



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Diciembre 1995



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



ESTUDIO SISTEMÁTICO Y CRÍTICO DE LA LEGISLACIÓN EXTRANJERA Y NACIONAL EN MATERIA DE TRABAJO A DOMICILIO

SARA OLATE GUTIERREZ (*)

INTRODUCCIÓN

Se ha estimado necesario realizar un estudio relacionado con la legislación moderna existente en materia de trabajo a domicilio, atendida la carencia actual de normas sobre dichos aspectos en Chile, especialmente considerando que esa modalidad de trabajo ocupa fundamentalmente en nuestro país a la mujer, la que, por tanto se encuentra visiblemente desprotegida en sus derechos laborales y de seguridad social.

Para dicho fin, se debe en primer término, examinar la realidad chilena desde un punto de vista histórico y jurídico, como asimismo considerar la situación socio-económica actual y la posibilidad de que, en ese esquema, puedan incorporarse disposiciones legales que regulen el aludido trabajo a domicilio.

Una vez agotado ese capítulo se procederá al examen de la legislación extranjera, privilegiando en ese estudio la normativa más reciente que se haya dictado, comoquiera que en los últimos años se ha producido en el mundo una nueva relación empleador-trabajador, que difiere absolutamente de aquella que regía con anterioridad, y que se basaba en principios proteccionistas que hoy en día son muy difíciles de sostener.

I. EL TRABAJO A DOMICILIO EN CHILE

1. ASPECTOS PRELIMINARES.

El trabajo a domicilio es un fenómeno laboral propio de este siglo, aun cuando tenga sus orígenes remotos en aquellas actividades ejecutadas en el marco familiar para acrecentar los ingresos, y que en definitiva dieron nacimiento a una labor distinta, como es la artesanal.

La diferencia esencial con dicha actividad artesanal radica en el hecho de que el trabajo a domicilio es una modalidad de trabajo asalariado inserta dentro del proceso de producción industrial.

Inicialmente a este tipo de actividad –nacida en el seno de la potencia capitalista de la época, Inglaterra– se le dio el nombre de "cheap labour" –trabajo barato– y ello obedeció al hecho de que los obreros por las condiciones en que se desarrollaba, estaban al margen de toda protección legal y eran víctimas de abusos de parte de los patrones. Es por tal razón, también, que se le denominó "sweating system", o sea, sistema para hacer sudar, debido a las jornadas interminables y agotadoras a que estaban sujetos los trabajadores.

El hecho, asimismo, que en este tipo de labor se emplearan de preferencia mujeres y hasta menores facilitó la explotación patronal, permitiendo la estipulación de bajos salarios, frente a la poca o nula resistencia de dichos estamentos.

(*) Abogado del Departamento de Negociación Colectiva.

Esta explotación cada vez más creciente, impulsó a algunos autores y sectores de opinión a proponer la abolición del trabajo a domicilio, mientras que otros se pronunciaron por la existencia de una reglamentación legal acuciosa que permitiese poner término o aminorar los abusos cometidos en este tipo de labor.

Ahora bien, debe advertirse que doctrinariamente siempre ha estado en discusión la exacta naturaleza jurídica del trabajo a domicilio. Algunos autores sostienen que el vínculo jurídico que une al dador de trabajo con el trabajador configuraría una locación de obra o trabajo independiente; otros, por el contrario, se inclinan por la tesis del trabajo subordinado, esto es, una especie de contrato de trabajo.

2. DOCTRINA CIVILISTA.

En nuestro país, cabe recordar previamente, la normativa civilista relativa a los contratos para la confección de una obra material –artículos 1996 a 2005 del Código Civil– y aquella sobre el arrendamiento de servicios inmateriales –artículos 2006 a 2012 del mismo cuerpo legal.

Con arreglo a esa preceptiva el contrato para la confección de una obra material puede constituir una compraventa o un arrendamiento, según si el artífice suministra la materia para la confección de la obra o si la aludida materia es proporcionada por la persona que encarga la obra. A su vez, si ambas partes suministran la materia el contrato será de compraventa o arrendamiento, según cuál de ellas proporcione la parte principal.

En cuanto al arrendamiento de servicios inmateriales, debe tenerse en cuenta que este contrato se caracteriza por el predominio de la inteligencia sobre el esfuerzo puramente manual. Se distinguen al respecto tres clases de arrendamiento de servicios inmateriales. Ellos son: a) los servicios aislados en que predomina la inteligencia sobre la mano de obra; b) los servicios que consisten en una larga serie de actos y servicios prestados por profesionales.

En el primer caso, se encuentra la confección de una composición literaria, o la confección tipográfica de un impreso. En la segunda situación están los escritores asalariados para la prensa, los secretarios de personas privadas, preceptores, ayas, histriones y cantores. Sus servicios naturalmente corresponden a aquellos de que trata el Código del Trabajo, por lo cual las disposiciones de los artículos 2008 a 2011 del Código Civil deben entenderse que han perdido su eficacia jurídica.

Finalmente, en cuanto a los servicios de profesiones y carreras que suponen largos estudios, o a que está unida la facultad de representar y obligar a otra persona respecto de terceros, cabe señalar que tales labores se sujetan primeramente a las reglas del mandato y subsidiariamente a las del arrendamiento de servicios, sin perjuicio de la aplicación preferente del Código del Trabajo si se dan los presupuestos que caracterizan una relación laboral afecta a ese ordenamiento.

En opinión de esta consultora, el trabajo a domicilio no se enmarca dentro de esos criterios meramente civilistas y configura con nitidez una especie de trabajo dependiente. En efecto, el trabajador a domicilio no trabaja para sí, como el artesano o el pequeño industrial sino para otros, cumpliendo las directivas e instrucciones del dador del trabajo.

A su vez, en este caso especial existe evidentemente un horario de trabajo, el que se encuentra determinado por la fecha de entrega del trabajo, como igualmente se pacta una remuneración como retribución por la labor ejecutada.

En cuanto al elemento "subordinación", éste evidentemente se presenta atenuado, comoquiera que la prestación se efectúa en el propio domicilio del trabajador, o sea, fuera del ámbito de la

empresa. Sin embargo, la existencia de tal subordinación aparece de manifiesto si se considera, en especial, el carácter de continuidad y estabilidad en la ejecución del trabajo, lo que configura una dependencia económica, de la cual surge la dependencia jurídica con el empleador o dador del trabajo.

En síntesis, se puede afirmar que la relación jurídico-laboral se presenta a través de los siguientes elementos: a) el trabajador a domicilio efectúa su labor para uno o más empleadores y no para el público en general; b) el empleador imparte las instrucciones a seguir en la producción del trabajo; c) existe una serie continuada de prestaciones y no una prestación única; d) remuneración o retribución pecuniaria; e) suministro de materia prima por parte del empleador; f) el trabajador puede hacerse ayudar por otras personas (en general, familiares), siendo, por cierto, dicho trabajador el responsable personal del trabajo encargado.

3. LEGISLACION CHILENA.

En Chile existieron hasta agosto de 1981 disposiciones legales expresas relativas al trabajo a domicilio, las que consideraban a dicha prestación como una especie de contrato de trabajo.

La primera legislación sobre la materia se contenía en el D.F.L. N° 178 de 1931 –primer Código del Trabajo– no existiendo antes de ese ordenamiento ninguna protección jurídica para estos trabajadores. Por el contrario, la Ley N° 4.053 de septiembre de 1924, los excluía expresamente de las normas sobre contrato de trabajo.

El citado D.F.L. N° 178 de 1931, trataba de estos aspectos Párrafo VI, en los artículos 52 N° 178 en su Libro I, Título II, Párrafo VI, en los artículos 52 a 60 ambos inclusive.

Por su parte, dichas normas fueron objeto de reglamentación especial, lo que se contempló en el decreto N°273 de 1940, del Ministerio del Trabajo.

A) Concepto de trabajo a domicilio en el D.F.L. N° 178, de 1931.

a) Definiciones.

El antiguo Código del Trabajo consideraba como trabajo a domicilio aquel que habitual o profesionalmente se ejecuta en un domicilio, sea del trabajador o por cuenta ajena. Este concepto se desprende de su artículo 52 que textualmente decía: "Las disposiciones del presente párrafo regirán sin perjuicio de las disposiciones generales sobre contrato de trabajo, en lo que fueren compatibles para las personas que habitual o profesionalmente ejecuten trabajos en sus domicilios sea por cuenta propia o ajena".

El Reglamento, a su vez, expresaba en su artículo 1°: "Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a las personas que habitual o profesionalmente ejecuten un trabajo manual por cuenta ajena en su propio domicilio o en el de un tercero que no sea su patrón".

Ahora bien, en el informe emitido el 02 de octubre de 1941, que acompañó al proyecto de ese Reglamento, se señaló que: "Se han eliminado aquellas personas que trabajan en sus domicilios por cuenta propia, aun cuando el Código se refiere a ellas en su artículo 52, por las siguientes razones: a) Porque si el trabajo por cuenta propia se ejecuta con ayudantes o aprendices extraños a la familia, para constituir un taller, está sujeto, en consecuencia, a todas las disposiciones que se aplican a los establecimientos industriales; y b) Porque si el trabajo por cuenta propia se ejecuta sólo con miembros de una familia, pasa a ser una industria casera y no es necesaria la protección de los organismos estatales ni

es conveniente coartar la libertad de trabajo, máxime si el artículo 57 del Código del Trabajo establece que estos locales no estarán sujetos a inspección, salvo que se trate de trabajos peligrosos o insalubres".

b) Naturaleza del contrato a domicilio en el D.F.L. N° 178 de 1931.

Jurídicamente, este contrato tomaba la forma de una convención, de acuerdo con lo manifestado en el artículo 1° de ese Código del Trabajo que disponía: "Contrato de trabajo es la convención en que el patrón o empleador y el obrero o empleado se obligan recíprocamente, éstos a ejecutar cualquier labor o servicio material o intelectual y aquéllos a pagar esta labor o servicio una remuneración determinada".

En cuanto a su naturaleza, es dable recordar las dos doctrinas sobre la materia. Unos estiman que el contrato de trabajo debe equipararse a los contratos del Código Civil, tales como la compraventa, el arrendamiento de servicios, el mandato, la sociedad, etc. Otros por el contrario, han opinado que se trata de una concepción jurídica nueva, diferente a las actuales formas contractuales.

c) Forma del Contrato.

El contrato de trabajo a domicilio debía otorgarse por escrito, en dos ejemplares por cada obrero a domicilio. Uno quedaba en poder del patrón y otro en poder del obrero. El artículo 3° del Reglamento contenía estas disposiciones, para dar garantía al obrero. El contrato era consensual y debía escriturarse como medio de prueba y no como solemnidad.

d) Estipulaciones.

El artículo 4° del Reglamento señalaba las disposiciones que debía contener este contrato. Su objetivo era individualizar a las partes, determinar la clase de trabajo, el salario y el período de duración del contrato. Las estipulaciones eran:

- a) Lugar y fecha del contrato;
- b) Nombre, apellidos y domicilios de los contratantes;
- c) Edad y estado civil del obrero;
- d) Determinación precisa y clara de la naturaleza del trabajo;
- e) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada, y
- f) Duración del contrato.

e) Causales de terminación.

Las causales de terminación de este contrato eran casi las mismas del contrato de trabajo para obrero, con una que otra innovación acorde con la naturaleza y características de esta forma de trabajo. El Decreto N° 273, de 1946, establecía las siguientes causales de terminación del contrato:

- a) Expiración del plazo. Cabe señalar que el artículo 6° del Reglamento disponía que el patrón debía avisar con seis días de anticipación el cese. En caso contrario, debía pagar una indemnización de seis días de trabajo;

- b) Conclusión del trabajo o servicios que dieron origen al contrato;
- c) Fuerza mayor o caso fortuito.
- d) Muerte del obrero;
- e) Falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada de cualquiera de las dos partes. El culpable estaba obligado a pagar un equivalente a seis días de salario a favor de la otra parte, según el artículo 6º.
- f) Perjuicio material causado intencionalmente en las máquinas herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías proporcionados por el patrón. El obrero era obligado a pagar seis días de salario en beneficio del patrón, según el artículo 6º mencionado.
- g) Por faltas graves a las obligaciones que impone el contrato. Esto era una cuestión de hecho cuya aplicación ofreció dificultades en la práctica. El culpable era obligado a indemnizar con el equivalente a seis días de salario a la otra parte, según el antes citado artículo 6º.
- h) Abandono de trabajo. El Reglamento consignaba especialmente que debía entenderse por tal:
 - 1.- La negativa de trabajar en la labor para la cual ha sido contratado.
 - 2.- No recibir o retirar, según lo estipulado, por tres veces consecutivas, el material de trabajo en el día para ello fijado.
 - 3.- No entregar, sin causa justificada y aviso previo, la obra confeccionada, hasta tres días después de la fecha estipulada. En este caso, el patrón podía reclamar la devolución de la obra o mercadería ante el Tribunal del Trabajo, sin perjuicio de las demás acciones que podía ejercitar. El artículo 6º condenaba al obrero a pagar una cantidad equivalente a seis días de salario en favor del patrón;
- i) Desahucio, o sea la terminación del contrato por voluntad de una de las partes. Podía hacerse por escrito con seis días de anticipación a la fecha en que cesaban los servicios, o se daba una cantidad de dinero equivalente a seis días de trabajo.

