º, previene que el máximo semanal establecido en el inciso 1º del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

Ahora bien, conforme lo ha sostenido reiteradamente esta Dirección, la circunstancia de encontrarse exceptuado de la limitación de jornada no puede significar que ésta se distribuya en más de seis ni en menos de cinco días, salvo las excepciones contempladas en el inciso final del artículo 38 y artículo 39 del Código del Trabajo.

De tal suerte que, no obstante encontrarse los trabajadores que nos ocupan exceptuados de la limitación de jornada, ésta, por regla general, debe ser distribuida conforme lo señala el inciso 1º del precitado artículo 28.

Cabe señalar asimismo, que la normativa especial aplicable al sector pesquero encuentra su fundamento en las especiales características en que se desarrolla la actividad pesquera, esto es, indisolublemente ligada a la navegación durante la cual se cumplen las labores de pesca, de suerte que si el trabajador desempeña en tierra otras funciones, desaparece la razón que justifica la aplicación de normas de excepción, quedando, en tal caso, afecto a las reglas generales que regulan la materia.

En la especie, de acuerdo a los antecedentes proporcionados por ese Departamento, en aquellos casos en que los trabajadores que laboran a bordo de naves pesqueras desempeñan en tierra labores anexas a la navegación y mantienen un sistema de trabajo igual al utilizado durante aquélla, con jornadas de hasta 12 horas diarias, en opinión de la suscrita, tal sistema no resulta ajustado a derecho.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que los trabajadores que laboran a bordo de naves pesqueras en aquellos casos en que por causas tales como entrada de la nave a varadero, carena, mantención o reparación, etc., no desempeñan sus labores habituales en navegación, sino que desarrollan en tierra tareas anexas a aquélla, por ejemplo, pintura o limpieza del buque, se encuentran afectos a las reglas generales sobre límite máximo de la jornada semanal y distribución de la misma contempladas en los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo.

ESTATUTO DE SALUD. PROCESO DE CALIFICACIONES. VIGENCIA. EFECTOS.

4.604/263, 2.09.99.

- 1) Carecen de toda validez legal, los procedimientos calificadorios realizados bajo el imperio de la Ley Nº 19.378 durante los períodos comprendidos entre el mes de septiembre de 1996 y agosto de 1997, y entre el mes de septiembre de 1997 y agosto de 1998, respectivamente, porque los artículos primero y segundo transitorios de la Ley Nº 19.607 los declaró suspendidos para todos los efectos legales.**
- 2) El alcance de la expresión "suspendido para todos los efectos legales", contenida en los artículos primero y segundo transitorios de la Ley Nº 19.607, es aquél establecido en el cuerpo del presente informe.**

Fuentes: Ley Nº 19.607, artículos único y primero y segundo transitorio. Código Civil, artículo 9º.

Concordancias: Dictamen Nº 3.398/192, de 5.07.99.

Se consulta sobre la validez del proceso de calificación efectuado por la Corporación Municipal de Salud y Educación de La Florida realizado entre los meses de octubre a diciembre de 1998, en momentos que se discutía en el Parlamento la que es hoy la Ley Nº 19.607, la que en su artículo segundo transitorio dispuso la suspensión del proceso calificadorio entre otros aquél correspondiente al período comprendido entre el mes de septiembre de 1997 y agosto de 1998, para todos los efectos legales.

Por esto último, además se solicita que se determine el sentido y alcance de la expresión "suspendido para todos los efectos legales".

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

La Dirección del Trabajo en Dictamen N° 3.398/192, de 5.07.99, ha establecido la doctrina administrativa respecto de la interpretación de las disposiciones contenidas en los artículos único y primero y segundo transitorio de la Ley N° 19.607 que modifica el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 14.05.99.

En lo que se refiere a la materia consultada, efectivamente el artículo primero transitorio de la Ley N° 19.607 dispone que el proceso calificadorio del personal afecto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, que correspondía realizar en el período septiembre de 1996 a agosto de 1997, se suspende indefinidamente para todos los efectos legales, sin embargo la asignación de mérito que dejarían de percibir los funcionarios por la suspensión de ese proceso calificadorio, se reemplaza por un bono otorgado por una sola vez por el monto y en las condiciones que precisa la misma disposición.

Por su parte, el artículo segundo transitorio de la citada Ley N° 19.607 establece que el proceso de calificación de ese mismo personal que debía efectuarse entre septiembre de 1997 y agosto de 1998, también se suspende para todos los efectos legales, proceso que en todo caso, deberá materializarse y quedar terminado noventa días después de publicada la ley aludida en el Diario Oficial, de acuerdo con las disposiciones de ese nuevo cuerpo legal, y la asignación de mérito que resulte de este proceso y que corresponda a ese período se devenga a contar del primero de enero de 1999, el que se pagará por parcialidades en los meses de julio, septiembre y diciembre de 1999, incluyéndose en cada uno de estos pagos, las sumas correspondientes al período respectivo.

De acuerdo con el claro tenor normativo señalado, la Ley N° 19.607 establece en primer lugar y de manera perentoria la suspensión de los procesos calificadorios, en un caso de manera indefinida y, en el otro, hasta su realización en la oportunidad que la misma ley dispone, suspensión que imperativamente se impone para todos los efectos legales.

En este último caso, el mismo dictamen que precisa el alcance de la expresión para todos los efectos legales, cuando señala que la suspensión que imperativamente impone la ley para todos los efectos legales *"importa que cualquier proceso calificadorio efectuado en los períodos señalados bajo el imperio de las disposiciones antiguas, importa la transgresión al claro mandato normativo en análisis y, por ende, carece de toda validez legal e impide invocar útilmente cualquier beneficio, derecho o expectativa que pudiere derivarse de aquellos procesos anómalos"*.

Complementando el alcance, el mismo dictamen en referencia agrega *"Ello, porque no obstante lo dispuesto por el artículo 9° del Código Civil en el sentido de que la ley puede sólo disponer para lo futuro, y no tendrá jamás efecto retroactivo, sin embargo en la especie el legislador de la Ley N° 19.607 evitó el estudio de la colisión de leyes a través del carácter de disposiciones transitorias que presentan las normas en estudio, previniendo con ello el conflicto entre la ley que se modifica y aquella modificatoria, determinando expresamente los efectos precisos que esta última debe producir en los procesos calificadorios"*.

En atención a lo señalado precedentemente, en opinión de la suscrita, cabe concluir que ninguna validez legal puede tener el proceso de calificación del personal dependiente de la Corporación Municipal de Salud y Educación de La Florida, realizado en el período comprendido

entre septiembre de 1997 y agosto de 1998 bajo el imperio de las antiguas disposiciones de la Ley N° 19.378, toda vez que con su realización se ha transgredido la suspensión de ese procedimiento que imperativamente dispone la Ley N° 19.607, por lo que corresponderá realizar el ejercicio calificadorio en la oportunidad y en la forma establecida por este cuerpo legal.

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

- 1) Carecen de toda validez legal los procedimientos calificadorios realizados bajo el imperio de la Ley N° 19.378 durante los períodos comprendidos entre el mes de septiembre de 1996 y agosto de 1997, y entre el mes de septiembre de 1997 y agosto de 1998, respectivamente, porque los artículos primero y segundo transitorios de la Ley N° 19.607 los declaró suspendidos para todos los efectos legales.
- 2) El alcance de la expresión "suspendido para todos los efectos legales", contenida en los artículos primero y segundo transitorio de la Ley N° 19.607, es aquél establecido en el cuerpo del presente informe.

JORNADA BISEMANAL. DISTRIBUCION. LEGALIDAD. CLAUSULA.

4.605/264, 2.09.99.

Se encuentra ajustada a derecho en cuanto a su distribución la jornada bisemanal pactada entre la empresa Maquinarias y Construcciones ... y los trabajadores que laboran en la Faena Manto Verde.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 39.

Concordancias: Ord. N° 1.364/077, de 30.03.98.

Han solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar la legalidad de la jornada pactada entre la empresa Maquinarias y Construcciones ... y los trabajadores que laboran en la Faena Manto Verde consistente en trabajar 10 días consecutivos seguidos de 5 días de descanso, específicamente si con este sistema se encontrarían compensados los festivos que se trabajen o debería la empresa otorgarles días anexos o pagarlos como extraordinarios.

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

El artículo 39 del Código del Trabajo, dispone:

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

Del precepto legal transcrito se infiere que las partes están facultadas para pactar, cuando se trate de servicios que deban prestarse en lugares apartados de centros urbanos, jornadas ordina-

rias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, debiendo otorgarse al término de la jornada convenida los días de descanso compensatorio de los días domingo y festivos que hayan transcurrido en el período, aumentados en uno.

Como es dable apreciar la norma en estudio permite, en forma excepcional, el establecimiento de jornadas que sobrepasen la duración máxima de seis días prevista en el artículo 28 del Código del Trabajo, habilitando a las partes para convenir jornadas de 7, 8, 9, 10, 11 y hasta 12 días al término de las cuales deberán otorgarse los descansos compensatorios correspondientes.

Los referidos descansos, de acuerdo al mismo precepto, son los correspondientes a cada domingo o festivo que haya tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.

En la especie, según los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, las faenas de que se trata se encuentran ubicadas a 40 Kms. hacia el Este de Chañaral, por un camino de cerros y de difícil acceso, apartado de la ciudad, por lo que se cumpliría el requisito previsto en la norma en comento para pactar la jornada especial por la cual se consulta.

De consiguiente, a la luz de la disposición legal transcrita y comentada es posible concluir que la jornada excepcional pactada por la empresa Maquinarias y Construcciones ... y los trabajadores que laboran en la faena Manto Verde, de 10 días de trabajo por 5 días de descanso, en cuanto a su distribución, se encuentra ajustada a derecho, toda vez que en ella deben entenderse suficientemente compensados los festivos que pudieran incidir en cada período bisemanal.

En efecto, en el evento que en alguna oportunidad en el año excepcionalmente se laboraran dos festivos y dos domingo en el respectivo ciclo, lo que podría suceder, a vía de ejemplo, para Semana Santa y Fiestas Patrias, la empresa estaría dando cumplimiento a la norma legal en análisis, toda vez que estaría compensando los 4 días laborados, aumentados en uno.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que en lo que respecta a su distribución se encuentra ajustada a derecho la jornada bisemanal pactada entre la empresa Maquinarias y Construcciones... y los dependientes que laboran en la faena Manto Verde.

NEGOCIACION COLECTIVA. CONTRATO COLECTIVO FORZADO. ESTIPULACIONES. HUELGA. APROBACION. QUORUM. ULTIMA OFERTA. NOTIFICACION COLECTIVA. FACULTADES DEL EMPLEADOR.**4.606/265, 2.09.99.**

- 1) Cuando un proceso de negociación involucre a trabajadores afectos a un contrato colectivo como a dependientes sujetos sólo a sus contratos individuales, el ejercicio del derecho a que se refiere el Inc. 2º del artículo 369 del Código del Trabajo implica, para los primeros, la mantención de las estipulaciones del contrato colectivo por el cual se regían, con exclusión de las cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero, y para los segundos, las de aquellas contenidas en cada contrato individual.**
- 2) Para los efectos de determinar el quórum necesario para aprobar la huelga o aceptar la última oferta del empleador en el proceso de negociación colectiva que se lleva a efecto en la empresa de Transportes ... debe considerarse exclusivamente el personal de choferes que a la fecha de dicha votación se encuentra laborando dentro del territorio nacional.**
- 3) No resulta jurídicamente procedente que el citado empleador utilice los servicios de trabajadores contratados por terceros para que ejecuten las labores que corresponde desarrollar al personal en huelga.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 372 incisos 1º y 2º, 373, 377 inciso 1º, y 381, incisos 1º, 3º y 4º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 767/34, de 29.01.96, 316/21, de 19.01.98 y 2.611/121, de 2.05.94.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias:

- 1) Efectos del ejercicio de la facultad prevista en el artículo 369 del Código del Trabajo respecto de aquellos involucrados que no estaban afectos al contrato colectivo anterior.
- 2) Forma de determinar el quórum necesario para aprobar la huelga u optar por la última oferta del empleador, tratándose de una empresa de transporte de carga nacional e internacional cuyos trabajadores, a la fecha de dicha votación, se encuentran, en su mayoría, fuera del territorio nacional a causa de la prestación de sus servicios, y
- 3) Si en el evento de hacerse efectiva la huelga sería procedente que el empleador utilice personal contratado por terceros para desempeñar las funciones de los involucrados.