PROHIBICIONES: Existían prohibiciones absolutas y relativas.

1. PROHIBICIONES ABSOLUTAS.

Estas prohibiciones tenían como propósito la protección efectiva de los menores, la protección de la salud pública, la conservación de la raza y la educación. En efecto, el artículo 2º del Reglamento expresaba: "No pueden ejecutar estos trabajos:

- a) Los menores de 12 años;
- b) Los que padecen enfermedades infectocontagiosas;
- c) Los que estén sometidos a reposo preventivo, y
- d) Los menores de 14 años que no hayan cumplido con la obligación escolar.

2. PROHIBICIONES RELATIVAS.

El segundo grupo decía relación, en su mayor parte, con la salud del obrero y la tranquilidad del grupo social y se referían a las condiciones de higiene y seguridad.

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL PATRON

REGISTRO DE OBREROS Y SALARIOS.

El patrón tenía dos obligaciones: llevar un Registro de Obreros y Salarios a Domicilio, proporcionar gratuitamente al operario un Libreta de Trabajo. Ello para individualizar a las partes, el trabajo convenido y el salario, y tener medios de control para la protección de los obreros.

El Registro de Obreros y Salarios a Domicilio se trataba en el artículo 53 del D.F.L. N° 178, de 1931 y en los artículos 9º, 10 y 12 del Reglamento.

El artículo 53 del Código establecía: "Todo patrón que dé trabajo a domicilio deberá llevar un Registro que se denominará "Registro de Obreros y Salarios a Domicilio", en el que se anotarán el nombre y apellidos de los obreros, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración que se debe percibir".

El artículo 9º del Reglamento expresaba: "El patrón deberá llevar un Registro que se denominará "Registro de Obreros y Salarios a Domicilio", en el que se anotarán:

- a) Nombre y apellidos, edad, nacionalidad, estado civil, carné de identidad y domicilio de cada obrero;
- b) Cantidad, calidad y naturaleza de la obra encomendada;
- c) Fecha de ingreso y retiro de la empresa o industria;
- d) El salario, comprendidas las remuneraciones complementarias que percibe. En todo caso, deberá indicarse el importe de las liquidaciones periódicas, con indicación del período a que correspondan;
- e) Número y marca de la etiqueta del trabajo que se encomienda;
- f) Fecha en que se encomienda el trabajo;
- g) Fecha acordada para la investigación de la obra terminada. No se podrá estipular un plazo, para la confección de dicha obra, inferior al tiempo empleado por los obreros de taller o fábrica en trabajos similares, ya sea que se trate de trabajos en horas ordinarias o extraordinarias;
- h) Fecha en que el obrero devolvió efectivamente la obra terminada, e
- i) Total pagado.

El artículo 10 del Reglamento disponía: "Para la mejor claridad y control de este "Registro", se dedicará un folio para cada obrero.

El artículo 12 del mismo establecía que este Registro debía ser timbrado por la Inspección del Trabajo antes de iniciado.

LIBRETA DE TRABAJO.

Sobre la Libreta de Trabajo se pronunciaban los artículos 54 del antiguo Código del Trabajo y 11 y 12 del Reglamento.

El artículo 54 del D.F.L. N° 178, de 1931, establecía que "El patrón deberá entregar al obrero que trabaje a domicilio, una libreta en que se indiquen la naturaleza y cantidad de la obra, la fecha en que ésta se encomienda, el precio convenido, el valor de los materiales que se le entreguen y la fecha de devolución de la obra. La libreta expresará además, las condiciones en que el obrero pagará las pérdidas o deterioros de los objetos que se le confíen y el nombre y domicilio del fiador, si lo hubiere".

A su vez, el artículo 11 del Reglamento manifestaba que "El patrón entregará, gratuitamente, a cada obrero, una libreta que contenga, además de las enunciaciones del "Registro de Obreros y Salarios" las condiciones en que el obrero pagará las pérdidas o deterioros de los objetivos que se confíen y el nombre y domicilio del fiador, si lo hubiere. Esta libreta deberá llevar la firma o facsímil del patrón o de quien lo represente y el timbre del establecimiento o empresa, y no podrá ser retirada por los dadores de trabajo, por ningún concepto, ni deberán anotarse en ella indicaciones sobre capacidad, conducta o aptitudes del obrero".

La libreta debía tener también el timbre de la Inspección del Trabajo respectiva al tenor del artículo 121 del Reglamento.

RESPONSABILIDAD SUBSIDIARIA RESPECTO A LOS INTERMEDIARIOS.

Al respecto el artículo 8° del Reglamento disponía: "El que encargó la ejecución de la obra será subsidiariamente responsable de las obligaciones que afecten a los contratistas o intermediarios a favor de los obreros".

EL SALARIO

FORMA DE PAGO Y PUBLICIDAD DEL SALARIO.

El D.F.L. N° 178, de 1931 y su Reglamento establecían una serie de disposiciones para proteger el salario de los trabajadores por ejemplo, habían normas que obligaban a pagar íntegro el salario, sin admitir otras deducciones que las señaladas por la ley expresamente: se establecía además la obligación de confeccionar tarifas para los diferentes trabajos, las que debían ser mantenidas a la vista de los trabajadores en los sitios de entrega y recepción de labores. El pago se efectuaba en ese mismo lugar. Para dar más publicidad al salario y permitir a las autoridades un control más fácil, se disponía que el monto de éste debía constar tanto en el Registro de Obreros y Salarios como en la Libreta de Trabajo.

Cabe destacar las siguientes disposiciones.

- a) Artículo 13 del Reglamento: "Los salarios se pagarán en el lugar de la entrega de la obra confeccionada y el obrero deberá firmar los comprobantes del caso".
- b) Artículo 14 del Reglamento: Establecía que las tarifas de salario para los obreros a domicilio que fijen las Comisiones Mixtas de Salario Mínimo, debían mantenerse en lugares visibles sean los sitios de entrega y recepción de las obras.

- c) Artículo 60 del D.F.L. N° 178, de 1931. Disponía que se establecerán tarifas de salarios que serán fijadas en los sitios donde se haga entrega de los materiales de trabajo a los obreros y donde se devuelvan las labores terminadas".
- d) Artículo 55 del D.F.L. N° 178 de 1931. Disponía que "El salario fijado deberá pagarse íntegramente al obrero, sin que pueda deducirse por concepto de retribuciones a empresarios o sub-empresarios".

Estas disposiciones pretendían proteger al obrero de la acción de los intermediarios. Pero prácticamente no solucionó el problema, ya que el obrero no tenía relación con el industrial y contrataba directamente con el intermediario, tanto la entrega y recepción como el pago de trabajo, lo que hizo difícil la aplicación del artículo en cuestión.

- e) Finalmente, es dable destacar los artículos 53 y 54 del antiguo Código del Trabajo que señalaban la obligación de dejar constancia en los registros de obreros a domicilio de la remuneración pactada.

h) Salario mínimo.

El D.F.L. N° 178 de 1931, permitía que en esta clase de labores pudiera fijarse un salario mínimo. En su artículo 59 disponía que: "El salario mínimo para esta clase de trabajo se determinará en la forma y condiciones establecidas en el artículo 44 de este texto".

El artículo 44 mencionado, expresaba: "Se entenderá por salario mínimo aquel que no sea inferior a los dos tercios, ni superior a los tres cuartos del salario normal o corrientemente pagado, en la misma clase de trabajo, a los obreros de las mismas aptitudes o condiciones, en la ciudad o región en que se ejecute".

El Reglamento, a su vez, en su artículo 14, manifestaba que "Comisiones Mixtas de Salario Mínimo fijarán las tarifas de salarios que regirán para los obreros a domicilio y que se mantendrán en lugar visible, en los sitios en que se haga entrega de los materiales de trabajo a los obreros y donde se devuelvan las labores terminadas". Más adelante agregaba que: "Para la fijación de los salarios mínimos las Comisiones Mixtas tendrán en consideración los salarios corrientes por pieza o por unidad de tiempo pagados en la localidad a los obreros de fábrica o taller, de las mismas o análogas profesionales y aptitudes y por trabajo idéntico y similar. Las Comisiones Mixtas de Salario Mínimo, al fijar éste, tendrán en cuenta los gastos en que debe incurrir el obrero para retirar los materiales del establecimiento o domicilio del patrón y para entregar en éste la obra terminada y el tiempo que debe destinar a estos fines. Considerarán, también, los gastos generales en que haya que incurrir el obrero a domicilio para ejecutar la obra encomendada, como luz, combustible, desgaste de instrumentos de trabajo, etc".

i) Descuentos.

Según el artículo 55 del D.F.L. N° 178 de 1931, el salario fijado debía pagarse íntegramente al obrero, sin que pudiese reducirse por concepto de retribuciones a empresarios o sub-empresarios.

Es útil recordar el artículo 40 de ese ordenamiento, sobre inembargabilidad de los salarios y el 41 sobre la prohibición de retener, deducir o compensar suma alguna que rebaje el monto del salario que establecía ese Código.

Los descuentos autorizados eran tratados en el artículo 56 del Código, el cual disponía que: "Cuando el obrero entregue trabajos defectuosos o deteriore los materiales, el patrón podrá, con

autorización del respectivo inspector del trabajo, retener hasta la cuarta parte del salario semanal en garantía de las indemnizaciones que declare el Juzgado del Trabajo. El funcionario que intervenga levantará un acta, dejando especial constancia de la cantidad de dinero retenida por el patrón. Si el patrón no iniciare la acción en el plazo de 30 días, contados desde que inició la retención deberá devolverla ante el Inspector del Trabajo".

j) Condiciones de Higiene y Seguridad.

REQUISITOS MINIMOS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

El Reglamento de Trabajo a Domicilio señalaba en su artículo 15 el mínimo de condiciones que debían tener los lugares en que se desarrollaban estas actividades. En general, se trataba de proteger la salud, la integridad física y la vida del trabajador que las ejecutaba.

El mencionado artículo 15 del Reglamento disponía que: "Los locales en que se ejecuta trabajo a domicilio deberán ajustarse a las siguientes disposiciones mínimas de higiene y seguridad:

1. Que el trabajo sea dirigido por una persona que esté familiarizada con él;
2. Que el sistema o modalidad de trabajo no ponga en peligro la salud o vida del obrero;
3. Que el edificio o sala donde se trabaje sea lo suficientemente sólido y garantice las condiciones de estabilidad;
4. Que las estructuras, instalaciones y máquinas sean apropiadas y se mantengan en tales condiciones que no puedan producirse accidentes como resultado de roturas o defectos técnicos;
5. Que se suministre ventilación, alumbrado y calefacción adecuados;
6. Que se adopten medidas efectivas para impedir la creación de polvos explosivos o dañinos para la salud, como asimismo de gases o vapores tóxicos;
7. Que se use la ropa y el equipo adecuado para el trabajo;
8. Que se contemplen las medidas adecuadas para prevenir incendios;
9. Que el empaquetado, carga transporte, manipulaciones y otros trabajos que se ejecuten en el proceso de transformación de las materias primas se haga de modo tal que, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo y las condiciones en que se efectúa, se hayan tomado las precauciones que razonablemente se puedan considerar necesarias para proteger a los trabajadores contra los riesgos de accidentes o enfermedades;
10. Que las instalaciones eléctricas de alumbrado, fuerza motriz y calefacción no ofrezcan peligros de golpes de corrientes para los obreros, ni de incendio para el edificio, y
11. Que haya artefactos higiénicos indispensables para las necesidades del personal.

k) Autorización previa para algunas labores.

Con el objeto de proteger, tanto al trabajador como a la colectividad de la acción dañina de ciertas actividades a domicilio, se enumeraron en el artículo 16 del Reglamento las labores que requerían autorización previa para su iniciación. Ellas eran:

- a) Los que utilicen sustancias explosivas o inflamables;
- b) Los que utilicen o produzcan sustancias nocivas o pulverulentas que contaminan el aire o las aguas;
- c) Los que produzcan ruidos o vibraciones que molesten al vecindario;
- d) Los que utilicen electricidad a alta tensión, sobre 240 voltios;
- e) Los que utilicen maquinarias peligrosas, calderas, vapor o recipientes sometidos a presiones mayores de una atmósfera, y
- f) Los que utilicen rayos X o materias radioactivas.

Para estas actividades era requisito previo e indispensable la autorización de la Dirección del Trabajo.

l) Fiscalización.

Las normas sobre esta materia se contenían en el Reglamento.

Al respecto, se establecía un control del trabajo a domicilio mediante un cuerpo de inspectores que debía integrarse de preferencia por mujeres.

Según el artículo 17 del Reglamento la fiscalización "será efectuada de preferencia por el personal inspectivo femenino de la Dirección General del Trabajo y en relación con las facultades y obligaciones que se determinan para este personal en la letra d) de la letra c) del artículo 58 de Decreto reglamentario N° 1.184 de 10 de diciembre de 1942".

El mismo artículo 17, dio a la Dirección General de Sanidad la inspección de todos aquellos trabajos a domicilio que dicen relación con artículos alimenticios.

m) Registros de patrones.

El artículo 12 del Reglamento señalaba que la Dirección General del Trabajo, debía llevar un rol de patrones que tengan obreros a domicilio, con la indicación del giro de la industria, domicilio y número de obreros con especificación de sexo y edad.

n) Excepción a la Inspección.

El D.F.L. N° 178 de 1931, es su artículo 57, disponía que: "El local en que sólo trabajen los miembros de una misma familia bajo la autoridad de uno de ellos, no estará sometido a la inspección siempre que la industria ejercida no pertenezca al número de las consideradas peligrosas o insalubres". Es lo que se denomina en la doctrina "Taller Familiar" y constituía una excepción a las normas sobre inspección dictadas en esta materia.

SANCIONES.

Según el artículo 19 del Reglamento las sanciones consistían en multas pecuniarias que se duplicaban en caso de reincidencia.

B) El Trabajo a Domicilio durante la vigencia del Decreto Ley N° 2.200 de 1978.

La normativa contenida en el D.F.L. N° 178 de 1931, respecto del trabajo a domicilio fue reemplazada por aquella contenida en los artículos 140 a 144, inclusive, del Decreto Ley N° 2.200 de 1978, sobre Plan Laboral.

Dicho ordenamiento vino a simplificar la preceptiva del antiguo Código del Trabajo, por la vía de regular sólo aspectos básicos del contrato y de liberalizar el control y las obligaciones patronales.

El artículo 140 del Decreto Ley N° 2.200, estableció que "trabajo a domicilio es el que en forma habitual se ejecuta en el propio hogar del trabajador o en un lugar libremente elegido por él, sin vigilancia, ni dirección inmediata de la persona por cuenta de quien trabaja, ni de representante suyo".

Se dejó, en consecuencia, expresamente establecida la falta de control y dirección de parte del empleador, reiterándose, por otro lado, la habitualidad que tipifica a este tipo de labor.

En cuanto a la naturaleza jurídica que debe revestir esta forma de trabajo, el artículo 141 del aludido decreto ley expresaba que: "el convenio en virtud del cual el empleador, ya sea proporcionando útiles de trabajo, o no, vendiere o entregare al trabajador materias primas u objetos para que éste los elabore, confeccione o transforme en su propio domicilio y posteriormente los venda o entregue al empleador, y cualquier otro convenio, estipulación u operación semejante, constituye contrato de trabajo de esta especie".

En verdad, esta disposición es algo vaga para definir este tipo de contrato, introduciendo un elemento especial, cual es la venta de parte del empleador al trabajador de materias primas u objetos para su elaboración, para luego establecer una retroventa, aspecto jurídico que esta consultora cree que no ayudó a clarificar la esencia del convenio y desvirtuó en alguna medida su naturaleza.

Lo relativo al registro se trataba en el artículo 142, el cual indicaba que: "el empleador que dé trabajo a domicilio, deberá llevar un registro de estos trabajadores, en el que se anotará su nombre, apellido y domicilio, el local donde se ejecute el trabajo, la naturaleza, calidad y cantidad del trabajo encomendado, y la remuneración que deban percibir".

Los aspectos de responsabilidad del trabajador fueron igualmente mantenidos en el Decreto Ley N° 2.200, cuyo artículo 143 precisaba que: "cuando el trabajador entregue obras defectuosas o deteriore los materiales, el empleador podrá, con autorización del inspector del trabajo, retener hasta la cuarta parte de la remuneración semanal en garantía de las indemnizaciones que declare el tribunal de trabajo".

Por último, el cuerpo legal en comento se refería a las remuneraciones, a la previsión, y a las indemnizaciones en su artículo 144 aclarando que "la remuneración de estos trabajadores será de libre convención; y las imposiciones previsionales serán de cargo de ellos mismos, salvo que se estipulare lo contrario.

Respecto de estos trabajadores, no regirán las normas sobre indemnizaciones por terminación del contrato previstas en esta ley, si no se estipulare expresamente su aplicación".

Como acápite final, respecto de la legislación que existió en Chile sobre trabajo a domicilio, es útil tener presente que la Dirección del Trabajo tuvo dos órdenes de jurisprudencia sobre la naturaleza jurídica del contrato.

En efecto, por Dictamen N° 3.852 de 4 de junio de 1969, se manifestó que no se daban los presupuestos para considerar como contrato de trabajo el que ahora interesa.

Ello por cuanto en la especie no se configuraría el vínculo de subordinación o dependencia que es de la esencia del contrato de trabajo, si se considera que los operarios están fuera de la vigilancia del patrón, no están sujetos a horario, no deben concurrir al lugar de la faena, pudiendo, incluso, encargar a un tercero que ejecute la labor convenida y tampoco habría continuidad en la prestación de los servicios.

Dicha doctrina fue reconsiderada por los Dictámenes N°s. 7 de 1973 y 4.004 de 1975, de la misma Dirección del Trabajo.

En dichos pronunciamientos, el organismo fiscalizador precisó que un vínculo de subordinación puede presentarse bajo diversas formas, según la naturaleza de la labor realizada o la influencia de otros factores, variando la intensidad en función del carácter de la tarea y el grado de responsabilidad del empleado, siendo menor en los trabajos de mayor tecnicismo.

Dicha subordinación existiría aun cuando la labor no se realice bajo la vigilancia directa del empleador, de sus apoderados o delegados, porque es de ordinaria ocurrencia la ocupación de personal que labora fuera del local del establecimiento patronal, tesis que se da perfectamente en el caso que interesa.

Se agregó que, en todo caso para que se configure el contrato de trabajo debe existir continuidad en la relación jurídica y no tratarse de trabajos esporádicos que no subordinan realmente al individuo a la industria respectiva.

Además, se hizo presente que el propio legislador dio el carácter de contrato de trabajo al que se examina regido por normas generales y propias especiales.

Así se concluyó que esos trabajadores podían plantear conflictos colectivos y presentar pliegos de peticiones a la industria para la cual laboran habitualmente.

Incluso, se determinó que debían aplicarse las normas del contrato de trabajo de obreros a domicilio a unos trabajadores que habían suscrito un contrato de ejecución de obra material, por darse todos los requisitos propios del tal relación laboral.

C) Derogación de la normativa sobre trabajo a domicilio.

Con motivo de una adecuación global de las normas laborales contenidas en el Decreto Ley N° 2.200 de 1978, el 14 de agosto de 1981 se publicó la Ley N° 18.018, la cual introdujo diversas modificaciones al primer texto citado.

Entre ellas, cabe destacar la contenida en el artículo 1° N° 69 de la aludida Ley N° 18.018 que se limita a consignar lo siguiente: "Derógase el Párrafo 3°, contrato de trabajo a domicilio, del Título XIII".

Referente a dicha derogación, es dable manifestar que de acuerdo con lo señalado en la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N° 18.018, el motivo del tal abrogación fue que el

contrato de trabajadores a domicilio no reuniría los requisitos del contrato de trabajo, ya que no existe entre ellos y el empleador ni supervigilancias ni dirección inmediata, razón por la que, además las normas que los rigen han pasado a ser inaplicables e incontrolables en su cumplimiento.

Como puede apreciarse, en dicho momento se adoptó una decisión más política que jurídica, optando por derogar una legislación que era resistida –y que, en la actualidad, volvería a serlo– por el estamento empresarial, sin que se señalara un solo fundamento jurídico para el término de esa normativa, ya que no puede estimarse como tal la aseveración, no fundamentada, de que el contrato de trabajadores a domicilio no es un contrato de trabajo, comoquiera que con anterioridad y desde 1931 –esto es, durante cincuenta años– sí se estimó que revestía tales caracteres.

En este contexto, la misma Ley N° 18.018, modificó, en su artículo 1° N° 6, el artículo 8° del Decreto Ley N° 2.200 de 1978, expresando que no dan origen al contrato de trabajo "los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia, ni dirección inmediata del que los contrata".

En todo caso, es necesario tener en cuenta lo ocurrido al momento de delinear las alternativas que hoy en día podrían sustentarse para introducir disposiciones de protección del trabajador a domicilio, pues al parecer es absolutamente inviable volver a la reglamentación anterior –ello traería graves conflictos con los empresarios– debiendo procederse a un examen puntual de aquellas situaciones que merecen ser objeto de regulación, como son, por ejemplo, los derechos en materia de accidentes del trabajo, la salud y previsión.

Posteriormente, el Código del Trabajo aprobado por la Ley N° 18.620, reguló el contrato de trabajo a domicilio, siguiendo el criterio de la Ley N° 18.018, reiterando, además, en su artículo 8°, incisos segundo y tercero, que no dan origen al contrato de trabajo los servicios que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio y tampoco aquellos prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia ni dirección inmediata del que los contrata.

A su vez, la Ley N° 19.250 que modificó el citado artículo 8° del Código del Trabajo ha atenuado el referido criterio al disponer que "no hacen presumir la existencia del contrato de trabajo los servicios de que se trata, de manera que bien podría destruirse esa presunción legal por los medios de prueba aceptados por el propio Código del Trabajo y configurar en la especie una relación laboral que debería sujetarse a las reglas generales sobre contrato de trabajo, toda vez que no existe otra regulación especial aplicable a la materia.

Esta situación se mantiene sin variaciones hasta hoy, luego de la entrada en vigor del texto refundido del aludido Código del Trabajo, fijado por el D.F.L. N° 1 de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Dentro de este mismo orden de ideas conviene considerar que el Ejecutivo había primitivamente propuesto eliminar el inciso tercero del artículo 8° del Código del Trabajo. A su vez, la Comisión del Senado quiso conocer el objeto de tal eliminación, teniendo en vista particularmente el interés de la señora Ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer, quien pidió que se reconsiderase la posibilidad de incorporar el trabajo a domicilio en la normativa del Código del Trabajo.

Según el Ejecutivo, la regla general es que, habiendo subordinación, hay contrato de trabajo. Aquí habría un requisito adicional, cual es que, por sobre la subordinación, exista vigilancia y dirección inmediata del empleador. Por eso la jurisprudencia administrativa y judicial ha sido parca para admitir hechos que den lugar al reconocimiento de este contrato.

Agregó el informe que el Mensaje, cuando propuso la eliminación del inciso en comento, quiso dejar entregado este tema a las reglas generales y, por tanto, en cuanto se probara subordinación, los contratos a domicilio configurarían una modalidad del contrato de trabajo. La sugerencia estaba complementada por una modificación al artículo 22, en que se liberaba al contrato de trabajo a domicilio de la limitación de la jornada de trabajo.

II. LEGISLACION MODERNA EXTRANJERA.

A) Datos preliminares.

La línea general en la primera mitad del siglo 20 fue la de legislar detalladamente sobre el trabajo a domicilio, considerándose una importante intervención del Estado en la materia.

Los primeros ordenamientos aparecen en Suiza en 1877, en Gran Bretaña y algunos Estados de Norteamérica en 1891, en Alemania en 1904 y en Francia en 1915.

No obstante, existe actualmente una corriente legislativa tendiente a suprimir las normas respectivas tal como ocurrió en Chile con la Ley N° 18.018.

Por ejemplo, en los Estados Unidos, la supresión comenzó en Nueva York en que el trabajo a domicilio fue prohibido a contar del 1° de julio de 1937.

Asimismo, en la conferencia de La Habana de 1939 se acordó abolir el trabajo industrial a domicilio como forma de producción de los países de América, por ser contrario al interés de los trabajadores y a la economía nacional.

En todo caso, importantes países mantienen una completa legislación sobre el tema, pudiendo destacarse entre ellos Portugal, España, Filipinas, Perú, Argentina, Paraguay y Brasil.

B) Portugal.

La normativa sobre trabajo a domicilio se encuentra contenida en el Decreto Ley N° 440 de 14 de noviembre de 1991.

En los fundamentos de dicho decreto ley se expresa que la falta de regulación de esta materia ha traído consigo distorsiones económicas, de organización e injusticias sociales que lesionan seriamente los intereses de los trabajadores y de las empresas.

Se agrega que no obstante las ventajas propias de este tipo de trabajo para aquellos empleados que por razones personales, de familia y otras no desean ajustarse a regímenes rígidos de trabajo o para las empresas pequeñas y medianas que por esta vía pueden alcanzar mayor competitividad, no puede desconocerse que en nombre de esas ventajas se ha venido afectando precisamente la libre competencia de las empresas favoreciendo a las más ineficientes y a su vez se perjudica la seguridad y la salud de los trabajadores. Se afecta asimismo el desarrollo de los menores y se perjudica a los sistemas de seguridad social a causa de la evasión impositiva y el pago de subsidios para trabajadores que laboran en las aludidas actividades.