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

1) En lo que respecta a la primera consulta planteada cabe señalar a Ud. que la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia se encuentra contenida en el Dictamen N° 767/34, de 29.01.96, el cual en su punto 3º expresa lo siguiente: "*Cuando un proceso de negociación involucre a trabajadores afectos a un contrato colectivo como a dependientes sujetos sólo a sus contratos*

individuales, el ejercicio del derecho a que se refiere el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo implica, para los primeros, la mantención de las estipulaciones del contrato colectivo por el cual se regían, con exclusión de las cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero, y para los segundos, las de aquellas contenidas en cada contrato individual".

2) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe tener presente que el artículo 372, del Código del Trabajo, inserto en el Título VI del Libro IV, relativo a la huelga y el cierre temporal de la empresa, en sus incisos 1º y 2º prescribe:

"La votación deberá efectuarse en forma personal, secreta y en presencia de un ministro de fe.

"Tendrán derecho a participar en la votación todos los trabajadores de la empresa respectiva involucrados en la negociación".

Por su parte, el artículo 373 del mismo cuerpo legal, dispone:

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

Del análisis conjunto de las normas legales antes transcritas se infiere que la votación mediante la cual los trabajadores deciden aprobar la huelga o aceptar la última oferta del empleador es un acto personal y secreto que debe efectuarse ante un ministro de fe, y que tienen derecho a participar en él todos los trabajadores que forman parte del respectivo proceso de negociación colectiva.

Se infiere asimismo, que la huelga debe ser aprobada por la mayoría absoluta de los involucrados y que la no obtención de dicho quórum produce el efecto de tener por aceptada la última oferta del empleador.

Ahora bien, de lo expuesto en acápite que anteceden dable resulta sostener que la manifestación de voluntad en orden a aprobar la huelga o aceptar la última oferta del empleador sólo puede ejercerse por los trabajadores en forma personal, esto es, participando físicamente en la correspondiente votación, lo cual implica que en dicho acto no procede que los trabajadores sean representados por la comisión negociadora, a diferencia de lo que ocurre en otras instancias que contempla el proceso de negociación colectiva reglada, en que los involucrados son representados por dicha comisión.

En efecto, no obstante que de acuerdo a lo preceptuado por el artículo 326 del Código del Trabajo, los dependientes sujetos a un proceso de negociación, actúan, en las diversas instancias que lo conforman, representados por la comisión negociadora, la cual, tiene amplias atribuciones para la tramitación y solución de la negociación colectiva, tal representación no opera tratándose de aquellas actuaciones que requieren la intervención personal de los involucrados como son las de aprobar y declarar la huelga.

En relación con lo señalado en párrafos precedentes, es preciso puntualizar que la exigencia de la presencia física del trabajador en el acto de votación de que se trata presupone que éste no se encuentre imposibilitado para concurrir personalmente a expresar su voluntad en uno u otro sentido, de suerte tal que de existir tal imposibilidad, no procedería considerarlo para los efectos de computar el quórum necesario para aprobar la huelga.

Al respecto, cabe advertir que la imposibilidad que permitiría la exclusión del afectado para los fines ya señalados debe ser total, esto es, impedirle de modo absoluto manifestar de forma personal su voluntad y, además, derivar del desempeño propio de las funciones convenidas atendida la especial naturaleza de éstas, no pudiendo, por lo tanto, considerarse otros impedimentos que afecten a uno o más de los involucrados que no reúnan las características señaladas.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes aportados por el recurrente aparece que los trabajadores a que se refiere la consulta planteada se desempeñan como choferes de camiones en una empresa de transporte de carga que desarrolla su actividad tanto dentro como fuera del territorio nacional.

Se desprende, asimismo, que los referidos dependientes deben efectuar viajes a diversos países sudamericanos –en los cuales no existen oficinas o sucursales de la empresa–, lo que los obliga a permanecer por espacios prolongados fuera del país.

Analizada la situación en consulta a la luz de las normas legales citadas y antecedentes señalados, preciso es convenir que si a la fecha en que corresponde realizar la antedicha votación, la mayoría de los trabajadores de esa empresa se encuentran laborando fuera del país, existe a su respecto una imposibilidad absoluta de participar en la aludida votación, derivada del cumplimiento de su obligación contractual de prestar los servicios convenidos, circunstancia ésta que autoriza para sostener, que no procede considerarlos para el cómputo de quórum referido.

Sostener lo contrario implicaría negar al personal de que se trata la posibilidad de hacer uso de la instancia de huelga, atendido que nunca podrían alcanzar el quórum necesario para ello.

Con todo, cabe advertir que la conclusión anterior sólo es aplicable a los dependientes de la empresa recurrente que se encuentren en la situación precedentemente transcrita, pero no así a aquellos que a la fecha en que debe realizarse la votación se encuentren dentro del país, los cuales deberán ejercer tal derecho de acuerdo a las normas legales y procedimientos administrativos vigentes.

3) En lo que respecta a la tercera consulta formulada, debe tenerse presente que el artículo 377 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

"Durante la huelga o el cierre temporal o lock-out se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato".

De la norma legal preinserta se desprende que durante la huelga o el cierre temporal se suspenden los efectos del contrato de trabajo respecto de los trabajadores involucrados en ésta, de suerte tal, que ellos no tienen obligación de prestar servicios, ni el empleador de pagar las remuneraciones, regalías y beneficios derivados de dicho contrato.

Aclarado lo anterior cabe manifestar que el artículo 381, del mismo cuerpo legal en sus incisos 1º, 3º y 4º establece:

"El empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta

efectiva, siempre y cuando la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:

"a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento, y

"b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses.

"Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del decimoquinto día de hecha efectiva la huelga. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.

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

De la disposición legal transcrita se colige que, con el fin de evitar que se paralice la marcha de la empresa, el legislador ha autorizado al empleador para contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, previo cumplimiento de los requisitos que el mismo precepto establece.

Cabe señalar que la ya indicada es la única oportunidad en que el ordenamiento jurídico laboral vigente contempla la posibilidad de que el empleador, encontrándose en huelga los trabajadores, continúe desarrollando la actividad que constituye su giro, pudiendo contratar el personal necesario para ello.

Es del caso hacer presente asimismo, que por tratarse de normas de orden público, el empleador no puede hacer sino aquello para lo cual la ley lo faculta expresamente.

De lo expresado en los párrafos precedentes se sigue que no existe inconveniente jurídico para que en el caso que nos ocupa la empresa contrate nuevos trabajadores, en la forma prevista en el artículo 381 incisos 1º, 3º y 4º del Código del Trabajo, a fin de que éstos continúen desarrollando las funciones de los involucrados en la huelga.

Sin embargo, dicha empresa no puede recurrir a trabajadores contratados por terceros para que ejecuten las labores de sus trabajadores que no se encuentran laborando por tal causa, toda vez que una práctica de tal naturaleza importaría vulnerar el precepto del artículo 381 ya citado, que como se dijera, es una norma de orden público que sólo faculta para hacer aquello que la misma prevé.

A mayor abundamiento, cabe hacer presente que, en opinión de este Servicio, una medida como la señalada podría ser constitutiva de una práctica desleal del empleador al tenor de lo

previsto en el artículo 387 del Código del Trabajo, atendido que entorpece la negociación colectiva y sus procedimientos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Cuando un proceso de negociación involucre a trabajadores afectos a un contrato colectivo como a dependientes sujetos sólo a sus contratos individuales, el ejercicio del derecho a que se refiere el Inc. 2º del artículo 369 del Código del Trabajo implica, para los primeros, la mantención de las estipulaciones del contrato colectivo por el cual se regían, con exclusión de las cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero y, para los segundos, las de aquellas contenidas en cada contrato individual.
- 2) Para los efectos de determinar el quórum necesario para aprobar la huelga o aceptar la última oferta del empleador en el proceso de negociación colectiva que se lleva a efecto en la empresa de Transportes ... debe considerarse exclusivamente el personal de choferes que a la fecha de dicha votación se encuentra laborando dentro del territorio nacional.
- 3) No resulta jurídicamente procedente que el citado empleador utilice los servicios de trabajadores contratados por terceros para que ejecuten las labores que corresponde desarrollar al personal en huelga.

CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

8, 27.08.99.

Depto. Fiscalización

Radica competencia para conocer de los trámites de autorización de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, en el Departamento de Fiscalización.

Mediante Ordenes de Servicio N°s. 6, de 25.04.97, y 10, de 27.08.97, y Circulares 110, de 10.09.97 y 11, de 5.02.98, todas del Depto. de Fiscalización, se han fijado procedimientos y criterios e impartido instrucciones respecto a los trámites y actuaciones relativos a las autorizaciones de sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos solicitadas en virtud del inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de ratificar la vigencia y contenido de los referidos documentos, se ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones sobre la materia.

- 1) A contar de la vigencia de la presente orden de servicio, todos los trámites de autorización definitiva de los referidos sistemas excepcionales o su rechazo, se radicarán, exclusivamente, en el Departamento de Fiscalización.
- 2) Acorde a lo señalado en el N° 1 precedente, la revisión del expediente respectivo, o la solicitud, en su caso, se hará a contar de la misma fecha directamente al Departamento mencionado, sea cual fuere el giro o actividad económica de la empresa o entidad que solicite la señalada autorización, no procediendo, en consecuencia, que los antecedentes referidos a estas últimas se continúen enviando al Departamento jurídico.

En las solicitudes realizadas por las empresas o entidades referidas, y cuya actividad no sea la minera, ni diga relación con ésta; no se procederá a la dictación de la resolución de autorización transitoria, debiendo remitirse al Departamento de Fiscalización la solicitud, sus antecedentes y el informe de fiscalización respectivo, para que éste en definitiva autorice o rechace.

Sin perjuicio de lo antes expuesto, las solicitudes para faenas en que se verifiquen circunstancias de hecho tales como su lejanía o dificultad de acceso, se mantendrá la instrucción vigente procediendo realizar autorizaciones transitorias manteniéndose los plazos vigentes.

- 3) Los expedientes o solicitudes que a la fecha de vigencia de esta orden de servicio hubieran sido remitidos al Departamento Jurídico se mantendrán radicadas en el mismo, siendo éste, en tal caso, el encargado de elaborar la resolución que autorice o rechace el establecimiento del sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos de que se trate.

La presente circular entrará en vigencia a contar de esta fecha y serán responsables de su cumplimiento los Directores Regionales e Inspectores Provinciales y/o Comunes respectivos.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Selección de Dictámenes

J/1.454, octubre 1998.

Exención de cotización para Fondo de Pensiones respecto de afiliado pensionado que sigue trabajando como dependiente. Forma de acreditarlo.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Superintendencia, acerca de la procedencia de que un trabajador que se encuentra pensionado anticipadamente, pueda eximirse de efectuar la cotización previsional a que alude el artículo 17 del D.L. N° 3.500, de 1980.