Se destaca asimismo que el trabajo a domicilio es diferente de aquel propio de un contrato de trabajo en que existe subordinación jurídica y también del trabajo autónomo en que prácticamente desaparece la dependencia económica respecto del dador de trabajo.

Se proponen, entonces, normas de protección a los menores, de salvaguardia de las condiciones de seguridad, salud y ambiente de trabajo y para un justo equilibrio entre las jornadas de trabajo y las remuneraciones pagadas. Se crean mecanismos de control, en especial del pago de cotizaciones para la seguridad social y para resolver los eventuales conflictos entre las partes.

El artículo 1º del decreto ley señala que su ámbito de aplicación son los contratos cuyo objeto es la prestación de trabajo sin subordinación jurídica en el domicilio del trabajador y también aquellos en que éste compre las materias primas y las vendas luego como un producto acabado, siempre que en uno y otro caso, el trabajador esté bajo la dependencia económica del dador de trabajo.

Queda comprendido en este concepto la situación de aquellos trabajadores que, sin subordinación entre sí y hasta un límite de cuatro, ejecutan las labores en el domicilio de uno de ellos, para un mismo empleador.

A su vez, por razones de seguridad o de salud tales labores pueden ejecutarse en instalaciones no comprendidas en el domicilio del trabajador.

Se prohíbe al trabajador utilizar ayudantes, salvo que se trate de miembros de su grupo familiar y se excluye de este tipo de labor la prestación de trabajo intelectual.

Obligaciones mutuas

El empleador está obligado a respetar la vida privada y el tiempo libre del trabajador y de su familia. Por su parte, el trabajador se obliga a guardar secreto sobre la información confidencial que posea sobre los procesos o técnicas de producción. Asimismo, se prohíbe al trabajador utilizar las herramientas y las materias primas que reciba del cliente en forma distinta de la estipulada en el contrato. El trabajador no podrá utilizar sustancias dañinas o peligrosas, ni equipo que no se ajuste a las normas de seguridad establecidas. Los salarios deben reflejar tanto el tiempo necesario para realizar las tareas encomendadas como los salarios vigentes en el sector, y, en todo caso, no podrán ser inferiores al salario mínimo mensual. Las empresas no podrán encargar trabajo a domicilio dentro de los tres meses siguientes a la adopción de medidas para la disminución de la jornada de trabajo o la reducción de la plantilla. Además, el trabajo a domicilio está sometido a las normas ordinarias aplicables en materia de impuestos, seguridad social y trabajo infantil.

Es interesante destacar que el dador de trabajo, según el artículo 4º del decreto ley debe someter a los trabajadores a domicilio a un examen médico que certifique su capacidad física y mental, en el curso de los 90 días posteriores al inicio de las actividades, existiendo situaciones especiales tratadas en el propio artículo 4º respecto de las actividades alimenticias. Asimismo, el examen médico debe reiterarse cada dos años e incluso antes si se verifica una modificación sustancial de las condiciones laborales.

El ordenamiento en análisis contempla el registro de trabajadores en condiciones similares a las que existían en Chile.

Por otra parte, existe, en el artículo 7º, la obligación para el patrón de pagar anualmente un subsidio especial, sobre la base de las remuneraciones de los últimos doce meses.

Asimismo, debe destacarse la prohibición que pesa sobre el empleador, en el artículo 10, de contratar trabajadores a domicilio, en caso de reducción de períodos de trabajo o de suspensión de los contratos de trabajo o despidos colectivos, situación que busca prever prácticas desleales.

Los trabajadores a domicilio, al tenor del artículo 11 del decreto ley son beneficiarios plenos del sistema de seguridad social portugués; especialmente, están protegidos para riesgos de la maternidad, enfermedades profesionales, invalidez y muerte.

La fiscalización de las normas en comento recae sobre la Inspección General del Trabajo, de acuerdo con sus facultades que emanan de su Estatuto orgánico.

C) Italia.

La legislación pertinente se encuentra constituida por la Ley N° 877 de 18 de diciembre de 1973, complementada por las normas de la Ley N° 1.204 de 30 de diciembre de 1971, sobre protección de las trabajadoras madres.

El artículo 1º de la Ley N° 877 de 1973 establece que "es trabajador a domicilio el que, con vínculo de subordinación, efectúa en su propio domicilio o en locales de los cuales disponga, con o sin ayuda accesoria de los miembros de su familia, pero con exclusión de mano de obra asalariada y de aprendices, trabajos retribuidos por cuenta de uno o más empleadores, utilizando materias primas o accesorios y equipo propios o del empleador, aunque sean suministrados por intermedio de terceros". El mismo artículo precisa que "se considerará que existe subordinación cuando el trabajador a domicilio esté obligado a observar las directivas del empleador respecto a las modalidades de ejecución, características y requisitos del trabajo que efectúe para la ejecución parcial, la terminación o la entera elaboración de los productos objeto de la actividad del empleador comitente", agregando que "no es trabajador a domicilio, y deberá a todos los efectos considerarse trabajador en relación de dependencia por tiempo indeterminado, el que efectúe, en las condiciones fijadas en los párrafos anteriores, trabajos en locales de propiedad del empleador, incluso en el caso de que satisfaga a este último una indemnización por el local o por el equipo en él existente".

Se establecen prohibiciones de ejecutar trabajos con sustancias o materiales nocivos o peligrosos para la salud o la integridad personal del trabajador o su familia y la utilización del trabajo a domicilio en caso de reestructuraciones, reorganizaciones o conversión de empresas, disposición similar a la existencia en Portugal.

Existe un registro especial de empleadores a nivel nacional y regional y la obligación de proveer al trabajador de una libreta de control de los trabajadores.

La remuneración se efectúa con arreglo a las tarifas por pieza previstas en los contratos colectivos de su categoría o, en su defecto, por las tarifas que determine una comisión regional creada al efecto.

Los trabajadores a domicilio están, asimismo, afectos a las normas que rigen a los trabajadores subordinados en materia de seguros sociales asignaciones familiares.

Dichos operarios no pueden efectuar trabajos por cuenta propia, ni por cuenta de terceros en competencia con el empleador si éste le suministra una cantidad de trabajo suficiente que permita un empleo continuo similar a la duración normal de trabajo.

La fiscalización de las disposiciones corresponde al Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

A su turno, la Ley N° 1.204 de 1971, de protección a las trabajadoras madres hace aplicable a las trabajadoras a domicilio las disposiciones sobre protección a la maternidad, otorgando fuero maternal o estas trabajadoras. Igualmente queda prohibido asignar a las mujeres respectivas trabajos:

- a) durante los dos meses precedentes a la fecha presunta del alumbramiento;
- b) si el alumbramiento se verificare después de la fecha prevista, durante el período comprendido entre la fecha presunta y la fecha efectiva del alumbramiento;
- c) durante los tres meses siguiente al alumbramiento.

También los períodos de interrupción obligatoria del trabajo deben computarse como válidos para beneficios salariales, gratificación de Navidad y vacaciones.

Se otorga, por su parte, asistencia en el parto y, en general, asistencia hospitalaria y reconocimientos médicos gratuitos en la entidad de salud en que estén aseguradas las trabajadoras.

D) España.

La normativa aplicable se contempla en la Ley N° 8 de 10 de marzo de 1980, sobre Estatuto de los trabajadores.

Se estructura como una modalidad del contrato de trabajo y se le define como aquel en que la presentación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

El contrato debe constar por escrito y se fija como mínimo un salario igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

Dichos trabajadores tienen derecho a la representación colectiva, salvo que se trate de un grupo familiar y les son aplicables medidas de higiene y de seguridad que deben en cada caso determinarse.

La empresa debe entregar a los trabajadores un documento de control de la actividad laboral que realicen, en que se especifique la individualización de éste y del trabajo encargado, las tarifas y otros aspectos referentes a la relación laboral.

E) Perú.

La legislación vigente en el Perú se encuentra contenida en la Ley de Fomento del Empleo, de 24 de abril de 1993, artículos 155 a 164 inclusive.

Se define el trabajo a domicilio como aquel "que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por éste, sin supervisión directa e inmediata del empleador. El empleador tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse".

Se agrega que el trabajo a domicilio "genera relación laboral entre el trabajador a domicilio y el empleador, sea este último el productor de los bienes y servicios finales o intermedios, subcontratistas o agente, siempre que estos últimos se encuentren debidamente registrados". Se excluye de este concepto el trabajo que realizan "los trabajadores domésticos o del hogar, el trabajo autónomo, el realizado en taller de familia o trabajo familiar".

El contrato debe celebrarse por escrito y el empleador debe llevar un registro que sustituye al libro de remuneraciones del régimen laboral común.

La remuneración es fijada por las partes o por convenio colectivo de trabajo a domicilio.

Al trabajador le asisten los siguientes derechos legales:

- a) Primero de mayo, equivalente a una treintava parte de las remuneraciones totales percibidas el mes inmediato anterior laboral, siempre que el trabajador tenga derecho acumulado de los beneficios de las letras b) o c) siguientes.
- b) Vacaciones, equivalente al 8,33 por ciento del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador. Este beneficio se paga conjuntamente con la remuneración del mes al que corresponde el año cronológico de servicios cumplidos.
- c) Compensación por tiempo de servicios, equivalente al 8,33 por ciento del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador. Este beneficio lo paga directamente el empleador al trabajador, dentro de los diez días siguientes de cumplido el año cronológico de servicios y tiene efecto cancelatorio.

Asimismo, el empleado está afecto al Sistema Nacional de Pensiones y al régimen de prestaciones de salud, pero está al margen del sistema de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

F) República Dominicana.

El nuevo Código del Trabajo de la República Dominicana, aprobado por la Ley N° 16 de 29 de mayo de 1992, contempla normas sobre trabajo a domicilio en sus artículos 266 a 276, inclusive.

Según dicho Código "trabajo a domicilio es el que ejecutan los trabajadores en el local donde viven, por cuenta de una o más personas físicas o morales, las cuales son consideradas como empleadores. También es trabajo a domicilio el que es ejecutado por los trabajadores en un local o taller distinto al de las personas por cuya cuenta trabajan".

A su turno, se define lo que debe entenderse por empleador y trabajador en los siguientes términos:

"Empleador de trabajo a domicilio es cualquier persona física o moral que contrata labores para ser realizadas en el domicilio del trabajador, o en un local cualquiera que no sea la empresa o establecimiento del empleador" y "trabajador a domicilio es el que trabaja en su propia vivienda, ya solo, ya en taller de familia, por cuenta de uno o más empleadores, o en un local que no sea el de la industria o taller de dichos empleadores".

Se establece la obligación del libro-registro y de la entrega al trabajador de una libreta que consigne la calidad del interesado, el trabajo y el precio convenido.

A la vez, cada empleador antes de iniciar sus actividades en el trabajo a domicilio debe proveerse de una licencia en la Secretaría de Estado de Trabajo.

Se prohíbe el trabajo a domicilio contratado por órganos intermediarios.

Las normas generales sobre contrato de trabajo y los seguros sociales son igualmente aplicables, con las modalidades que en cada caso debe determinar el Poder Ejecutivo.

G) Honduras.

Las disposiciones del Código del Trabajo, aprobado por el Decreto N° 189 de 1° de junio de 1959, se reproducen con algunas modificaciones las normas sobre trabajo a domicilio que sobre la materia se disponen en el Decreto N° 224 de 20 de abril de 1956, ley de contratación individual de trabajo.

Los preceptos pertinentes son los artículos 166 a 172 de ese Código.

Señala dicho ordenamiento que "trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste", agregando que "la venta de materiales que haga el patrono al trabajador con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados, y, a su vez, se los venda a aquél, o cualquier otro análogo de simulación constituye contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código".

Los empleadores que ocupen este tipo de servicios, deben dar aviso al Ministerio del Trabajo y Previsión Social y tienen que llevar un libro registro destinado al efecto. Existe también la obligación de entregar una libreta de salario al trabajador con las estipulaciones del libro de registro y la cuantía de los anticipos y salarios pagados.

Las remuneraciones se pagan por entrega de labor o períodos no mayores de una semana.

A su vez, se prohíbe el trabajo en condiciones marcadamente antihigiénicas o peligrosas o cuando se presenten casos de enfermedad infecto contagiosa.

Son aplicables a esta clase de trabajos las disposiciones del Decreto N° 103 de 30 de abril de 1971 –ley del salario mínimo– debiendo ajustarse las remuneraciones al salario mínimo que se haya fijado para las industrias que operan con esta modalidad de trabajo.

H) Haití.

El Código del Trabajo de Haití de 12 de septiembre de 1961, actualizado por las disposiciones del Decreto de 24 de febrero de 1984, trata del trabajo a domicilio en sus artículos 357 a 371, inclusive.

Se define como trabajo a domicilio "el ejecutado por obreros en su hogar o en otro lugar libremente elegido por ellos por cuenta de un empleador, sin estar colocados bajo la vigilancia inmediata del mismo".

Existe el registro de control de la mano de obra y se protege el salario del obrero, disponiéndose que éste no será en ningún caso inferior al percibido por el mismo trabajo en la misma localidad por los obreros que trabajen directamente en el taller".

Este contrato se rige, asimismo, por las disposiciones generales sobre contrato de trabajo, condiciones de trabajo y conflictos laborales.

Se autorizan, también, descuentos al trabajador en caso de desperfectos o deterioros.

I) Brasil.

La normativa consta en el Código del Trabajo (C.L.T.).

Dicho ordenamiento no distingue esta clase de trabajo del realizado en el establecimiento del empleador, si se dan los caracteres de subordinación.

Se admite la especie del tallerista, esto es, el trabajador a domicilio que cuenta con la ayuda de asalariados extraños a su familia.

Se asigna una remuneración no inferior al salario mínimo (artículos 83 del C.L.T.).

Se aplica en materia de jornadas de descansos, licencias, vacaciones, feriados y aguinaldos el régimen laboral, comoquiera que no se hacen distinciones entre los trabajadores a domicilio y los demás trabajadores dependientes.

Se configura, además, una causal de despido indirecto, en caso de suspensión, supresión o reducción injustificada o arbitraria de la dación de trabajo.

J) Uruguay.

Rige en esta materia la Ley N° 9.910 de 1940. Se basa en el vínculo de la subordinación, incluso en el caso de los talleristas. Según el decreto de 19 de julio de 1940, el tallerista es un pequeño empresario que además de su propio trabajo, cuenta con personal ajeno a su familia, el que está a su servicio, para elaborar productos por cuenta y orden de un empleador. Estos últimos no tienen la calidad de trabajadores a domicilio sino de trabajadores comunes.

Existe la obligación para los patrones de inscribirse en la Inspección General del Trabajo y en el Banco de Previsión Social y de otorgar una libreta al trabajador con las indicaciones de rigor.

Para la fijación de las remuneraciones han existido Comisiones paritarias y los Consejos de Salarios creados por la Ley N° 10.449 de 1943. Actualmente los estipendios se fijan de común acuerdo entre las partes, no pudiendo, en todo caso, ser inferior al salario mínimo.

En cuanto a jornada en la práctica no hay límites comoquiera que el trabajo se remunera por pieza y no hay control horario.

Los derechos que asisten en materia de licencias anuales, feriados y aguinaldos se financian con cargo a un porcentaje adicional sobre el salario de cargo del empleador y un sistema de recaudación y distribución que actualmente es de cargo del Banco de Previsión Social.

El salario por vacaciones se determina dividiendo por 300 el total ganado en el año anterior.

Durante las licencias los dadores de trabajo no pueden recibir ni hacer entregas de trabajo.

Respecto del aguinaldo cabe manifestar que éste equivale a la doceava parte de lo percibido en cada semestre.

Se genera el derecho a una indemnización por despido, cuando existe una suspensión total del trabajo por un lapso de dos meses o se reduce el trabajo en un 25% dentro de un semestre y siempre que se hayan cumplido seis tareas en ese lapso. Se requiere además que el trabajador esté inscrito en la Caja de Jubilaciones de la Industria y del Comercio.

El monto de la indemnización asciende a un doceavo de lo percibido en el último año con un tope de seis mensualidades.

K) Paraguay.

La reglamentación se encuentra en el Código del Trabajo, en los artículos 137 y 147.

Rige el concepto de subordinación como elemento distintivo. Se limita la aplicación de la normativa al taller de familia en que todos los miembros son trabajadores del dador de trabajo. No se admite el trabajo de dependientes ajenos al grupo familiar.

El empleador debe llevar un libro rubricado por la autoridad del trabajo y entregar una libreta de salarios al trabajador.

La remuneración no puede ser inferior a la que se pague por trabajos similares en las fábricas o talleres de la localidad.

Sin embargo, estos trabajadores tienen derecho a cobrar los días de feriado de pago obligatorio, si trabajaron para el empleador en la quincena anterior al feriado.

No existen normas especiales sobre despido, de manera que serán aplicables las reglas generales sobre terminación del contrato de trabajo.

L) Argentina.

Las normas pertinentes se contemplan en la Ley N° 12.713 de 3 de octubre de 1941 y en el decreto de 20 de abril de 1942.

Dicha legislación se preocupa de definir los distintos elementos que configuran el trabajo a domicilio.

Es así como se señala que "Trabajo a domicilio es el que se realiza en la vivienda del obrero, en un local elegido por él, o en la vivienda o local de un tallerista, para un patrono o tallerista".

"Tallerista es el que participando o no en las tareas, hace elaborar con obreros a su cargo, en una habitación o local, mercadería recibida de un patrono o intermediario o mercadería adquirida por él para elaborar por encargo de los mismos, si esta operación se realiza como actividad accesoria de la anterior".

"Intermediario es el que por encargo de un patrono hace elaborar mercaderías a talleristas u obreros a domicilio".

"Patrono es el que se dedica a la elaboración o venta de mercaderías con o sin fines de lucro y que encarga trabajo a un obrero a domicilio, tallerista o intermediario".

"Obrero a domicilio es el que, bajo su propia dirección ejecuta en una habitación o local elegido por él, tareas destinadas a elaborar mercaderías por encargo de un patrono o intermediario, aun cuando se haga ayudar en su trabajo por miembros de su familia o por un solo aprendiz o ayudante extraño que trabaje a su lado".

Se requiere permiso previo para operar como empleador en este tipo de trabajo. Es necesario la inscripción en un Censo de Patronos.

A su vez, existe un registro de obreros y salarios a domicilio y la obligación de entregar al trabajador una libreta de trabajo.

El pago debe efectuarse en días fijados de antemano, los que no pueden exceder de dos por mes, salvo excepciones acordadas por la autoridad competente. Las horas de pago no pueden exceder de seis. Este salario deberá abonarse dentro de los 15 días después de la terminación y entrega del objeto. Cuando el pago no se hace efectivo por no comparecencia del obrero, el patrón debe depositarlo en el Banco de la Nación a la orden del presidente del Departamento Nacional del Trabajo para que éste adopte las medidas necesarias y haga el pago al interesado. El salario y los útiles del trabajador a domicilio son inembargables hasta una suma. Existen Comisiones de Salarios formadas por representantes de los patrones y de los obreros asociados y presididas por un representante de la autoridad. Estas comisiones fijan por votación el salario mínimo, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo, costo de la vida y remuneración en las fábricas por trabajos similares. Estas tarifas duran dos años, salvo circunstancias extraordinarias apreciadas por la Comisión. Los salarios deben ser mantenidos a la vista de los obreros.

RECEPCION Y ENTREGA DE TRABAJO.

La entrega y recepción de labores se hace en días y horas determinados de antemano por el Departamento Nacional del Trabajo, previo estudio de la naturaleza de trabajo y lo solicitado por el patrón.

HIGIENE Y SEGURIDAD.

Los locales donde se realice el trabajo a domicilio deben reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine la ley competente sobre estas materias. Cuando se trata de talleres que no se encuentren en condiciones de higiene y seguridad, podrán ser clausurados por la autoridad competente. Pero cuando el trabajo se realiza en la vivienda del obrero, ésta no podrá ser clausurada, ni él mismo privado de su trabajo, salvo el caso de enfermedades infecto contagiosas. Cuando el trabajo se realiza en la vivienda de un obrero en que existe una enfermedad infecto contagiosa, el presidente del Departamento Nacional del Trabajo ordenará el secuestro y desinfección de la mercadería y suspenderá la habilitación del obrero hasta que desaparezca el peligro, notificando esta medida a los dadores de trabajo respectivos. Toda persona ajena a la familia del obrero a domicilio, que conozca un caso de enfermedad infecto contagiosa, está obligada a denunciarla a la autoridad. La autoridad competente puede suprimir aquellos trabajos que ponen en peligro la vida, salud o moral de los obreros a domicilio.

Los empresarios intermediarios y talleristas que contraten un trabajo a domicilio, son responsables solidariamente del pago del salario, de ciertos accidentes del trabajo que ocurran en determinadas condiciones y algunas indemnizaciones por despidos.

SANCIONES.

Se aplican multas a los dadores de trabajo por no obtener licencia previa, por destrucción de rótulos, alteración de registros y documentos, negativa de exhibición de éstos, suspensión, supresión o reducción arbitraria de trabajo.

La ley tipifica delitos en su artículo 35. En efecto, según ese precepto "El empresario, intermediario o tallerista que por violencia, intimidación, dádiva o promesa realice actos que importen abonar salarios menores que los que se establezcan de acuerdo a los procedimientos que estatuye la presente ley, tendrá prisión de seis meses a dos años". A su vez, "El empresario, intermediario o tallerista que con el fin de eludir el pago de los salarios o abonar menor retribución de la establecida, destruye en todo o parte o adultere cualquiera de los registros o documentos establecidos en esta ley, como integrantes del sistema de contralor del trabajo a domicilio, será penado con prisión de seis meses a dos años".

M) Canadá.

La ley de 13 de junio de 1968 de Ontario, contempla algunas normas sobre trabajo a domicilio en su artículo 26.

Elas se refieren a las autorizaciones que debe tener el empleador para emplear trabajadores a domicilio y la inscripción de éstos en un libro de registro.

Las demás normas son las propias de la relación laboral común de dicho Estado.

N) Filipinas.

El Código del Trabajo, aprobado por el Decreto N° 442 de 1° de mayo de 1974, se remite a la reglamentación que al efecto se dicten a través del Secretario del Trabajo. Sus normas deben aplicarse al personal de la industria y de empresas descentralizadas.

Se precisa que el término empleador de trabajadores a domicilio corresponde a toda persona, física o moral, que por su cuenta o en su beneficio, o por cuenta de un tercero que resida fuera del país, directa o indirectamente, o por intermedio de un trabajador, agente, contratista, subcontratista o cualquier otra persona:

- 1) Entregue o mande entregar mercaderías, artículos o materiales, para su transformación o fabricación, al domicilio del trabajador o a proximidad de éste, los cuales ulteriormente deban devolverse, utilizarse o distribuirse con arreglo a sus instrucciones;
- 2) Venda mercaderías, artículos o materiales para hacerlos transformar o fabricar en el domicilio del trabajador o a proximidad de éste y los vuelva a comprar, sea personalmente, sea por intermedio del tercero.

Es dable destacar que recientemente en Filipinas se dictó la ley de 12 de septiembre de 1992, sobre el papel de la mujer en el desarrollo y construcción de la Nación, que garantiza la igualdad y capacidad jurídica de hombres y mujeres ante la ley.

O) Etiopía.

El Código del Trabajo se aprobó por la Ley N° 42 de 20 de enero de 1993. Dicho ordenamiento se refiere al trabajo a domicilio en sus artículos 46 y 47.

Se señala que existe contrato de trabajo a domicilio toda vez que una persona ejecuta habitualmente un trabajo para un empleador en su domicilio o en cualquier otro lugar libremente elegido por ella a cambio de un salario sin la vigilancia directa o las instrucciones del empleador.

También se incluye en el concepto todo acuerdo por el cual el empleador vende al trabajador materias primas o herramientas y éste revende productos al empleador, o cualquier otro contrato análogo.

Se establece asimismo la obligación del empleador de llevar un registro con los datos del trabajador, el objeto, precio, plazos y forma de pago.

III. DETERMINACION DE UN MODELO NORMATIVO

En este punto, es indispensable destacar que la aplicación de cualquier modelo normativo requiere de la voluntad política de legislar y aprobar disposiciones sobre la materia.

Debe recordarse que en Chile existió una preceptiva pionera en América que contaba con los elementos básicos reguladores del trabajo a domicilio, que sin embargo terminó siendo objeto de derogación por causas que se han examinado.

Ahora bien, existiendo la aludida voluntad política tendiente a reponer disposiciones sobre la materia, esta consultora propone adoptar como óptimo una legislación que tome los aspectos más positivos de las existentes en Perú y Portugal que son las más modernas, completas y protectoras de los derechos de los trabajadores.

Dichos sistemas resaltan especialmente por la preocupación de la seguridad de los trabajadores y protección a los menores, destacando las normas portuguesas sobre salud y exámenes médicos periódicos a que se sujetan las personas que desarrollan esta actividad. Ello se complementa con una adecuada fiscalización de parte del organismo estatal a cargo de las materias laborales, papel que en Chile correspondería cumplir a la Dirección del Trabajo.

Cabe hacer presente que en la Dirección del Trabajo de Chile existió un Departamento sobre Trabajo a Domicilio que, en definitiva, no cumplió adecuadamente con sus funciones a causa de la escasez de personal fiscalizador capacitado para tal rol.

Asimismo, en el nivel de la sanción, éstas siempre han consistido en la aplicación de multas menores que no causa ningún detrimento serio para el empleador.

La aplicación en Chile de la legislación propuesta permitiría mantener un mercado flexible de trabajo que favorezca a la pequeña y mediana empresa y, al mismo tiempo, proteja a los trabajadores otorgándoles derechos básicos laborales y de seguridad social, lo que se complementa con el adecuado control del organismo administrativo del trabajo.