Se formula la consulta, en consideración a que la norma contenida en el artículo 69 del D.L. N° 3.500, de 1980, referida a la exención de cotizar, no señala expresamente que dicha exención puede ser invocada en caso de una pensión de vejez anticipada y que tratándose de normas de orden público, la obligación de cotizar sería irrenunciable.

Al respecto, cabe hacer presente que el artículo 68 del citado D.L. N° 3.500, permite a los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, obtener pensión con edades inferiores a los 60 ó 65 años de edad, según se trate de mujeres u hombres, en la medida que den cumplimiento a las exigencias establecidas para ello. Las personas que se encuentran en esta situación, por su parte, y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 69 del mismo decreto ley, están exentas de la obligación de cotizar para el respectivo Fondo de Pensiones, si han continuado trabajando como trabajadores dependientes. Este ha sido el criterio sustentado por esta Superintendencia, habida consideración de que para el Nuevo Sistema de Pensiones la pensión de vejez anticipada es igualmente una pensión de vejez.

En consecuencia, es preciso considerar que los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones que se encuentren en alguna de las hipótesis a que alude el artículo 69 del D.L. N° 3.500, de 1980, están legalmente autorizadas para eximirse del entero de las cotizaciones destinadas al Fondo de Pensiones si así lo estiman conveniente, en cuyo caso, cesa la obligación respecto de su empleador, de enterar la cotización a que se alude en el artículo 17 del citado cuerpo legal.

No obstante lo anterior, conforme al derecho común y, en especial, en materia de seguridad social, quien reúne los requisitos para acogerse a un beneficio, como en este caso, a una exención, debe manifestar su voluntad en tal sentido y acreditar que cumple con las exigencias legales establecidas al efecto.

Así, se ha resuelto invariablemente que el afiliado mayor de 60 ó 65 años, según sea el caso, o el que se encuentre pensionado en el Sistema por las casuales de vejez, vejez anticipada o invalidez total conforme a un segundo dictamen, que continúa trabajando como dependiente, y que no desea seguir cotizando en su cuenta de capitalización individual, deberá comunicarlo por escrito a su empleador, con copia a la respectiva Administradora de Fondos de Pensiones. Dicha manifestación de voluntad producirá sus efectos a partir de la fecha en que ella se exteriorice.

De lo anterior se concluye entonces, que para que se acceda a la petición del trabajador pensionado, será menester que éste acredite previamente su condición de pensionado por vejez anticipada en conformidad a las normas contenidas en el D.L. N° 3.500 y acompañe, además, la comunicación por la cual notificara a su empleador, su voluntad de acogerse a la exención de cotización establecida en su favor por el artículo 69 del cuerpo legal antes señalado.

J/1.527, octubre 1998.

En el evento de que el trabajador afiliado al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, otorgue mandato al empleador para que le efectúe un descuento de su remuneración para ser enterado en su cuenta de ahorro voluntario, incumplimiento del empleador no queda sujeto a la aplicación de sanción de multa, no obstante, estar afecto a la aplicación de reajustes e intereses, y obligación de la A.F.P. de efectuar cobro judicial.

La Dirección del Trabajo ha solicitado a esta Superintendencia un pronunciamiento, respecto a si correspondería a ese Organismo Fiscalizador aplicar sanción al empleador, en el evento que el trabajador le otorgue mandato expreso para que le efectúe un descuento de su remuneración a título de depósito voluntario, para ser enterado en la cuenta de ahorro voluntario en la A.F.P. en que se encuentra incorporado, y se verifique el incumplimiento de esa obligación por el empleador.

Expresa, que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980, corresponde a ese Servicio la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones del empleador respecto a la declaración y pago de las cotizaciones previsionales de los trabajadores. No obstante, tratándose de la cuenta de ahorro voluntario, contemplada en los artículos 21 y 22 del citado texto legal, al no aplicársele íntegramente el artículo 19 del D.L. N° 3.500, ya citado, y por el hecho de tratarse de depósitos voluntarios, éstos no tendrían el carácter de cotizaciones y, en consecuencia, no correspondería la aplicación de sanción en caso de verificarse incumplimiento de la obligación por el empleador.

En relación a la materia objeto de consulta, es útil tener presente en primer término que de acuerdo con lo dispuesto en los incisos primero, segundo y tercero del artículo 21 del D.L. N° 3.500, de 1980, cada trabajador podrá efectuar voluntariamente en la A.F.P. en que se encuentre afiliado, depósitos que no tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de la Ley sobre Impuesto a la Renta, que se registrarán en una cuenta denominada de ahorro voluntario, estando las Administradoras obligadas a seguir las acciones tendientes al cobro de los depósitos que no se hubiesen pagado oportunamente, cuando el afiliado les otorgue mandato explícito para ello.

Por su parte, conforme con el artículo 13 del Reglamento del D.L. N° 3.500, de 1980, contenido en el D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, el trabajador afiliado puede conferir poder a su empleador para que le descuenta de sus remuneraciones un porcentaje o un monto destinado a ahorro voluntario, estando obligado a cumplir este encargo y a enterar su valor en la A.F.P. en que el trabajador se encuentre incorporado. Cesará esta obligación para el empleador, en cada uno de los meses en que proceda un pago de cotizaciones del trabajador a través de una entidad pagadora de subsidios, que se abstendrán de descontar suma alguna destinada a la cuenta de ahorro voluntario del trabajador.

Ahora bien, sobre la base de la normativa precedentemente reseñada, contenida en el artículo 21 del D.L. Nº 3.500, de 1980 y en el artículo 13 de su Reglamento, puede inferirse que el empleador está obligado a descontar de las remuneraciones de sus trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. Nº 3.500, de 1980, los montos o porcentajes que les soliciten, para los efectos de que se enteren en su cuenta de ahorro voluntario en la A.F.P. en que se encuentran incorporados. Todo ello, por tratarse de un mandato que confiere el trabajador al empleador, que tiene su fuente en la ley, por lo que puede estimarse en derecho, que estos descuentos deben quedar comprendidos en el inciso primero del citado artículo 58 del Código del Trabajo en la calidad de "obligaciones con instituciones de previsión", que este precepto legal no deja sujeto a límite.

Sin embargo, en atención a que no tienen el carácter de cotizaciones de seguridad social, los descuentos por ahorro voluntario no constituyen descuentos legales, por lo que en el evento de que existan o sobrevengan, retenciones o descuentos decretados por sentencias ejecutoriadas de los Tribunales de Justicia, entre lo cuales con mayor ocurrencia, se encuentran, las pensiones alimenticias debidas por ley, o existan otros, contraídos con un organismo público, o con otras instituciones, por concepto de dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas, o por depósitos de ahorro en cuenta de ahorro para la vivienda, éstos, deberán ser deducidos de las remuneraciones de los trabajadores en forma previa a las deducciones de las cantidades correspondientes a depósitos de ahorro voluntario.

En consecuencia, en virtud de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 21 del D.L. Nº 3.500 en relación con el artículo 13 de su Reglamento, las Administradoras tienen la obligación legal de seguir las acciones judiciales en contra del empleador que no hubiese enterado los depósitos de ahorro voluntario, cuando el respectivo trabajador en su calidad de afiliado, ha conferido poder a su empleador para que le descuente de su remuneración un porcentaje o monto a título de ahorro voluntario, quedando afectos a los mismos reajustes e intereses establecidos en el artículo 19 del D.L. Nº 3.500, para las cotizaciones previsionales obligatorias que se enteren fuera del plazo legal. No obstante, cesará esta obligación para el empleador, en cada uno de los meses en que proceda un pago de cotizaciones del trabajador a través de una entidad pagadora de subsidio, debiendo estas últimas, abstenerse de efectuar ningún descuento a título de ahorro voluntario.

Por lo tanto, de conformidad a todo lo expuesto, disposiciones legales y reglamentaria citadas, puede concluirse que todo empleador tiene la obligación de efectuar los descuentos de ahorro voluntario que le solicite el trabajador y enterarlos en la Administradora en que se encuentre incorporado, conjuntamente con las cotizaciones previsionales obligatorias. En el evento de que no dé cumplimiento, procede su cobro judicial, más reajustes e intereses calculados en la forma dispuesta en el inciso octavo y siguientes del artículo 19 del D.L. Nº 3.500, pero el incumplimiento de esta obligación por el empleador no queda sujeto a la aplicación de la sanción de multa establecida en el inciso 5º del artículo 19 del D.L. Nº 3.500.

J/1.552, octubre 1998.

Informa sentido y alcance de la Ley Nº 18.156, para el caso de trabajadores que optan por continuar acogidos al régimen previsional de su país.

Se ha solicitado a esta Superintendencia información respecto de si un trabajador extranjero que se encuentra prestando servicios en el país, manteniendo su régimen previsional en Alemania, y estando en consecuencia, exento de la obligación de cotizar en Chile, en virtud de lo dispuesto en

el artículo 1º de la Ley Nº 18.156, puede sin embargo, afiliarse en Chile al Nuevo Sistema de Pensiones, consagrado en el D.L. Nº 3.500, de 1980, y efectuar cotizaciones para salud en alguna ISAPRE, en calidad de trabajador dependiente. Lo anterior, a fin de que dicho trabajador pueda gozar en Chile del derecho a subsidio por incapacidad laboral que de otra manera no le sería posible obtener.

Consulta además, que de ser factible afiliarse en Chile en las condiciones señaladas, cuál sería el destino de los fondos previsionales de este trabajador, una vez que termine su contrato de trabajo en Chile y regrese a su país de origen.

Sobre el particular, esta Superintendencia debe manifestar en primer término, que en relación a los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 17 del D.L. Nº 3.500, de 1980, los trabajadores dependientes menores de 65 años de edad, si son hombres, y menores de 60 años, si son mujeres, están obligados a efectuar las cotizaciones que esta norma establece, sin perjuicio de efectuar además, una cotización del 7% calculada sobre sus remuneraciones imponibles, para el financiamiento de las prestaciones de salud, en conformidad al artículo 84 del mismo cuerpo legal. La remuneración imponible, según el artículo 16 de este decreto ley, en relación con el inciso 2º del artículo 7º de su Reglamento contenido en el D.S. Nº 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tiene un límite máximo de 60 U.F. del último día del mes anterior al pago de la cotización y éstas deben enterarse en la forma y plazos establecidos en el artículo 19 del citado D.L. Nº 3.500. Estas disposiciones no distinguen acerca de la nacionalidad de los trabajadores y, por tanto, en principio, los trabajadores extranjeros se encuentran sujetos a los mismos descuentos legales que los trabajadores chilenos para su debida cobertura previsional.

Sin embargo, y tal como lo señala en su carta la Ley Nº 18.156, modificada por la Ley Nº 18.726, establece que las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero y este personal, estarán exentos, para los efectos de esos contratos, del cumplimiento de las leyes de previsión que rijan para los trabajadores, no estado obligados, en consecuencia, a efectuar imposiciones de ninguna naturaleza en organismos de previsión chilenos, siempre que reúnan las siguientes condiciones:

- a) Que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, y
- b) Que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida. Le exención que establece el inciso anterior no comprenderá los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previstos en la Ley Nº 16.744, que son de cargo del empleador.

En consecuencia, para que el trabajador técnico extranjero y su respectivo empleador puedan eximirse de cotizar en los términos ya señalados, es menester que aquél se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en caso de enfermedad, invalidez, vejez y muerte. Además, el respectivo contrato de trabajo debe contener una cláusula en la que en forma inequívoca el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

Sobre estos requisitos es necesario hacer presente que la exigencia establecida en la letra a) del artículo 1º de la Ley Nº 18.156 se entiende cumplida además cuando el trabajador técnico extranjero se encuentra afiliado a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile, con

anterioridad a la prestación de servicios en Chile y en la medida que dicho régimen le otorgue efectivamente la cobertura frente a los siniestros de enfermedad, vejez, invalidez y muerte ya mencionados, independientemente de si el trabajador esté o no cotizando en su sistema de previsión.