IV. PROPUESTA DE NORMAS

En primer término, deberá derogarse el inciso cuarto del artículo 8º del Código del Trabajo vigentes que expresa:

"No hacen presumir la existencia de contrato de trabajo los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia, ni dirección inmediata del que los contrata".

Enseguida, debe incorporarse en el Libro I, Título II del Código del Trabajo "De los contratos especiales" un Capítulo especial sobre el Contrato de Trabajo a domicilio, el cual podría agregarse a continuación del Capítulo IV de dicho Título.

Los artículos que se proponen son los siguientes:

"Artículo... Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por éste, sin supervisión directa e inmediata del empleador ni de representante suyo.

"Artículo... El contrato de trabajo a domicilio deberá escriturarse en tres ejemplares, dentro de los cinco días siguientes al inicio de la labor encomendada. Una de las copias deberá remitirse a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes a su escrituración".

"Artículo... El empleador que dé trabajo a domicilio, deberá llevar un registro de estos trabajadores, en el que se anotará su nombre, apellido y domicilio, el local donde se ejecute el trabajo, la naturaleza, calidad y cantidad del trabajo encomendado, la remuneración que deban percibir, y cualquier otra indicación o precisión relativa a la relación laboral que las partes estimen pertinente consignar".

"Artículo... La remuneración será fijada por las partes de común acuerdo. Con todo, la remuneración mínima de los trabajadores a domicilio no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual".

"Artículo... Se prohíbe en el trabajo a domicilio la utilización de sustancias o materiales nocivos o peligrosos para la salud o la integridad personal del trabajador y de su familia".

"Artículo... Los trabajadores a domicilio deberán someterse a lo menos, una vez al año, al examen de medicina preventiva a que se refiere la letra a) del artículo 8º de la Ley Nº 18.469".

"Tratándose de la primera contratación, el certificado en que conste el cumplimiento de la obligación establecida en el inciso anterior deberá ser acompañado al empleador, dentro de los treinta días siguientes a la suscripción del respectivo contrato".

"El empleador deberá mantener la documentación a que se refiere este artículo a disposición de las entidades fiscalizadoras".

"Artículo... El trabajador a domicilio está obligado a guardar secreto respecto de las técnicas y modelos que les sean confiados, como asimismo a observar las reglas de utilización y funcionamiento de los equipos que les fueron entregados".

"El trabajador a domicilio sólo podrá utilizar las materias primas y las herramientas entregadas por el empleador para el cumplimiento de la labor encomendada".

"Artículo... El contrato de trabajo a domicilio terminará de acuerdo con las normas establecidas en los artículos 159, 160 Nºs, 1, 2, 5, 6 y 7 y 161".

"Artículo... La fiscalización de las normas de este Capítulo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las que correspondan a los organismos de salud competentes".

"Artículo... El reglamento fijará las normas que sean necesarias para la aplicación de lo dispuesto en este Capítulo".

Asimismo, se estima conveniente introducir la siguiente modificación legal:

"Artículo 2º letra a) de la Ley Nº 16.744:

A continuación de la palabra "domésticos" eliminase la conjunción "y" reemplazándose por una coma y agrégase luego de la palabra "aprendices" la frase "y los trabajadores a domicilio".

Lo anterior, atendido que algunas legislaciones extranjeras, no obstante la calidad de dependientes de estos trabajadores, los marginan de la protección de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Finalmente, se hace presente que de acuerdo con la normativa vigente en Chile –artículos 8º inciso cuarto y 22 del Código del Trabajo– si se prueba la subordinación y dependencia del trabajador el contrato a domicilio configura una modalidad del contrato de trabajo, lo que permite al dependiente gozar de todos los beneficios relativos a la salud, previsión y accidentes del trabajo que asisten a cualquier trabajador por cuenta de otro.

LIBRO AUXILIAR DE REMUNERACIONES*

D.S Nº 375, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO. (1)

**APRUEBA EL REGLAMENTO PARA LA APLICACION DEL ARTICULO 98
DE LA LEY Nº 16.840, DE 24 DE MAYO DE 1968, SOBRE
LIBRO AUXILIAR DE REMUNERACIONES. (2)**

Núm. 375.- Santiago, 30 de mayo de 1969.- Vistos: la facultad que me confiere el Nº 2 del artículo 72 de la Constitución Política del Estado,

DECRETO:

Apruébase el siguiente reglamento para la aplicación del artículo 98 de la Ley Nº 16.840, de 24 de mayo de 1968. (2)

Artículo 1º.- Todo patrón o empleador que tenga cinco o más trabajadores a su servicio deberá llevar un Libro Auxiliar de Remuneraciones timbrado por la Inspección del Trabajo y el Servicio de Impuestos Internos correspondientes al lugar de funcionamiento de la empresa, establecimiento, faena o de ubicación del predio agrícola respectivo.

Las empresas o establecimientos que tengan diversas oficinas o sucursales y que estén autorizadas por el Servicio de Impuestos Internos para llevar contabilidad centralizada, podrán llevar el Libro Auxiliar de Remuneraciones en la oficina en que llevan aquella, previa resolución de la Dirección del Trabajo que indique las oficinas o sucursales que ella comprende. Concedida esta autorización, las oficinas o sucursales comprendidas en ella deberán tener copia de esta resolución. (3)

En este caso, el timbraje se hará en la Inspección del Trabajo y en la Oficina del Servicio de Impuestos Internos que corresponda al lugar en que funciona la oficina donde se lleva la contabilidad de la empresa o establecimiento. (4)

Artículo 2º.- Los patrones o empleadores que tengan obreros y empleados a su servicio podrán llevar un Libro Auxiliar de Remuneraciones para obreros y otro para empleados.

Artículo 3º.- El Libro Auxiliar de Remuneraciones contendrá, a lo menos, las siguientes menciones:

- 1º.- Nombre y apellido del trabajador, y
- 2º.- Remuneración imponible, no imponible y remuneración total.

* Notas y comentarios de René Moraga Neira, abogado. Extracto de la obra modificable Legislación Laboral y Previsional.

(1) Publicado en el Diario Oficial de 05.09.69.

(2) La referencia a la citada Ley Nº 16.840, debe entenderse hecha al Art. 62 del Código del Trabajo.

(3) La solicitud deberá presentarse a la respectiva Inspección del Trabajo cuya facultad de resolución ha sido delegada por la Dirección del Trabajo.

(4) De acuerdo a lo establecido por el Art. 61 del Código del Trabajo, el timbraje debe efectuarse exclusivamente en el Servicio de Impuestos Internos.

Los empleadores podrán consignar otros antecedentes, como asimismo las remuneraciones desglosadas por rubros, ítem, o partidas más detalladas, debiendo, en todo caso, asentarse en forma separada las remuneraciones imponibles de las que no lo sean y la remuneración total.

Artículo 4º.- La fiscalización del cumplimiento de las obligaciones que emanen de este reglamento corresponderá a los Inspectores del Trabajo. Los inspectores de las cajas de previsión y del Servicio de Seguro Social tendrán acceso al Libro Auxiliar de Remuneración para el solo efecto de comprobar que las imposiciones han sido determinadas correctamente.

Artículo 5º.- Para los efectos de este reglamento, se entiende por remuneración el sueldo o salario efectivamente percibido por el trabajador en dinero, especies determinadas o regalías contractuales, por trabajo a destajo, horas extraordinarias, gratificaciones, participaciones en los beneficios, bonificaciones o cualesquiera retribuciones accesorias, con excepción de las asignaciones regidas por el Decreto con Fuerza de Ley N° 245, de 23 de julio de 1953, del Ministerio de Hacienda, y del artículo 27 de la Ley N° 7.295. (1)(2)

Los estipendios pagados a personas que no tengan la calidad de empleados o de obreros no se anotarán en el Libro Auxiliar de Remuneraciones, sin perjuicio de ser aceptados como gasto, siempre que reúnan los requisitos establecidos en la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Artículo 6º.- El Libro Auxiliar de Remuneraciones deberá presentarse antes de su iniciación a la Oficina de Impuestos Internos que corresponda, foliado correlativamente, para su timbraje.

Una vez timbrado por el Servicio de Impuestos Internos, se presentará a la Inspección del Trabajo que corresponda para su timbraje, el que se estampará en la primera hoja, indicando el nombre de la empresa, establecimiento, faena o predio agrícola, la circunstancia de tratarse del Libro Auxiliar de Remuneraciones, la fecha y el número de hojas que comprende. (3)

Artículo 7º.- Se entenderá que las empresas, establecimientos, faenas y predios agrícolas cumplen con la obligación de llevar el Libro Auxiliar de Remuneraciones, consignando las menciones del artículo 3º de este reglamento en hojas sueltas que deberán ser foliadas y presentadas a la Oficina de Impuestos Internos que corresponda para su timbraje, previamente a ser usadas. El Servicio de Impuestos Internos determinará la forma de cumplir los requisitos indicados en este inciso.

Posteriormente las hojas referidas deberán encuadernarse a lo menos, cada seis meses y en ningún caso el libro así formado podrá tener más de trescientas hojas. Este libro deberá presentarse a la Inspección del Trabajo correspondiente para su timbraje, sin lo cual no se entenderá cumplida la obligación establecida en el artículo 1º de este reglamento.

La Inspección del Trabajo timbrará el libro en conformidad a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo anterior. (3)

(1) La referencia al D.F.L. N° 245, de 23.07.53, debe entenderse hecha al D.F.L. N° 150, de 1981, de 25.03.82.

(2) La citada Ley N° 7.295, de 22.10.42, fue derogada por el N° 10 del Art. 6º de la Ley N° 18.018, de 14.08.81.

(3) De acuerdo con lo establecido por el Art. 62 del Código del Trabajo, el timbraje debe efectuarse exclusivamente en el Servicio de Impuestos Internos.

Artículo 8º.- Las anotaciones en el libro se harán en cada período de pago o por períodos mensuales, indicándose claramente el período que comprenden.

Artículo 9º.- Al término de cada ejercicio financiero, los patrones o empleadores deberán sumar lo pagado durante cada año a los trabajadores incluidos en el Libro Auxiliar de Remuneraciones.

Artículo 10.- El término “trabajador”, usado en este reglamento comprende sólo a aquellos que tengan la calidad jurídica de obreros o de empleados.

Artículo 11.- Sólo se considerará como gastos para los fines del impuestos a la renta que afecta al respectivo patrón o empleador, el monto de las remuneraciones que se registren en el Libro Auxiliar de Remuneraciones, siempre que éstos reúnan los requisitos establecidos en la Ley de la Renta, sin perjuicio de lo prevenido en el inciso 2º del artículo 5º respecto de los estipendios pagados a personas que no tengan la calidad de empleado u obrero.

Artículo 12.- Las anotaciones que se consignent en este libro no constituirán prueba de que las remuneraciones a que ellas se refieren hayan sido pagadas y/o percibidas, a menos que el recibo de ellas conste en el mismo libro, bajo la firma del beneficiario.

Artículo 13.- Derógase el Decreto N° 606, de 12 de noviembre de 1968, publicado en el Diario Oficial N° 27.217, de 12 de diciembre de 1968. (1)

Artículo transitorio.- Las remuneraciones correspondiente al período comprendido entre el 12 de diciembre de 1968 y la fecha de publicación de este reglamento podrán considerarse como gastos por remuneración en la contabilidad, por la anotación global en el Libro Auxiliar de remuneraciones de las menciones señaladas en el artículo 3º.

Tómese razón, regístrese, comuníquese y publíquese.- EDUARDO FREI MONTALVA.-
Eduardo León.- Andrés Zaldívar.

(1) El citado D.S N° 606, del Trabajo de 12.12.68, aprobó el reglamento para la aplicación del artículo 98 de la Ley N° 16.840, de 24 de mayo de 1968, sobre Libro Auxiliar de Remuneraciones en la forma que indica.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

6.958/298, 03.11.95.

- 1) Resulta procedente convenir el aumento de la jornada primitivamente pactada en un contrato de duración indefinida de un docente del sector particular pagado, para desempeñar labores de jefatura de curso, o de la misma asignatura convenida, por el período correspondiente al año escolar, o bien, por un plazo inferior, para el desempeño de otras funciones, tales como académicas, de reforzamiento, etc.
- 2) No es aplicable a dicha extensión horaria de trabajo la norma del artículo 57 del Estatuto Docente, relativa a la prórroga del contrato de trabajo por los meses de enero y febrero.
- 3) No procede aplicar a la referida extensión horaria de trabajo la norma prevista en el inciso final del N° 4, del artículo 159 del Código del Trabajo, relativa a la transformación de un contrato de plazo fijo en contrato de duración indefinida.
- 4) No existe impedimento legal alguno para que en un contrato de duración indefinida los reajustes de remuneración se consignen por escrito como "bonos de plazo fijo" de marzo a diciembre, no siendo exigible su pago, por ende, en enero y febrero del año siguiente, como tampoco su otorgamiento en el transcurso del nuevo año escolar.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5º, 7º, 10, N°s. 5 y 7, y 159, N° 4, inciso final. Ley N° 19.070, artículos 53, 54, letra b, y, 57. Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Dictamen N° 1.671/69, de 13.03.95.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias, relativas a colegios particulares pagados:

- 1) Si resulta procedente convenir el aumento de la jornada primitivamente pactada en un contrato de duración indefinida para desempeñar labores de jefatura de curso o de la misma asignatura, por el período correspondiente al año escolar, o bien, por un plazo inferior, para el desempeño de otras funciones, tales como académicas, de reforzamiento, etc.
- 2) Si procede aplicar a las referidas extensiones horarias de trabajo la norma del artículo 57 del Estatuto Docente, relativa a la prórroga del contrato de trabajo por los meses de enero y febrero y, en consecuencia, percibir en dichos meses la remuneración convenida por tal extensión.
- 3) Si es aplicable a dicha extensión horaria de trabajo la norma relativa a la transformación de un contrato de plazo fijo en contrato de duración indefinida, prevista en el inciso final del artículo 159 del Código del Trabajo.