Por otra parte, la cláusula contractual a que hace alusión la letra b) del artículo 1º de la citada ley, debe estipularse al momento de suscribir el contrato de trabajo o introducirse en él mediante una modificación del mismo, pero siempre mientras la relación laboral se encuentre vigente. Cabe hacer notar que la cláusula mediante la cual el trabajador manifiesta su voluntad de mantenerse afecto a su sistema previsional fuera de Chile, es la única forma en que el empleador puede acreditar que se encuentra liberado de la obligación que le impone el artículo 58 del Código del Trabajo, en relación con el ya citado artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980.

Ahora bien, en caso que un trabajador técnico extranjero que dé cumplimiento a los requisitos antes indicados, decida enterar no obstante sus correspondientes cotizaciones en una Administradora de Fondos de Pensiones, conforme lo establece el artículo 7º de la Ley N° 18.156, podrá obtener la devolución de estos fondos previsionales, debiendo para ello, acompañar ante la respectiva A.F.P., la documentación de respaldo, esto es y en síntesis, el título que avale su condición de técnico, el certificado de la institución de previsión a la que se encuentra afiliado fuera de Chile, que acredite su efectiva e íntegra cobertura frente a las contingencias ya señaladas y una copia de su contrato de trabajo, que contenga la cláusula ya referida. Cabe señalar que dicho procedimiento de devolución de cotizaciones se encuentra normado en la Circular N° 553, de este organismo.

J/1.585, noviembre 1998.

Procedencia de considerar válido cualquier régimen previsional fuera de Chile que contenga las prestaciones mínimas a que se refiere la Ley N° 18.156, para efectos de su aplicación.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Superintendencia, en orden a establecer si resulta procedente considerar válido para verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos por la Ley N° 18.156, la circunstancia de que un ciudadano de nacionalidad española, presente entre la documentación necesaria para efectos de solicitar la devolución de sus fondos previsionales, un contrato de trabajo en el cual manifestó su voluntad de continuar adscrito al sistema de seguridad social francés y que al momento de solicitar la devolución de sus fondos previsionales acompaña un certificado que acredita que su afiliación actual es al sistema de seguridad social española.

Al respecto, cabe señalar que sin perjuicio de la debida verificación del cumplimiento de los requisitos que establece la Ley N° 18.156, para efectos de acceder a la devolución de fondos previsionales acumulados por un técnico extranjero, en su cuenta de capitalización individual, esta Superintendencia no divisa inconveniente para acoger una solicitud, en el hecho de que el afiliado haya cambiado su régimen previsional, como fue el caso del interesado, toda vez que la ley sólo exige que el cotizante se encuentre cubierto por un sistema de seguridad social fuera de Chile que le otorgue como mínimo prestaciones en caso de vejez, enfermedad, invalidez y muerte, circunstancia que al parecer, concurren a su respecto.

Ahora bien, se debe hacer presente que lo relevante es la circunstancia de que el trabajador, mientras estuvo desarrollando labores en Chile, haya estado efectivamente cubierto por algún sistema de seguridad social con las características antes mencionadas, independientemente de si dicho sistema es francés o español, circunstancia que corresponde verificar debidamente a la Administradora, aun cuando se sostiene que al momento de la fecha de celebración del contrato de trabajo respectivo, el interesado se encontraba efectivamente adscrito al sistema de seguridad social francés, para cambiarlo con posterioridad.

J/1.579, noviembre 1998.

Pensión de Invalidez establecida en el D.L. N° 3.500, de 1980, y su compatibilidad con el trabajo.

Una persona ha señalado que desea presentar Solicitud de Pensión de Invalidez, razón por la cual consulta a esta Superintendencia si existe alguna incompatibilidad o impedimento legal que no le permita seguir trabajando o que faculte a su empleador para despedirlo, en el caso de aprobarse su Solicitud.

Al respecto, esta Superintendencia puede manifestar lo siguiente:

- 1.- Con el objeto de dar debida respuesta al requerimiento, resulta necesario previamente, efectuar una revisión de la normativa establecida en el D.L. N° 3.500, de 1980, que regula la situación de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones que presentan Solicitud de Calificación de Invalidez.

En primer término, se debe señalar que el inciso primero del artículo 4° del D.L. N° 3.500, dispone que tienen derecho a pensión de invalidez los afiliados no pensionados por esta ley que, sin cumplir con los requisitos de edad para obtener pensión de vejez y, a consecuencia, de enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufran un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo, de acuerdo a lo siguiente:

- a) *Pensión de invalidez total*, para afiliados con una pérdida de su capacidad de trabajo de, al menos dos tercios, y
 - b) *Pensión de invalidez parcial*, para afiliados con una pérdida de su capacidad de trabajo igual o superior a cincuenta por ciento e inferior a dos tercios.
- 2.- El artículo 11 del citado cuerpo legal, dispone que la invalidez es calificada en conformidad a las "Normas para evaluación y calificación del grado de invalidez de los trabajadores afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones", por una Comisión de tres médicos cirujanos, que funcionan en cada Región. De acuerdo a lo anterior, una Comisión Médica Regional, debe verificar el cumplimiento de los requisitos señalados y emitir un primer dictamen que otorgará el derecho a pensión de invalidez total o parcial, o lo negará según corresponda.

La persona que solicite la calificación de su invalidez puede aportar los exámenes, informes médicos y otro tipo de antecedentes que desee la Comisión Médica con el objeto de respaldar su Solicitud, los que deben ser entregados en la A.F.P. conjuntamente con la

presentación de aquélla. Asimismo, el afiliado debe someterse a los exámenes que le requiera la Comisión Médica Regional, la que antes de resolver puede acordar la comparecencia personal del afectado, del médico tratante, la repetición o práctica de otros exámenes, y cualquier otra medida que estime necesaria.

- 3.- Estos Dictámenes de las Comisiones Médicas Regionales son reclamables por el afiliado afectado, por la Administradora a la cual éste se encuentre incorporado y por la Compañía de Seguros de esté cubriendo al trabajador de este riesgo, ante la Comisión Médica Central de la Superintendencia de A.F.P. y de acuerdo a lo dispuesto expresamente por el citado D.L. N° 3.500, ésta puede confirmar o revocar lo resuelto por la Comisión Médica Regional.
- 4.- Revisado el procedimiento establecido en el referido decreto ley, puede apreciarse que no existe norma alguna que establezca la incompatibilidad legal para que un afiliado declarado inválido pueda seguir trabajando.

Asimismo, cabe señalar que tal conclusión se confirma con lo dispuesto en el artículo 69 del D.L. N° 3.500, que señala que el afiliado mayor de 65 años de edad si es hombre o mayor de 60, si es mujer, o aquel que estuviere acogido a este Sistema de pensión de vejez o *invalidez total originada por un segundo dictamen*, y "*continuara trabajando*" como trabajador dependiente, deberá efectuar la cotización para salud y estará exento de la obligación de cotizar establecida en el artículo 17 del citado cuerpo legal.

- 5.- Es decir, el legislador previó expresamente que un afiliado declarado inválido, "*continuare trabajando*" y dispuso la forma en que debe efectuar cotizaciones. En efecto, aquel afiliado que se encuentre en alguna de las situaciones descritas precedentemente y que continúa trabajando, está exento de cotizar el 10% de sus remuneraciones y rentas imponibles para el Fondo de Pensiones en su Cuenta de Capitalización Individual, manteniendo sólo su obligación de efectuar, además de la correspondiente a salud, la cotización adicional diferenciada, en la misma cuenta y calculada sobre la misma base, que será determinada por cada Administradora.

Del mismo modo, el inciso segundo del referido artículo 69 del D.L. N° 3.500, dispone que el afiliado acogido a pensión de *Invalidez Parcial*, y el que esté acogido a pensión de *Invalidez Total originada por un primer dictamen*, que "*continuare trabajando*" como dependiente deberá efectuar la cotización de salud que establece el artículo 84 y la cotización a que se refiere el artículo 17, esto es, para el Fondo de Pensiones y la cotización adicional diferenciada.

- 6.- Finalmente, desde el punto de vista de la legislación laboral, se debe tener presente lo dispuesto en el Libro II, del Código del Trabajo, De la Protección a los Trabajadores, que en su artículo 187, establece que no puede exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas físicas o que puedan comprometer su salud o seguridad. Cabe señalar al respecto que ésta es una materia laboral y que por lo tanto no es competencia de esta Superintendencia ni de las referidas Comisiones Médicas, no correspondiendo a estos Organismos pronunciarse sobre este particular.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Selección de Dictámenes

786, 12.01.99.

Dirigentes de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado que no son calificados, mantienen su derecho a ascender.

La Dirección del Trabajo ha remitido una presentación, a fin que esta Contraloría General emita un pronunciamiento acerca del alcance que cabe dar al artículo 25 de la Ley N° 19.296, específicamente, en lo que concierne a si los dirigentes de la asociación recurrente que no son calificados, mantienen su derecho a ascender.

Al respecto, es menester precisar, en primer término, que de acuerdo al artículo 13 de la Ley N° 18.834, la provisión de cargos se efectuará mediante nombramiento o ascenso.

Por su parte, el artículo 49 del mismo texto legal dispone, en lo que interesa, que el ascenso es el derecho de un funcionario a acceder a un cargo vacante de grado superior en la línea jerárquica de la respectiva planta, sujetándose estrictamente al escalafón.

De las normas citadas es dable inferir que el ascenso es el derecho de un funcionario para acceder a un cargo de grado superior, siempre que aquél cumpla con los requisitos necesarios para ocupar la plaza de que se trate y no se encuentre afecto a alguna de las inhabilidades señaladas en la misma Ley N° 18.834.

En este orden de ideas, el artículo 50 letra b) del cuerpo normativo citado, señala como uno de los impedimentos legales para que los funcionarios públicos puedan ascender, la circunstancia de no haber sido calificado durante dos períodos consecutivos.

Precisado lo anterior, debe anotarse que el inciso tercero del artículo 25 de la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado previene que los dirigentes gremiales, no son objeto de calificación, conservando la última de sus evaluaciones, cuando corresponda, para todos los efectos legales.

En este orden de ideas, es necesario anotar que considerando que por mandato expreso de la disposición citada, los mencionados dirigentes mantienen su calificación "para todos los efectos legales", y que dentro de estos efectos queda comprendido naturalmente el de servir de base para los ascensos de los servidores públicos, resulta forzoso entender que los mencionados dirigentes no pueden ser privados de este derecho y, por consiguiente, en la medida que la última evaluación de que fueron objeto les permita ocupar un lugar en el escalafón que haga procedente su acceso a un cargo de mayor jerarquía, la autoridad pertinente deberá proceder a efectuar esa promoción.

Lo expuesto implica, necesariamente, que los señalados dirigentes deben avanzar en el orden que prelación o ubicación dentro del escalafón de que se trate, conforme se vayan produciendo las vacantes respectivas.

2.929, 26.01.99.**Se refiere al derecho de los directores de Asociaciones de Funcionarios a solicitar participación en el estudio de políticas relativas a derechos y obligaciones del personal de la institución de que se trata.**

Se ha solicitado que esta Contraloría General emita un pronunciamiento que determine el alcance del inciso final del artículo 25 de la Ley N° 19.296, según el cual los dirigentes de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, tienen derecho a solicitar participación en el estudio de las materias que indica.

Señala la entidad ocurrente, que resulta necesario fijar el sentido de dicha norma ya que "es la única que concede a los directores el derecho de intervenir en forma concomitante cuando se están realizando los estudios sobre las materias a que se refiere la propia Ley N° 19.296, el Estatuto Administrativo, la Ley General de Bases de la Administración del Estado y la Constitución Política".