- 4) Si resulta procedente que en un contrato de duración indefinida los reajustes de remuneración se consignen por escrito como "bonos de plazo fijo" de marzo a diciembre, no siendo exigible su pago, por ende, en enero y febrero del año siguiente, como tampoco su otorgamiento en el transcurso del nuevo año escolar.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) En cuanto a la primera consulta formulada, cabe señalar previamente que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, publicada en el Diario Oficial de fecha 1º.07.91, las relaciones laborales entre los empleadores educacionales del sector particular y los docentes que laboran en ellos, entre los que se encuentran los establecimientos educacionales particulares pagados, se rigen supletoriamente por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente contenido en el Título IV del Estatuto Docente.

Ahora bien, atendido que la Ley N° 19.070, no contempla normas sobre la materia en análisis, se hace necesario recurrir a las disposiciones que supletoriamente rigen al respecto, contenidas en el Código del Trabajo.

En efecto, el artículo 7º, del aludido cuerpo legal, establece:

"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".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones:

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

De esta manera, entonces, si respecto de determinada relación jurídica concurren los elementos precedentemente enunciados, tal vínculo debe materializarse por escrito en un contrato de trabajo, documento que ha de ser único, atendido que la relación laboral entre empleador y trabajador es una sola, independientemente que las funciones a realizar por este último puedan ser varias o de las modificaciones permanentes o transitorias que en la materias por él regladas puedan convenirse.

Con todo, es necesario señalar que, tratándose de una relación jurídica regida por el Estatuto Docente, puede excepcionalmente ocurrir que respecto de un mismo profesional de la educación y empleador se tenga que escriturar más de un contrato de trabajo, lo que sucederá cuando las labores a realizar por este último sean de reemplazo, ello atendida las especiales características de tales funciones.

De esta suerte, si aplicamos lo expuesto en acápite que anteceden a la especie, no cabe sino concluir que no resulta jurídicamente procedente considerar como un contrato dife-

rente, de plazo fijo, las extensiones horarias convenidas entre los establecimientos educacionales particulares pagados y los docentes que prestan servicios en ellos.

Aclarado lo anterior y en lo que respecta a la consulta planteada, cabe señalar que el artículo 54 letra b) de la Ley N° 19.070, dispone:

"Los contratos de trabajo de los profesionales de la educación regidos por este Título deberán contener especialmente las siguientes estipulaciones:

"b) Determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones docentes de aula de otras actividades contratadas".

Por su parte, el numerando 5) del artículo 10 del Código del Trabajo, cuerpo legal este último supletorio del Estatuto Docente, según ya se dijera, de conformidad a lo establecido en el ya citado artículo 53, señala:

"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".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que los contratos de trabajo de los docentes del sector particular deben contener entre sus estipulaciones mínimas, aquella relativa a la duración y distribución de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones de docencia de aula de otras actividades contratadas.

Ahora bien, en lo que respecta a la procedencia de modificar dicha cláusula relativa a la duración y distribución de la jornada de trabajo, cabe señalar que el Estatuto Docente no contempla norma alguna sobre la materia, razón por la cual, como ya se expresara, se hace necesario recurrir a las disposiciones que supletoriamente rigen al respecto, contenidas en el Código del Trabajo.

Al efecto, el artículo 5° del Código del Trabajo, en su inciso 2°, expresa:

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

Del precepto legal antes transcrito se infiere que el legislador ha otorgado a las partes la posibilidad de modificar, de consuno y prácticamente sin limitaciones, las estipulaciones contenidas en un contrato individual o colectivo de trabajo, siempre que dichas modificaciones se refieran a materias respecto de las cuales han podido pactar libremente.

A mayor abundamiento y, en relación a la materia, cabe hacer presente que la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio ha sostenido que sólo resulta procedente modificar o invalidar un acto jurídico bilateral, carácter que reviste el contrato de trabajo, por mutuo consentimiento de las partes; ello, en virtud de lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil, el que al efecto dispone:

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

Conforme con lo señalado, cabe afirmar que las partes, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, podrían acordar modificar la carga horaria dentro de los límites legales.

De consiguiente, teniendo presente por una parte, que las extensiones horarias por las cuales se consulta constituyen una modificación del contrato de trabajo, específicamente en lo que a duración de la jornada de trabajo se refiere y, por otro lado, que la modificación de las cláusulas del contrato de trabajo resulta procedente en la medida que concurra el acuerdo de las partes, posible es concluir que en el caso en consulta no existe inconveniente legal alguno para que el empleador convenga con sus docentes extender por un plazo determinado, la jornada de trabajo primitivamente pactada en un contrato de duración indefinida sea por el período correspondiente al año escolar, o bien, uno inferior, para desempeñar labores, tales como, jefatura de curso, de la misma asignatura a la primitivamente pactada, académicas, de reforzamiento, etc.

- 2) En lo que respecta a esta consulta, cabe señalar que el artículo 57 del Estatuto Docente, dispone:

"Todo contrato vigente al mes de diciembre se entenderá prorrogado por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que los contratos de trabajo de los profesionales de la educación del sector particular que reúnan los requisitos copulativos que en la misma norma se señalan, se entienden prorrogados por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre el mes de enero y el día anterior al inicio del año escolar siguiente.

Ahora bien, de los términos de la disposición legal antes transcrita y comentada, es dable colegir que el efecto jurídico de prorrogar el contrato de trabajo de los profesionales de la educación por el período señalado, opera tratándose de contratos celebrados por un período que no comprenda el lapso de interrupción de actividades escolares, dicho de otro modo, que de no existir la disposición en comento concluyen en el transcurso del mes de diciembre, situación que no acontece en la especie.

En efecto, tal como ya se señalara en relación a la primera consulta planteada, en la especie, los trabajadores de que se trata se encuentran afectos a contratos de duración indefinida que han mantenido su vigencia con posterioridad al mes de diciembre, toda vez que las extensiones horarias de que se trata no afectan la naturaleza de dichos contratos, constituyendo las mismas sólo una modificación de la jornada primitivamente pactada por un plazo determinado.

De esta suerte, de conformidad con lo expuesto, posible es concluir que no resulta aplicable a la extensión horaria de que se trata la norma prevista en el artículo 57 del Estatuto Docente, y de consiguiente el empleador no se encuentra obligado a pagar en enero y febrero al respectivo docente la remuneración convenida por tal extensión horaria.

- 3) En cuanto a la tercera pregunta formulada, cabe señalar que el inciso final del N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, contempla dos situaciones en virtud de las cuales el

contrato de plazo fijo se transforma en indefinido, y que son, a saber: a) cuando el trabajador continua prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, y b) la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

En efecto, la referida disposición legal, dispone:

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

Ahora bien, considerando lo expuesto precedentemente y, teniendo presente lo señalado en relación a la primera consulta planteada en cuanto a que las extensiones de las jornadas de trabajo por un tiempo determinado no constituyen un contrato de trabajo diferente, de plazo fijo, posible resulta concluir que la norma antes transcrita no resulta aplicable a dichas extensiones horarias.

- 4) Finalmente, y en lo que respecta a esta consulta, cabe señalar que el artículo 10 del Código del Trabajo, en su N° 7, prevé:

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

"7.- demás pactos que acordaren las partes".

De la norma legal anotada se infiere que el contrato de trabajo debe contener, además de las estipulaciones mínimas que la misma disposición legal se encarga de señalar, los demás pactos que acordaren las partes.

Ahora bien, en cuanto a la determinación del contenido de dichos pactos, del tenor literal de la norma antes transcrita y comentada aparece que ello ha sido entregado a la voluntad de las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad que consagra nuestra legislación laboral.

No obstante lo expuesto, cabe señalar que dicho acuerdo no podría en caso alguno importar una renuncia anticipada de derechos conferidos por la legislación laboral, por cuanto ello infringiría la norma prevista en el inciso 1º, del artículo 5º del Código del Trabajo, que dispone:

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

De consiguiente, aplicando al caso en consulta lo expuesto precedentemente, posible resulta concluir que no existe inconveniente legal alguno para que las partes pacten por escrito, en el contrato de duración indefinida un reajuste de remuneración de marzo o diciembre, denominándole bono de plazo fijo.

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

- 1) Resulta procedente convenir el aumento de la jornada primitivamente pactada en un contrato de duración indefinida de un docente del sector particular pagado, para desempeñar labores de jefatura de curso, o de la misma asignatura,

por el período correspondiente al año escolar, o bien, por un plazo inferior para el desempeño de otras funciones, tales como académicas, de reforzamiento, etc.

- 2) No es aplicable a dicha extensión horaria de trabajo la norma del artículo 57 del Estatuto Docente, relativa a la prórroga del contrato de trabajo por los meses de enero y febrero.
- 3) No procede aplicar a la referida extensión horaria de trabajo la norma del inciso final del N° 4, del artículo 159 del Código del Trabajo, referente a la transformación de un contrato de plazo fijo en contrato de duración indefinida.
- 4) No existe impedimento legal alguno para que en un contrato de duración indefinida los reajustes de remuneraciones se consignent por escrito como "bonos de plazo fijo" de marzo a diciembre, no siendo exigible su pago, por ende, en enero y febrero del año siguiente, como tampoco su otorgamiento en el transcurso del nuevo año escolar.

6.959/299, 03.11.95.

- 1) Resulta procedente requerir la compensación del período de descanso que corresponde dentro del sistema excepcional de distribución de la jornada y descansos a que se refiere el artículo 38 inciso final, cuando termine la relación laboral antes de hacerse uso efectivo del mismo.**
- 2) Reconsidera Dictamen N° 3.872/197, de 22.06.95.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38.

Se ha solicitado reconsideración del Dictamen N° 3.872/197, de 22.06.95, el que fundado en que el contrato de trabajo no produce efectos con posterioridad a su extinción, concluye que no procede compensar en dinero los descansos de que no se hizo uso en un sistema excepcional de distribución de jornadas y descansos establecido conforme al artículo 38 inciso final del Código del Trabajo, por acaecer el vencimiento de un contrato de plazo fijo.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 38 inciso final 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".

La norma precitada faculta al Director del Trabajo en casos calificados para establecer sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos a través de una resolución fundada.

Asimismo, de dicho precepto se colige que la facultad otorgada al Director del Trabajo, tiene en la práctica su génesis en la solicitud de uno de los sujetos de la relación laboral, los que al poner en funcionamiento tal sistema especial de distribución de jornadas y descansos, aceptan introducir modificaciones al pacto original, generándose obligaciones específicas entre sí.

Ahora bien, las alteraciones que a través de este sistema se introducen al contrato, dicen relación con la distribución de jornadas de trabajo y de los descansos y con el tiempo durante el cual regirá esta especial forma de distribución.

Es así como, las jornadas especiales abarcan un número determinado de días conformando un todo, que altera la distribución normal de las labores y del uso de los descansos y que se desarrollará durante la vigencia del sistema excepcional cuantas veces se cumpla con sus presupuestos constituidos por una cantidad de días de labor seguidos de otros de descanso.

De esta forma el cumplimiento del número de jornadas y descansos comprendidos en el sistema pondrá fin a un período de aplicación del mismo, iniciándose un nuevo ciclo en tanto el sistema especial de distribución se encuentre vigente.

En consecuencia, las obligaciones que se generarán en cada período, producto de las alteraciones introducidas a través del sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos, se extinguirán en tanto se laboren los días en ellas establecidos y se otorguen los descansos por ella contemplados.

Así, en efecto, resulta claro que en cada período la alteración de la distribución de los descansos, que produce el efecto de ir postergándolos, va generando un derecho para el trabajador de exigir su cumplimiento al término de la jornada especial de labores, derecho que ha sido devengado día a día con su cumplimiento.

Dicho de otra manera, los días de descanso que se otorgan acumulados dentro de un sistema excepcional corresponden a los días de descanso compensatorio de que debía haber hecho uso el trabajador si hubiera laborado dentro del régimen normal previsto en el inciso 3º del artículo 38 del Código del Trabajo, en términos tales que el sistema excepcional sólo ha posibilitado su postergación y acumulación, encontrándose por ende, incorporados al patrimonio del dependiente conjuntamente con el incremento que se hubiere convenido.