Agrega la requirente que, en su opinión, dicha participación resulta procedente, incluso, cuando los estudios relativos a derechos y obligaciones del personal, se efectúan por organismos ajenos a la Administración, en cuyo caso la injerencia de la Asociación de que se trata sería necesaria no sólo en esa etapa, sino que también "en la evaluación y decisión sobre la eventual aplicación de las conclusiones de este estudio".

Sostiene, además, que dicha participación también sería procedente en el evento que los estudios pudieran ser encargados a determinados funcionarios o jefes que dependan de la superioridad del Servicio y, también, cuando ciertos estudios, de general aplicación, se efectúan por los niveles jerárquicos superiores de una institución, con el objeto de "adoptar decisiones en relación con la carrera y derechos funcionarios, especialmente respecto de políticas de calificación, de concursos, de nombramientos, de traslados y, en general, un cúmulo de acciones que dicen relación directa con las obligaciones y los derechos de los empleados.

En relación con la materia, cabe tener presente que la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, dispone en el inciso final de su artículo 25, que los directores de esas entidades gremiales tendrán derecho a solicitar participación en el estudio de las políticas relativas a los derechos y obligaciones del personal de la institución respectiva.

Ahora bien, como puede advertirse del texto transcrito, la ley no le ha conferido derechamente a los mencionados directores la facultad para participar en los estudios aludidos, sino que sólo les ha otorgado a esos dirigentes el derecho a "solicitar" su participación en ellos, razón por la cual esa participación sólo será factible en la medida en que la autoridad superior del respectivo servicio, pronunciándose sobre la petición que en tal sentido le formule la asociación interesada, la resuelva favorablemente.

Lo anterior, se ve confirmado por el contexto de la norma en examen, que a diferencia de lo que establece respecto de la participación en los estudios, en relación con el derecho de los dirigentes gremiales a ser informados por las autoridades del Servicio, impone expresamente a éstas la obligación de proporcionarla en los términos que sean pertinentes.

Sin embargo, lo precedentemente señalado tampoco puede implicar que la autoridad superior de un organismo rechace sin fundamento la solicitud de las organizaciones gremiales para partici-

par en los estudios de que se trata, ya que ello podría llevar, en último término, a que la respectiva asociación se vea imposibilitada para dar cumplimiento a alguno de los objetivos principales que dispone la ley, como lo son, por ejemplo, los señalados en las letras a) y e) del artículo 7º del texto legal en comento, en cuya virtud las asociaciones de funcionarios deben promover el mejoramiento económico, las condiciones de vida y de trabajo de sus afiliados y también dar a conocer a la autoridad sus criterios sobre políticas y resoluciones relativas al personal, a la carrera funcionaria, a la capacitación y a materias de interés general para dichas entidades, respectivamente.

Lo expresado, resulta plenamente válido cualquiera sea la instancia en que se efectúen los mencionados estudios, esto es, sea que aquél lo realicen autoridades del Servicio o bien una entidad externa.

Sin perjuicio de lo manifestado, resulta oportuno hacer presente que el referido derecho a solicitar participación, bajo ningún aspecto puede importar un cercenamiento de las atribuciones de la autoridad superior de un organismo público, por lo que siempre será aquélla, dentro de sus potestades, la que tendrá la responsabilidad de resolver sobre la materia.

Confirma lo anterior la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N° 19.296, de cuyos antecedentes aparece que durante la discusión particular del Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, respecto del entonces inciso séptimo del artículo 25, en el que se confería autorización a los directores de las asociaciones para solicitar participación en el estudio de las políticas relativas a los derechos y obligaciones del personal de la Institución correspondiente, expresamente se dejó constancia que "la situación que plantea esta disposición, es distinta de la que consignan los incisos quinto y sexto precedentemente analizados, por cuanto en el derecho a solicitar participación la respuesta de la autoridad puede ser positiva o negativa".

En consecuencia, cabe manifestar que el inciso final del artículo 25 de la Ley N° 19.296, sólo confiere a los dirigentes gremiales el derecho a solicitar participación en el estudio de las políticas relativas a los derechos y obligaciones del personal de la institución de que se trate, lo que, por cierto, no implica que la jefatura de la institución pueda rechazar arbitrariamente tal petición, por cuanto con ello las asociaciones de funcionarios se verían imposibilitadas de cumplir con alguno de sus objetivos, como los señalados en las letras a) y e) del artículo 7º de la Ley N° 19.296. Asimismo, si dicha autoridad otorga una respuesta afirmativa, también le corresponderá decidir en cuál etapa de los estudios a que alude la norma en análisis, esa participación se llevará a efecto.

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Cláusula tácita. Beneficios.	4.413/251	26.08.99	116
1. Colación. Lugar.			
2. Colación. Comedores. Condiciones.	4.505/259	27.08.99	134
Comités paritarios. Procedencia.	4.246/242	16.08.99	96
Contrato individual. Existencia.	4.242/238	16.08.99	82
1. Contrato individual. Modificaciones.			
2. Dirección del Trabajo. Competencia. Terminación contrato individual. Calificación de causales.	4.101/234	12.08.99	71
1. Descanso compensatorio. Día domingo. Licencia. Feriado. Efectos.			
2. Descanso compensatorio. Día domingo. Licencia. Feriado. Efectos.			
3. Descanso compensatorio. Día domingo. Procedencia.			
4. Descanso compensatorio. Día domingo.			
5. Descanso compensatorio. Día domingo. Procedencia.	4.241/237	16.08.99	77
Dirección del Trabajo. Competencia Tribunales de Justicia.	4.063/230	9.08.99	61
Dirección del Trabajo. Competencia. Terminación contrato individual. Calificación causales.	4.415/253	26.08.99	120
1. Estatuto de salud. Proceso de calificaciones. Vigencia.			
2. Estatuto de salud. Proceso de calificación. Efectos.	4.604/263	2.09.99	145
1. Estatuto docente. Bonificación proporcional. Procedencia.			
2. Estatuto docente. Planilla complementaria. Procedencia.			
3. Estatuto docente. Bono extraordinario. Cálculo.			
4. Estatuto docente. Bonificación proporcional. Licencia médica.			
5. Estatuto docente. Planilla complementaria. Licencia médica.			
6. Estatuto docente. Bonificación proporcional. Procedencia. Estatuto docente. Planilla complementaria. Providencia.			
7. Ley N° 19.464. Incremento. Remuneración. Procedencia.			
8. Ley N° 19.464. Incremento. Remuneración. Procedencia.			
9. Ley N° 19.464. Incremento. Remuneración. Licencia médica.			
10. Ley N° 19.464. Incremento. Remuneraciones. Procedencia.	4.245/241	16.08.99	89
1. Estatuto docente. Corporaciones municipales. Terminación de contrato. Salud incompatible o irrecuperable. Beneficios. Estatuto de salud. Terminación contrato. Salud incompatible o irrecuperable. Beneficios.			
2. Estatuto docente. Corporaciones municipales. Terminación de contrato. Salud incompatible. Declaración facultad.	4.602/261	2.09.99	139

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Gratificación legal. base de cálculo. Trabajadores acogidos a subsidio.	4.102/235	12.08.99	74
Horas extraordinarias. Procedencia. Jornada discontinua.	4.266/244	17.08.99	101
Horas extraordinarias. Procedencia.	4.504/258	27.08.99	133
– Indemnización convencional por años de servicio. Fallecimiento del trabajador. Pago.			
– Prestaciones pendientes. Fallecimiento del trabajador. Pago.	4.414/252	26.08.99	118
Indemnización convencional por años de servicio. Incremento previsional.	4.489/256	27.08.99	125
Indemnización convencional por años de servicio. Legalidad de cláusula.	4.490/257	27.08.99	128
– Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo. Colación.			
– Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo.	4.265/243	17.08.99	98
Indemnización legal por años de servicio. Incremento previsional.	4.103/236	12.08.99	75
– Jornada bisemanal. Distribución.			
– Jornada bisemanal. Legalidad. Cláusula.	4.605/264	2.09.99	147
1. Jornada de trabajo. Guardaparques. Corporación Nacional Forestal.			
2. Descanso semanal. Guardabosques. Corporación Nacional Forestal.			
3. Horas extraordinarias. Guardaparques. Corporación Nacional Forestal.	4.348/247	23.08.99	106
Jornada de trabajo. Semana. Concepto.	4.243/239	16.08.99	85
Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso.	4.100/233	12.08.99	68
Jornada de trabajo. Sistema excepcional. Distribución y descanso.	4.416/254	26.08.99	122
Jornada de trabajo. Tripulantes naves pesqueras. Labores en tierra.	4.603/262	2.09.99	144
Licencia médica. Remuneraciones.	4.268/246	17.08.99	104
1. Mutualidades de empleadores. Cambio efectos. Instrumento colectivo.			
2. Mutualidades de empleadores. Adherentes.	4.349/248	23.08.99	110

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
1. Negociación colectiva. Contrato colectivo forzado. Estipulaciones.			
2. Negociación colectiva. Huelga. Aprobación. Quórum. Negociación colectiva. Ultima oferta. Aprobación. Quórum.			
3. Notificación colectiva. Huelga. Facultades del empleador.	4.606/265	2.09.99	149
Negociación colectiva. Huelga. Prórroga.	4.506/260	27.08.99	137
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	4.089/232	10.08.99	65
1. Organizaciones sindicales. Actividades lucrativas.			
2. Dirección del Trabajo. Competencia.	4.244/240	16.08.99	87
Protección maternidad. Derecho alimentación. Procedencia. Trabajadora con más de un empleador.	4.412/250	26.08.99	115
– Protección maternidad. Salas cunas. Procedencia.			
– Protección maternidad. Derecho alimentación. Procedencia.	4.411/249	26.08.99	113
Protocolo de acuerdo. Interpretación.	4.267/245	17.08.99	103
Remuneraciones. Días no laborados.	4.488/255	27.08.99	123
Trabajadores agrícolas de temporada. Alojamiento. Alimentación. Movilización. Obligación empleador.	4.088/231	10.08.99	62

Código del Trabajo
**ARTICULADO ACTUALIZADO, SEGUN
MODIFICACIONES INTRODUCIDAS
POR LA LEY N° 19.630**

Artículo 14.- Los menores de dieciocho años de edad no serán admitidos en trabajos ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.

Los menores de veintiún años no podrán ser contratados para trabajos mineros subterráneos sin someterse previamente a un examen de aptitud.

El empleador que contratare a un menor de veintiún años sin haber cumplido el requisito establecido en el inciso precedente incurrirá en una multa de tres a ocho unidades tributarias mensuales, la que se duplicará en caso de reincidencia. (1)

(1) Artículo modificado, como aparece en el texto, por la letra a) del artículo único de la Ley N° 19.630.

>.....

Artículo 48.- Para estos efectos se considerará utilidad la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a la renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación deducido el diez por ciento del valor del capital propio del empleador, por interés de dicho capital. (2)

Respecto de los empleadores exceptuados del impuesto a la renta, el Servicio de Impuestos Internos practicará, también, la liquidación a que se refiere este artículo para los efectos del otorgamiento de gratificaciones.

Los empleadores estarán obligados a pagar las gratificaciones al personal con el carácter de anticipo sobre la base del balance o liquidación presentada al Servicio de Impuestos Internos, en tanto se practica la liquidación definitiva.

(2) Inciso sustituido, como aparece en el texto, por la letra b) del artículo único de la Ley N° 19.630.

>.....

Artículo 73.- El feriado establecido en el artículo 67 no podrá compensarse en dinero. (3)

Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, y en la compensación del exceso a que alude el artículo 68, las sumas que se paguen por estas causas al trabajador no podrán ser inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71.

- (3) Inciso modificado, como aparece en el texto, por la letra c) del artículo único de la Ley N° 19.630.

>€......

Artículo 171.- Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un veinte por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados.

Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste. (4)

- (4) Artículo modificado, como aparece en el texto, por la letra d) del artículo único de la Ley N° 19.630.

>€......

Artículo 227.- Para constituir un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, se requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores, que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.

Si tiene cincuenta o menos trabajadores podrán constituir sindicato ocho de ellos siempre que representen a lo menos el cincuenta por ciento del total de sus trabajadores. (5)

Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco, que representen a lo menos, el cuarenta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento.

No obstante, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa.

(5) Inciso modificado, como aparece en el texto, por la letra e) del artículo único de la Ley N° 19.630.

>.....

Artículo 238.- Los trabajadores que sean candidatos al directorio y que reúnan los requisitos para ser elegidos directores sindicales, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 243 desde que se comunique por escrito al empleador o empleadores la fecha en que deba realizarse la elección y hasta esta última. Si la elección se postergare, el goce del fuero cesará el día primitivamente fijado para la elección.

Esta comunicación deberá darse al empleador o empleadores con una anticipación no superior a quince días contados hacia atrás, desde la fecha de la elección, y de ella deberá remitirse copia, por carta certificada, a la Inspección del Trabajo respectiva.

El fuero no tendrá lugar cuando no se diere la comunicación a que se refieren los incisos anteriores.

Lo dispuesto en los incisos precedentes también se aplicará en el caso de elecciones para renovar parcialmente el directorio.

En una empresa los mismos trabajadores podrán gozar del fuero a que se refiere este artículo sólo dos veces durante cada año calendario. (6)

(6) Inciso agregado por la letra f) del artículo único de la Ley N° 19.630.

>.....

Artículo 310.- El fuero a que se refiere el artículo anterior se extenderá por treinta días adicionales contados desde la terminación del procedimiento de negociación, respecto de los integrantes de la comisión negociadora que no estén acogidos al fuero sindical.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a contrato a plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del período comprendido en el inciso anterior. (7)

(7) Inciso modificado, como aparece en el texto, por la letra g) del artículo único de la Ley N° 19.630.

>.....

Artículo 473 bis.- Las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y conocimiento en la Corte Suprema. (8)

(8) Artículo intercalado por la letra h) del artículo único de la Ley N° 19.630.

Código del Trabajo
**ARTICULADO ACTUALIZADO, SEGUN
MODIFICACIONES INTRODUCIDAS
POR LA LEY Nº 19.631**

Artículo 162.- Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.

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

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

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

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.

Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 477 de este Código.

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM. (1)

(1) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 1) del artículo único de la Ley N° 19.631.

✂.....
Artículo 480.- Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.

En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios.

Asimismo, la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios.

El derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Los plazos de prescripción establecidos en este Código no se suspenderán, y se interrumpirán en conformidad a las normas de los artículos 2523 y 2524 del Código Civil.

Con todo, la interposición de un reclamo administrativo debidamente notificado ante la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los plazos indicados en los incisos primero, segundo, tercero y cuarto, suspenderá también la prescripción, cuando la pretensión manifestada en dicho reclamo sea igual a la que se deduzca en la acción judicial correspondiente, emane de los mismos hechos y esté referida a las mismas personas. En estos casos, el plazo de prescripción seguirá corriendo concluido que sea el trámite ante dicha inspección y en ningún caso podrá exceder de un año contado desde el término de los servicios. (2)

(2) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 2) del artículo único de la Ley N° 19.631. Anteriormente había sido modificado por el artículo 1°, N° 13, de la Ley N° 19.447.

Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

ISSN 0716-968X

AÑO XII • N° 129
Octubre 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

- María Rozas, Vicepresidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT): LA UNICA RESERVA QUE TENEMOS PARA SER COMPETITIVOS ES LA PAZ SOCIAL.
- LEY NUM. 19.630. MODIFICA Y ADECUA DISPOSICIONES DEL CODIGO DEL TRABAJO.
- LEY NUM. 19.631. IMPONE OBLIGACION DE PAGO DE COTIZACIONES PREVISIONALES ATRASADAS COMO REQUISITO PREVIO AL TERMINO DE LA RELACION LABORAL POR PARTE DEL EMPLEADOR
- Resolución N° 61. ESTABLECE EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS QUE SE ENCUENTRAN EN ALGUNA DE LAS SITUACIONES DEL ARTICULO 384 DEL CODIGO DEL TRABAJO.
- Informativo: RECLAMOS Y COMPARENDOS.
- LA UNIDAD DE ASISTENCIA TECNICA DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.
- CARTA DE LOS DERECHOS DE LOS USUARIOS O CARTA CIUDADANA. NUESTRO COMPROMISO CON LOS TRABAJADORES, EMPLEADORES Y PUBLICO EN GENERAL.
- SEMINARIO "LAS REMUNERACIONES EN LA LEGISLACION LABORAL CHILENA".
- DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.
- INDICE TEMATICO DE DICTAMENES PUBLICADOS EN ESTA EDICION.
- CODIGO DEL TRABAJO. ARTICULADO ACTUALIZADO, SEGUN MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY N° 19.630.
- CODIGO DEL TRABAJO. ARTICULADO ACTUALIZADO, SEGUN MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY N° 19.631.

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

Andrea Munizaga D.
Periodista
Digitación:
María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:
Manuel Valencia Garrido

Fotógrafo:
Paola Morales Guerra

Diagramación:
Aída A. Morales Guerra

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 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, aboga-
do, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín
Oficial.
Composición e Imprenta : **PUBLITECSA**, Serrano 172.
Fono: 365 8000.

NOTAS DEL EDITOR

En Normas legales y reglamentarias, incluimos las dos últimas leyes que reforman al Código del Trabajo. Para facilitar su consulta hemos incorporado al final de este Boletín, el texto actualizado del articulado específico que ha sido objeto de estas recientes modificaciones.

A continuación, y en la misma sección, publicamos la resolución que establece las empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones del artículo 384 del Código del Trabajo (impedidas de declarar la huelga en procesos de negociación colectiva).

La entrevista de la periodista Andrea Munizaga a María Rozas, vicepresidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), presenta la visión de esta destacada dirigente sindical sobre la actual coyuntura laboral.

Los informativos abordan, esta vez, la actividad conciliatoria y la función de reclamos y comparendos en la Dirección del Trabajo, y la cuenta de ahorro de Indemnización en las Administradoras de Fondos de Pensiones.

De la sección de Circulares institucionales, destacamos la normativa que radica la competencia para conocer de los trámites de autorización de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, en el departamento de Fiscalización.

Complementa esta edición una selección de dictámenes sobre asociaciones de funcionarios de la Contraloría General de la República y una selección de jurisprudencia administrativa de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

Por último, saludamos el 75° aniversario de nuestra institución, y los 12 años de publicación ininterrumpida de este Boletín, agradeciendo el esfuerzo de todos nuestros colaboradores y, muy especialmente, a los miles de lectores cuyas críticas y aportes nos han comprometido en brindarles cada día un mejor servicio.

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
María Rozas, Vicepresidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT): LA UNICA RESERVA QUE TENEMOS PARA SER COMPETITIVOS ES LA PAZ SOCIAL	1
LEY NUM. 19.630. MODIFICA Y ADECUA DISPOSICIONES DEL CODIGO DEL TRABAJO	9
LEY NUM. 19.631. IMPONE OBLIGACION DE PAGO DE COTIZACIONES PREVISIONALES ATRASADAS COMO REQUISITO PREVIO AL TERMINO DE LA RELACION LABORAL POR PARTE DEL EMPLEADOR	11
Resolución Nº 61. ESTABLECE EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS QUE SE ENCUENTRAN EN ALGUNA DE LAS SITUACIONES DEL ARTICULO 384 DEL CODIGO DEL TRABAJO	13
LA ACTIVIDAD CONCILIATORIA DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	15
RECLAMOS Y COMPARENDOS	18
LA UNIDAD DE ASISTENCIA TECNICA DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	21
DIRECCION DEL TRABAJO, EMPLEADORES Y TRABAJADORES DEL COMERCIO INICIAN TRABAJO CONJUNTO	23
Cuaderno de Investigación Nº 10: ESTUDIO JURIDICO SOBRE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	24
CARTA DE LOS DERECHOS DE LOS USUARIOS O CARTA CIUDADANA. NUESTRO COMPROMISO CON LOS TRABAJADORES, EMPLEADORES Y PUBLICO EN GENERAL	25
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS PRESENTA INVESTIGACION SOBRE LAS JORNADAS EXCEPCIONALES DE TRABAJO	27
SEMINARIO "LAS REMUNERACIONES EN LA LEGISLACION LABORAL CHILENA"	29
CUENTA DE AHORRO DE INDEMNIZACION. Superintendencia de Administradores de Fondos de Pensiones	31
DEL DIARIO OFICIAL	34

NOTICIAS	37
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	61
4.063/230, 9.08.99. La Dirección del Trabajo está impedida de pronunciarse respecto de materia cuyo conocimiento y resolución ha sido sometida a los Tribunales de Justicia.	61
4.088/231, 10.08.99. El artículo 95 del Código del Trabajo le impone al empleador la obligación de proporcionar a los trabajadores de que se trata el alojamiento, los alimentos y los medios de movilización, debiendo asumir también los costos que irroguen tales prestaciones.	62
4.089/232, 10.08.99. Determina sentido y alcance de la cláusula 5.1 del contrato colectivo de trabajo, suscrito entre la Compañía de Teléfonos ... y el Sindicato de Trabajadores empresa ...	65
4.100/233, 12.08.99. Niega lugar a la solicitud de complementación de la Resolución N° 1.361, de 27.12.95 de la suscrita, que autoriza a la empresa Clínica ... para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos denominado "cuarto turno".	68
4.101/234, 12.08.99. 1) El empleador ... no puede modificar unilateralmente la cláusula relativa a las metas o rendimientos mínimos u otras insertas en los contratos individuales de trabajo del personal de Recaudadores. 2) Los Recaudadores no pueden exigir que su empleador mantenga inalterable en el tiempo la cartera de clientes, atendida la forma en que operan dichos trabajadores. 3) La calificación de si el incumplimiento de metas es constitutivo de falta grave del cumplimiento de las obligaciones que impone el contrato, es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.	71
4.102/235, 12.08.99. La gratificación legal que deba pagarse a trabajadores acogidos a licencia médica por enfermedad común, descanso maternal o por cualquier otra causa, debe calcularse incluyendo los montos que éstos hayan percibido por concepto de subsidios durante el período correspondiente.	74
4.103/236, 12.08.99. Para los efectos de descontar el incremento o factor previsional de las remuneraciones que han de servir de base para el cálculo de la indemnización legal por años de servicio de los trabajadores con contrato vigente al 1º.03.81, deben considerarse única y exclusivamente las remuneraciones que fueron incrementadas en virtud del D.L. N° 3.501, de 1980, excluyéndose, por tanto, aquellas convenidas u otorgadas por ley a partir de dicha fecha.	75

4.241/237, 16.08.99.	
Responde diversas consultas relativas al día domingo de descanso mensual previsto por el artículo 38 inciso 4° del Código del Trabajo.	77
4.242/238, 16.08.99.	
Los servicios prestados por doña ... a la Corporación ... durante el período 1971-1981, constituyen una relación laboral regida por las normas contenidas en el Código del Trabajo y leyes complementarias.	82
4.243/239, 16.08.99.	
El sistema de jornada de trabajo y descanso implantado por la empresa para los trabajadores que se desempeñan en el Hipermercado ..., consistente en cinco días de trabajo continuo, con uno de descanso a continuación, no resulta jurídicamente procedente. Reconsiderárase la doctrina contenida en el Ordinario N° 4.850, de 15.09.93.	85
4.244/240, 16.08.99.	
1) Se ajusta a derecho la aprobación del Reglamento de Fondo de Ahorro, por la asamblea extraordinaria del Sindicato N° 3 de Trabajadores de empresa 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre el contenido del referido reglamento y de la eventual devolución de dineros descontados por la aplicación de ese mismo instrumento.	87
4.245/241, 16.08.99.	
Emite pronunciamiento sobre materias que indica.	89
4.246/242, 16.08.99.	
El Servicio Nacional de Pesca no se encuentra obligado a constituir un Comité Paritario Permanente de Higiene y Seguridad, sin perjuicio de lo expresado en el presente dictamen.	96
4.265/243, 17.08.99.	
Para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, procede incluir el bono de colación y el aporte de la empresa al servicio de casino, correspondiente al 80% de su costo, convenidos por ... y los dependientes que laboran en ella.	98
4.266/244, 17.08.99.	
No resulta jurídicamente procedente que el trabajador afecto a la jornada de 12 horas diarias prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo pueda laborar horas extraordinarias.	101
4.267/245, 17.08.99.	
No resulta aplicable la cláusula novena del protocolo de acuerdo suscrito con fecha 7 de julio de 1998, entre la Corporación Educacional de la Construcción y el Sindicato de Trabajadores del Liceo Industrial "Oscar Corona Barahona" constituido en el mismo, en el evento que el nuevo proyecto educativo determine el término del contrato de trabajo de un profesional de la educación, caso en el cual deberán aplicarse las normas que sobre terminación del contrato de trabajo establece el Código del Trabajo.	103

4.268/246, 17.08.99.	
No corresponde al empleador pagar los tres primeros días de licencia médica de diez días o menos de duración respecto de personal docente o no docente de colegio particular subvencionado, sin perjuicio de lo que las partes hayan podido convenir sobre el particular.	104
4.348/247, 23.08.99.	
Sobre jornada de trabajo, descansos y horas extraordinarias a que se encuentra afecto el personal de guardaparques que labora para la Corporación Nacional Forestal.	106
4.349/248, 23.08.99.	
1) El cambio de mutualidad de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que pueda efectuar la empresa ..., Aglomerados de Hormigón, no perjudicaría el bono de seguridad pactado en contrato colectivo suscrito con su Sindicato.	
2) Son los empleadores o las empresas las que se adhieren a una mutualidad de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, por lo que no se exige legalmente consulta previa a los trabajadores como requisito para un cambio en dicha adhesión.	110
4.411/249, 26.08.99.	
En el caso que la empleadora de la recurrente ocupe veinte o más trabajadoras, ésta tiene derecho a sala cuna y a proporcionar alimentos a su hija, y en tal situación, la empleadora está impedida de encomendarle labores que impliquen ausentarse del país, porque el desempeño de éstas resulta incompatible con el ejercicio real y efectivo de los mencionados derechos.	113
4.412/250, 26.08.99.	
A la madre trabajadora, que presta servicios para dos empleadores distintos, le asiste el derecho de exigir a ambos el permiso para dar alimento a sus hijos.	115
4.413/251, 26.08.99.	
Se deniega la reconsideración interpuesta y se confirma el Dictamen N° 3.062/177, de 14.06.99.	116
4.414/252, 26.08.99.	
Tratándose de sumas que no superen el tope de cinco Unidades Tributarias Anuales establecido en el artículo 60 del Código del Trabajo, no resulta procedente que la empresa Manufacturas ... exija la obtención de la posesión efectiva para proceder al pago de las prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento del trabajador, dentro de las cuales se incluye la indemnización convencional por años de servicio pactada en el artículo cuarto del contrato colectivo vigente de la empresa.	118
4.415/253, 26.08.99.	
La calificación de la aplicación de las causales de terminación de los servicios y la procedencia del pago de las indemnizaciones por término del contrato de trabajo, son de la exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia.	120
4.416/254, 26.08.99.	
Deniega solicitud de autorización de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos a la empresa Aislantes ..., consistente en laborar jornadas	

de 12 horas diarias para personal de producción y mecánicos de mantención y supervisión.....	122
4.488/255, 27.08.99.	
... Informática S.A. no puede eximirse de su obligación de pagar a las trabajadoras que se desempeñan como digitadoras las diferencias de remuneración que el Oficio de Instrucciones N° 98-2623, de 20.01.99, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, ordena enterarles por corresponder a un período de inactividad laboral causada por una baja en la actividad de digitación de la empresa. Niega lugar a la reconsideración de los Oficios N°s. 2.050, de 2.06.99 y 1.713, de 2.05.99, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.	123
4.489/256, 27.08.99.	
Para los efectos de determinar la base de cálculo de la indemnización por años de servicio de carácter convencional, vale decir, aquella pactada en el contrato colectivo de trabajo, a que tienen derecho los trabajadores de la empresa Textil ..., no procede descontar el factor o incremento previsional establecido por el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, cualquiera sea la causal de terminación que haga procedente su pago y la fecha de contratación de los respectivos trabajadores, la cual, por consiguiente, debe calcularse conforme a las normas convenidas por las partes contratantes.	125
4.490/257, 27.08.99.	
El régimen de pago de la indemnización por años de servicio que contemplan las cláusulas contractuales suscritas entre la empresa Importadora y Manufacturera ... y los dependientes señores N.N. y ..., en los años 1982 y 1988, respectivamente, no se encuentra ajustado a derecho.	128
4.504/258, 27.08.99.	
Al dependiente de la empresa ..., Sr. ..., que tiene pactada una jornada de trabajo de 48 horas semanales, le asiste el derecho de cobrar horas extraordinarias en la medida que labore en exceso sobre su respectiva jornada de trabajo, no obstante que pudiera hallarse comprendido dentro de las excepciones del inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo.	133
4.505/259, 27.08.99.	
Responde consultas relativas a la procedencia de tomar colación a bordo de máquinas en las faenas mineras y a la instalación de comedores a que se refiere el artículo 27 del D.S. N° 745, de 1992, del Ministerio de Salud.	134
4.506/260, 27.08.99.	
Sobre la vigencia de la norma contenida en el artículo 312 del Código del Trabajo respecto de los plazos que las partes acuerdan durante el proceso de negociación colectiva para prorrogar el inicio de la huelga.	137
4.602/261, 2.09.99.	
1) La declaración de salud incompatible con el cargo formulada en el marco de las Leyes N°s. 19.070 y 19.378, sólo tiene la virtud de poner término al contrato sin derecho a otros beneficios remuneratorios, indemnizatorios ni previsionales para el funcionario afectado, salvo que las partes hayan pactado el pago de indemnizaciones por término de contrato.	

- 2) El Secretario General de una Corporación Municipal de educación, salud y atención al menor, estará facultado para declarar la salud incompatible con el cargo solamente si el Alcalde respectivo delegó en aquél la presidencia de la Corporación y ello estuviere establecido en los estatutos de la entidad administradora.
- 3) Todos los trabajadores regidos por las Leyes N°s. 19.070 y 19.378, respectivamente, tienen derecho a percibir remuneración sin la obligación de trabajar durante el plazo de seis meses, cuando se ha declarado irrecuperable la salud con el cargo. 139

4.603/262, 2.09.99.

Jornada de trabajo a que están afectos los trabajadores que laboran a bordo de naves pesqueras en aquellos casos en que desarrollan en tierra actividades anexas a la navegación. 144

4.604/263, 2.09.99.

- 1) Carecen de toda validez legal, los procedimientos calificadorios realizados bajo el imperio de la Ley N° 19.378 durante los períodos comprendidos entre el mes de septiembre de 1996 y agosto de 1997, y entre el mes de septiembre de 1997 y agosto de 1998, respectivamente, porque los artículos primero y segundo transitorios de la Ley N° 19.607 los declaró suspendidos para todos los efectos legales.
- 2) El alcance de la expresión "suspendido para todos los efectos legales", contenida en los artículos primero y segundo transitorios de la Ley N° 19.607, es aquél establecido en el cuerpo del presente informe. 145

4.605/264, 2.09.99.

Se encuentra ajustada a derecho en cuanto a su distribución la jornada bisemanal pactada entre la empresa Maquinarias y Construcciones ... y los trabajadores que laboran en la Faena Manto Verde. 147

4.606/265, 2.09.99.

- 1) Cuando un proceso de negociación involucre a trabajadores afectos a un contrato colectivo como a dependientes sujetos sólo a sus contratos individuales, el ejercicio del derecho a que se refiere el Inc. 2° del artículo 369 del Código del Trabajo implica, para los primeros, la mantención de las estipulaciones del contrato colectivo por el cual se regían, con exclusión de las cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero, y para los segundos, las de aquéllas contenidas en cada contrato individual.
- 2) Para los efectos de determinar el quórum necesario para aprobar la huelga o aceptar la última oferta del empleador en el proceso de negociación colectiva que se lleva a efecto en la empresa de Transportes ... debe considerarse exclusivamente el personal de choferes que a la fecha de dicha votación se encuentra laborando dentro del territorio nacional.
- 3) No resulta jurídicamente procedente que el citado empleador utilice los servicios de trabajadores contratados por terceros para que ejecuten las labores que corresponde desarrollar al personal en huelga. 149

CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO 154

8, 27.08.99. Depto. Fiscalización

Radica competencia para conocer de los trámites de autorización de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, en el Departamento de Fiscalización. 154

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.	
Selección de Dictámenes	155
J/1.454, octubre 1998.	
Exención de cotización para Fondo de Pensiones respecto de afiliado pensionado que sigue trabajando como dependiente. Forma de acreditarlo.	155
J/1.527, octubre 1998.	
En el evento de que el trabajador afiliado al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, otorgue mandato al empleador para que le efectúe un descuento de su remuneración para ser enterado en su cuenta de ahorro voluntario, incumplimiento del empleador no queda sujeto a la aplicación de sanción de multa, no obstante, estar afecto a la aplicación de reajustes e intereses, y obligación de la A.F.P. de efectuar cobro judicial.	156
J/1.552, octubre 1998.	
Informa sentido y alcance de la Ley N° 18.156, para el caso de trabajadores que optan por continuar acogidos al régimen previsional de su país.	157
J/1.585, noviembre 1998.	
Procedencia de considerar válido cualquier régimen previsional fuera de Chile que contenga las prestaciones mínimas a que se refiere la Ley N° 18.156, para efectos de su aplicación.	159
J/1.579, noviembre 1998.	
Pensión de Invalidez establecida en el D.L. N° 3.500, de 1980, y su compatibilidad con el trabajo.	160
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes	162
786, 12.01.99.	
Dirigentes de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado que no son calificados, mantienen su derecho a ascender.	162
2.929, 26.01.99.	
Se refiere al derecho de los directores de Asociaciones de Funcionarios a solicitar participación en el estudio de políticas relativas a derechos y obligaciones del personal de la institución de que se trata.	163
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION	165
CODIGO DEL TRABAJO. ARTICULADO ACTUALIZADO, SEGUN MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY N° 19.630	169
CODIGO DEL TRABAJO. ARTICULADO ACTUALIZADO, SEGUN MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY N° 19.631	175

SINTESIS DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Páginas

4.063/230, 9.08.99.

La Dirección del Trabajo está impedida de pronunciarse respecto de materia cuyo conocimiento y resolución ha sido sometida a los Tribunales de Justicia. 61

4.088/231, 10.08.99.

El artículo 95 del Código del Trabajo le impone al empleador la obligación de proporcionar a los trabajadores de que se trata el alojamiento, los alimentos y los medios de movilización, debiendo asumir también los costos que irroguen tales prestaciones. 62

4.089/232, 10.08.99.

Determina sentido y alcance de la cláusula 5.1 del contrato colectivo de trabajo, suscrito entre la Compañía de Teléfonos ... y el Sindicato de Trabajadores empresa ... 65

4.100/233, 12.08.99.

Niega lugar a la solicitud de complementación de la Resolución N° 1.361, de 27.12.95 de la suscrita, que autoriza a la empresa Clínica ... para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos denominado "cuarto turno". 68

4.101/234, 12.08.99.

1) El empleador ... no puede modificar unilateralmente la cláusula relativa a las metas o rendimientos mínimos u otras insertas en los contratos individuales de trabajo del personal de Recaudadores.
2) Los Recaudadores no pueden exigir que su empleador mantenga inalterable en el tiempo la cartera de clientes, atendida la forma en que operan dichos trabajadores.
3) La calificación de si el incumplimiento de metas es constitutivo de falta grave del cumplimiento de las obligaciones que impone el contrato, es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia. 71

4.102/235, 12.08.99.

La gratificación legal que deba pagarse a trabajadores acogidos a licencia médica por enfermedad común, descanso maternal o por cualquier otra causa, debe calcularse incluyendo los montos que éstos hayan percibido por concepto de subsidios durante el período correspondiente. 74

4.103/236, 12.08.99.

Para los efectos de descontar el incremento o factor previsional de las remuneraciones que han de servir de base para el cálculo de la indemnización legal por años de servicio de los trabajadores con contrato vigente al 1º.03.81, deben considerarse única y exclusivamente las remuneraciones que fueron incrementadas en virtud del D.L. N° 3.501, de 1980, excluyéndose, por tanto, aquellas convenidas u otorgadas por ley a partir de dicha fecha. 75

4.241/237, 16.08.99.	
Responde diversas consultas relativas al día domingo de descanso mensual previsto por el artículo 38 inciso 4° del Código del Trabajo.	77
4.242/238, 16.08.99.	
Los servicios prestados por doña ... a la Corporación ... durante el período 1971-1981, constituyen una relación laboral regida por las normas contenidas en el Código del Trabajo y leyes complementarias.	82
4.243/239, 16.08.99.	
El sistema de jornada de trabajo y descanso implantado por la empresa para los trabajadores que se desempeñan en el Hipermercado ..., consistente en cinco días de trabajo continuo, con uno de descanso a continuación, no resulta jurídicamente procedente. Reconsiderárase la doctrina contenida en el Ordinario N° 4.850, de 15.09.93.	85
4.244/240, 16.08.99.	
1) Se ajusta a derecho la aprobación del Reglamento de Fondo de Ahorro, por la asamblea extraordinaria del Sindicato N° 3 de Trabajadores de empresa 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre el contenido del referido reglamento y de la eventual devolución de dineros descontados por la aplicación de ese mismo instrumento.	87
4.245/241, 16.08.99.	
Emite pronunciamiento sobre materias que indica.	89
4.246/242, 16.08.99.	
El Servicio Nacional de Pesca no se encuentra obligado a constituir un Comité Paritario Permanente de Higiene y Seguridad, sin perjuicio de lo expresado en el presente dictamen.	96
4.265/243, 17.08.99.	
Para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, procede incluir el bono de colación y el aporte de la empresa al servicio de casino, correspondiente al 80% de su costo, convenidos por ... y los dependientes que laboran en ella.	98
4.266/244, 17.08.99.	
No resulta jurídicamente procedente que el trabajador afecto a la jornada de 12 horas diarias prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo pueda laborar horas extraordinarias.	101
4.267/245, 17.08.99.	
No resulta aplicable la cláusula novena del protocolo de acuerdo suscrito con fecha 7 de julio de 1998, entre la Corporación Educacional de la Construcción y el Sindicato de Trabajadores del Liceo Industrial "Oscar Corona Barahona" constituido en el mismo, en el evento que el nuevo proyecto educativo determine el término del contrato de trabajo de un profesional de la educación, caso en el cual deberán aplicarse las normas que sobre terminación del contrato de trabajo establece el Código del Trabajo.	103

4.268/246, 17.08.99.	
No corresponde al empleador pagar los tres primeros días de licencia médica de diez días o menos de duración respecto de personal docente o no docente de colegio particular subvencionado, sin perjuicio de lo que las partes hayan podido convenir sobre el particular.	104
4.348/247, 23.08.99.	
Sobre jornada de trabajo, descansos y horas extraordinarias a que se encuentra afecto el personal de guardaparques que labora para la Corporación Nacional Forestal.	106
4.349/248, 23.08.99.	
1) El cambio de mutualidad de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que pueda efectuar la empresa ..., Aglomerados de Hormigón, no perjudicaría el bono de seguridad pactado en contrato colectivo suscrito con su Sindicato.	
2) Son los empleadores o las empresas las que se adhieren a una mutualidad de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, por lo que no se exige legalmente consulta previa a los trabajadores como requisito para un cambio en dicha adhesión.	110
4.411/249, 26.08.99.	
En el caso que la empleadora de la recurrente ocupe veinte o más trabajadoras, ésta tiene derecho a sala cuna y a proporcionar alimentos a su hija, y en tal situación, la empleadora está impedida de encomendarle labores que impliquen ausentarse del país, porque el desempeño de éstas resulta incompatible con el ejercicio real y efectivo de los mencionados derechos.	113
4.412/250, 26.08.99.	
A la madre trabajadora, que presta servicios para dos empleadores distintos, le asiste el derecho de exigir a ambos el permiso para dar alimento a sus hijos.	115
4.413/251, 26.08.99.	
Se deniega la reconsideración interpuesta y se confirma el Dictamen N° 3.062/177, de 14.06.99.	116
4.414/252, 26.08.99.	
Tratándose de sumas que no superen el tope de cinco Unidades Tributarias Anuales establecido en el artículo 60 del Código del Trabajo, no resulta procedente que la empresa Manufacturas ... exija la obtención de la posesión efectiva para proceder al pago de las prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento del trabajador, dentro de las cuales se incluye la indemnización convencional por años de servicio pactada en el artículo cuarto del contrato colectivo vigente de la empresa.	118
4.415/253, 26.08.99.	
La calificación de la aplicación de las causales de terminación de los servicios y la procedencia del pago de las indemnizaciones por término del contrato de trabajo, son de la exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia.	120
4.416/254, 26.08.99.	
Deniega solicitud de autorización de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos a la empresa Aislantes ..., consistente en laborar jornadas	

de 12 horas diarias para personal de producción y mecánicos de mantención y supervisión.....	122
4.488/255, 27.08.99.	
... Informática S.A. no puede eximirse de su obligación de pagar a las trabajadoras que se desempeñan como digitadoras las diferencias de remuneración que el Oficio de Instrucciones N° 98-2623, de 20.01.99, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, ordena enterarles por corresponder a un período de inactividad laboral causada por una baja en la actividad de digitación de la empresa. Niega lugar a la reconsideración de los Oficios N°s. 2.050, de 2.06.99 y 1.713, de 2.05.99, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.	123
4.489/256, 27.08.99.	
Para los efectos de determinar la base de cálculo de la indemnización por años de servicio de carácter convencional, vale decir, aquella pactada en el contrato colectivo de trabajo, a que tienen derecho los trabajadores de la empresa Textil ..., no procede descontar el factor o incremento previsional establecido por el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, cualquiera sea la causal de terminación que haga procedente su pago y la fecha de contratación de los respectivos trabajadores, la cual, por consiguiente, debe calcularse conforme a las normas convenidas por las partes contratantes.	125
4.490/257, 27.08.99.	
El régimen de pago de la indemnización por años de servicio que contemplan las cláusulas contractuales suscritas entre la empresa Importadora y Manufacturera ... y los dependientes señores N.N. y ..., en los años 1982 y 1988, respectivamente, no se encuentra ajustado a derecho.	128
4.504/258, 27.08.99.	
Al dependiente de la empresa ..., Sr. ..., que tiene pactada una jornada de trabajo de 48 horas semanales, le asiste el derecho de cobrar horas extraordinarias en la medida que labore en exceso sobre su respectiva jornada de trabajo, no obstante que pudiera hallarse comprendido dentro de las excepciones del inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo.	133
4.505/259, 27.08.99.	
Responde consultas relativas a la procedencia de tomar colación a bordo de máquinas en las faenas mineras y a la instalación de comedores a que se refiere el artículo 27 del D.S. N° 745, de 1992, del Ministerio de Salud.	134
4.506/260, 27.08.99.	
Sobre la vigencia de la norma contenida en el artículo 312 del Código del Trabajo respecto de los plazos que las partes acuerdan durante el proceso de negociación colectiva para prorrogar el inicio de la huelga.	137
4.602/261, 2.09.99.	
1) La declaración de salud incompatible con el cargo formulada en el marco de las Leyes N°s. 19.070 y 19.378, sólo tiene la virtud de poner término al contrato sin derecho a otros beneficios remuneratorios, indemnizatorios ni previsionales para el funcionario afectado, salvo que las partes hayan pactado el pago de indemnizaciones por término de contrato.	

- 2) El Secretario General de una Corporación Municipal de educación, salud y atención al menor, estará facultado para declarar la salud incompatible con el cargo solamente si el Alcalde respectivo delegó en aquél la presidencia de la Corporación y ello estuviere establecido en los estatutos de la entidad administradora.
- 3) Todos los trabajadores regidos por las Leyes N°s. 19.070 y 19.378, respectivamente, tienen derecho a percibir remuneración sin la obligación de trabajar durante el plazo de seis meses, cuando se ha declarado irrecuperable la salud con el cargo. 139

4.603/262, 2.09.99.

Jornada de trabajo a que están afectos los trabajadores que laboran a bordo de naves pesqueras en aquellos casos en que desarrollan en tierra actividades anexas a la navegación. 144

4.604/263, 2.09.99.

- 1) Carecen de toda validez legal, los procedimientos calificadorios realizados bajo el imperio de la Ley N° 19.378 durante los períodos comprendidos entre el mes de septiembre de 1996 y agosto de 1997, y entre el mes de septiembre de 1997 y agosto de 1998, respectivamente, porque los artículos primero y segundo transitorios de la Ley N° 19.607 los declaró suspendidos para todos los efectos legales.
- 2) El alcance de la expresión "suspendido para todos los efectos legales", contenida en los artículos primero y segundo transitorios de la Ley N° 19.607, es aquél establecido en el cuerpo del presente informe. 145

4.605/264, 2.09.99.

Se encuentra ajustada a derecho en cuanto a su distribución la jornada bisemanal pactada entre la empresa Maquinarias y Construcciones ... y los trabajadores que laboran en la Faena Manto Verde. 147

4.606/265, 2.09.99.

- 1) Cuando un proceso de negociación involucre a trabajadores afectos a un contrato colectivo como a dependientes sujetos sólo a sus contratos individuales, el ejercicio del derecho a que se refiere el Inc. 2° del artículo 369 del Código del Trabajo implica, para los primeros, la mantención de las estipulaciones del contrato colectivo por el cual se regían, con exclusión de las cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero, y para los segundos, las de aquéllas contenidas en cada contrato individual.
- 2) Para los efectos de determinar el quórum necesario para aprobar la huelga o aceptar la última oferta del empleador en el proceso de negociación colectiva que se lleva a efecto en la empresa de Transportes ... debe considerarse exclusivamente el personal de choferes que a la fecha de dicha votación se encuentra laborando dentro del territorio nacional.
- 3) No resulta jurídicamente procedente que el citado empleador utilice los servicios de trabajadores contratados por terceros para que ejecuten las labores que corresponde desarrollar al personal en huelga. 149