Por las razones antes expuestas, es que se acoge la reconsideración del Dictamen N° 3.872/197, de 22.06.95, estableciéndose que resulta procedente requerir la compensación del período de descanso que corresponde dentro de un sistema excepcional de distribución de la jornada y los descansos a que se refiere el artículo 38 inciso final del Código del Trabajo, cuando termine la relación laboral antes de hacerse uso efectivo del mismo.

6.960/300, 03.11.95.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.

Fuentes: Constitución Política de la República, artículos 7º y 73; D.F.L. N° 2, de 1967, artículo 5º letra b).

Concordancias: Dictámenes N^{os}. 4.430/264, de 1^o.09.93, 3.732/147, de 08.07.92 y 1.691/56, de 20.03.92.

Se ha solicitado reconsideración de las Instrucciones N^o 08.03.95-114, de 03.08.95 y N^o 0.13.99.95-040, de 1^o.08.95, cursadas a la empresa Unión Temporal Dragados-G.T.M.I., por el fiscalizador de este Servicio Sr. G.C.D., en cuanto ordenan a dicha empresa, respectivamente, otorgar a los trabajadores que se individualizan el descanso compensatorio por los días festivos laborados y sumar las horas laboradas de la jornada de trabajo bisemanal, por el período comprendido entre los meses de diciembre de 1994 y julio de 1995.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El D.F.L. N^o 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en su artículo 5^o letra b), establece:

"Al Director le corresponderá especialmente:

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

De la norma legal transcrita se desprende claramente que la facultad concedida al Director del Trabajo de interpretar la legislación y reglamentación social se encuentra limitada cuando tenga conocimiento que el respectivo asunto hubiere sido sometido a la resolución de los Tribunales de Justicia, caso en el cual debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado.

Ahora bien, de los antecedentes tenido a la vista se ha podido establecer que la materia que dio origen a la solicitud de reconsideración en referencia, ha sido sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.

En efecto, este Servicio a través del Oficio N^o 1.087, de 25.08.95, de la I. Corte de Apelaciones de Concepción ha tomado conocimiento del Recurso de Protección interpuesto por la empresa Unión Temporal Dragados-G.T.M.I., en contra del fiscalizador de esta Repartición Sr. G.C. por las Instrucciones N^{os}. 08.03.95-114, de 03.08.95 y 013.99.95-040, de 1^o.08.95, que el referido funcionario cursara a la citada empresa.

En estas circunstancias y en atención a la prohibición contemplada en el artículo 5^o letra b) del D.F.L. N^o 2, de 1967, transcrito y comentado, resulta forzoso concluir que esta Dirección se encuentra impedida de emitir el pronunciamiento solicitado.

A mayor abundamiento y corroborando la afirmación antes sustentada, cabe tener presente que la Constitución Política de la República, en su artículo 73 inciso 1^o, prescribe:

"La facultad de conocer las causas civiles y criminales, de resolverlas y de hacer ejecutar lo juzgado, pertenece exclusivamente a los tribunales establecidos por la ley. Ni el Presidente de la República ni el Congreso pueden, en caso alguno, ejercer funciones judiciales, avocarse causas pendientes, revisar los fundamentos o contenidos de sus resoluciones o hacer revivir procesos fenecidos".

Finalmente, es necesario consignar que la misma Constitución, en su artículo 7^o, sanciona con la nulidad las actuaciones de los órganos del Estado efectuadas fuera de su competencia legal, en los siguientes términos:

"Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescribe la ley.

"Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancia extraordinaria, otra autoridad o derecho que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes.

"Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones constitucionales y legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que esta Dirección se encuentra legalmente impedida de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de una materia sometida a la resolución de los Tribunales de Justicia.

6.961/301, 03.11.95.

Los trabajadores formalmente contratados por EXCIMM Ltda. prestan servicios efectivamente bajo subordinación y dependencia del Centro de Investigación Minero Metalúrgico –CIMM–, por lo que no existe impedimento jurídico para que se afilien al sindicato de este último y negocien colectivamente.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º letra a); 7º y 8º inciso 1º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.264/068, 1.265/069, de 07.03.94.

La Confederación de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores de la Industria Metalúrgica y ramos similares y conexos –Constramet– se ha dirigido a esta Dirección del Trabajo solicitando un pronunciamiento respecto a si los trabajadores de la empresa EXCIMM Ltda. pueden negociar colectivamente y pertenecer al sindicato de trabajadores del Centro de Investigación Minero Metalúrgico –CIMM–, atendida las especiales características que en este caso tiene el vínculo de subordinación y dependencia.

Al respecto, cúmplame informar a Uds. que el artículo 3º del Código del Trabajo entiende por empleador:

"a) Empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo".

Del precepto legal transcrito se infiere que una persona natural o jurídica podrá ser calificada como empleador cuando se reúnan a su respecto dos condiciones copulativas, a saber:

- a) Que utilice personalmente los servicios materiales o intelectuales de otra, y
- b) Que dicha prestación de servicios se efectúe en virtud de un contrato de trabajo.

Por su parte, el artículo 7º del mismo cuerpo legal, 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".

A su vez, el artículo 8º inciso primero, del citado cuerpo legal, agrega:

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

Del contexto de los preceptos anotados se desprende que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones:

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

De la misma disposición fluye que la sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo aun cuando las partes le hayan dado otra denominación a la respectiva relación jurídica, de suerte que estaremos en presencia de un contrato de trabajo si en la práctica se dan los elementos señalados, no obstante haberse suscrito un convenio de otra naturaleza.

En relación con el requisito signado con la letra c), esta Dirección reiteradamente ha manifestado que la "subordinación o dependencia se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como la continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, el cumplimiento de un horario de trabajo, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de las prestaciones del trabajador".

En el caso en examen, esta Dirección del Trabajo ha contado con un conjunto de antecedentes de diversa índole que le han permitido formarse la convicción de cuál es el real y efectivo vínculo de subordinación y dependencia.

Estos elementos de juicio consisten, desde luego, en el informe de fiscalización evacuado bajo el Nº 9-363, de 26 de abril de 1995, por doña L.L.S.M., las declaraciones de los representantes de ambas empresas, el contrato de prestación de servicios suscrito por éstas y, en fin, numerosa documentación interna, tales como contratos de trabajo, liquidación de remuneraciones, órdenes de trabajo y otra.

Del análisis de estos antecedentes se han podido constatar en forma inequívoca los siguientes hechos: que en materia de destinación de personal, los servicios de apoyo que presta EXCIM Ltda. a CIMM se llevan a cabo en las instalaciones de este último o en las de terceros que señale CIMM; sobre capacitación, CIMM cuenta con facultades para calificar la idoneidad técnica del personal e imparte capacitación y entrenamiento en variadas especialidades; en lo relativo a traslado de personal, alimentación y alojamiento, éstos son financiados por la empresa CIMM, a menos que la orden de trabajo introduzca modificaciones, las que dispone también esta última; sobre reclutamiento y reemplazo de personal, a solicitud de CIMM, EXCIMM Ltda. debe enviarle el currículum vitae de las personas asignadas a realizar la prestación encomendada, debiendo esta última reemplazar

al personal respecto al cual CIMM se lo solicita; respecto al control del trabajo realizado, éste se efectúa diariamente por un supervisor de la empresa contratante del Servicio (CIMM) y por un supervisor propio de la empresa prestadora del mismo (EXCIMM Ltda.), debiendo destacarse en este aspecto lo declarado por el Jefe de División de Recursos Humanos de la primera de éstas: "las órdenes de trabajo se realizan de acuerdo a instrucciones dadas por la empresa contratante, es decir, el supervisor de la empresa contratante da órdenes al supervisor de la empresa que presta servicios".

Ahora bien, en una economía abierta a los mercados externos, diversificada y moderna, la institución de la subcontratación está orientada a mejorar la eficiencia empresarial, lo cual supone que la entidad prestadora de servicios –o contratista– esté en condiciones de gestionar en mejor forma y más económicamente que la empresa contratante las actividades específicas encomendadas, todo lo cual requiere –desde luego– que la empresa contratista se desempeñe con solvencia técnica, experiencia y –especialmente– autonomía en sus decisiones. Como se ha visto, del examen del contrato de prestación de servicios suscrito entre CIMM Y EXCIMM Ltda., entre otros antecedentes, no se infiere la concurrencia de estas condiciones, pues la falta de autonomía de esta última en materias de principal importancia como reclutamiento, capacitación y destinación de personal, reemplazo del mismo y control y supervisión de labores especializadas y cotidianas, entre otras, impide a esta Dirección concluir que los trabajadores que aparecen documentadamente contratados se encuentren efectivamente bajo subordinación y dependencia de EXCIMM Ltda.; esta última, más bien cumple un rol intermediario entre el real empleador –CIMM – y sus dependientes, con la desventaja para éstos, que aparecen imposibilitados de ejercer en plenitud su derecho a sindicalizarse y a negociar colectivamente.

Predicamento diferente implicaría aceptar que la subcontratación –más que al servicio de la eficiencia empresarial– podría en ocasiones emplearse para dificultar el ejercicio de derechos laborales.

Considerando entonces, que de acuerdo al párrafo a) del artículo 3º del Código del Trabajo –transcrito– inviste la calidad de empleador quien emplea y se beneficia efectivamente de los servicios intelectuales o materiales del trabajador, en la situación en estudio, en realidad, aun cuando los trabajadores aparecen formalmente contratados por EXCIMM Ltda., en las relaciones laborales concretas y de cada día quien aparece y asume el rol de empleadora es la corporación de derecho privado CIMM.

En consecuencia, de conformidad con lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Uds. que los trabajadores formalmente contratados por EXCIMM Ltda. prestan servicios efectivamente bajo subordinación y dependencia del Centro de Investigación Minero Metalúrgico –CIMM–, por lo que no existe impedimento jurídico para que se afilien al sindicato de este último y negocien colectivamente.

7.052/302, 07.11.95.

- 1) Los trabajadores no sindicalizados que prestan servicios en la Pontificia Universidad Católica de Chile y que no tienen la calidad de académicos, no se encuentran obligados a efectuar el aporte a que alude el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo.**
- 2) La concesión de los beneficios de que gozan los trabajadores no sindicalizados de esa Universidad, al personal sindicalizado de la misma,**

no produce efecto alguno en relación al aporte que se establece en el artículo 346 del señalado cuerpo legal.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 346 inciso 1º.

Concordancias: Dictamen Nº 6.164/288, de 26.10.92.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el personal no sindicalizado de la Pontificia Universidad Católica de Chile, que no reviste el carácter de académico y el cual percibe similares beneficios a los que se contemplan en los convenios colectivos celebrados entre esa Universidad y los sindicatos de trabajadores N°s. 5 y 3 y 4 de la misma, se encontraría obligado a efectuar el aporte a que alude el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo.

Solicita, asimismo, se señalen los efectos que, en relación a dicho aporte, tendría la concesión de beneficios de que gozan los trabajadores no sindicalizados de esa Universidad, al personal sindicalizado de la misma:

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

- 1) En relación a la primera consulta planteada, cabe señalar que el artículo 346 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique".

De la norma precedentemente transcrita, se infiere que la obligación de efectuar la cotización que en la misma se contempla, se genera en razón de que los beneficios contenidos en un contrato o convenio colectivo o en un fallo arbitral se apliquen o extiendan a trabajadores que no participaron en la negociación y que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a los de aquéllos cubiertos por el respectivo instrumento colectivo.

Asimismo, cabe manifestar que del propio tenor literal del citado artículo 346 aparece que, para que exista una extensión de beneficios, debe haberse celebrado un instrumento colectivo por una organización sindical y que, con posterioridad a dicho acto, el empleador haya extendido los beneficios pactados a trabajadores que no participaron en esa negociación colectiva, de manera tal que si al otorgamiento de aquéllos el referido instrumento no existe, no se estará en presencia de una extensión en los términos previstos en dicho precepto.

De la misma norma se desprende, además, que el aporte de que se trata guarda relación directa con la extensión y aplicación misma de los beneficios contenidos en un instrumento colectivo, vale decir, su fundamento se encuentra en que los trabajadores respectivos se beneficien con las condiciones de trabajo y remuneraciones obtenidas en virtud de una negociación colectiva efectuada a través de un sindicato y de la cual no fueron parte.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes aportados y tenidos a la vista aparece que con fecha 25 de noviembre de 1991 se suscribió un convenio colectivo de trabajo entre esa Universidad y el personal no sindicalizado antes referido, que rigió hasta el 31 de diciembre de 1994 y en el cual se contemplaban beneficios y condiciones de trabajo y remuneraciones similares a los que posteriormente se estipularon en los convenios colectivos de 28 de noviembre y 13 de diciembre de 1991, celebrados entre dicha empleadora y los sindicatos de trabajadores N°s. 5 y 3 y 4 de la misma, con vigencia hasta el 30 y 31 de octubre de 1994, respectivamente.

De los mismos antecedentes aparece que una vez extinguido el convenio colectivo que los regía, los trabajadores aludidos suscribieron un anexo de sus contratos individuales de trabajo, documento en el cual convinieron idénticos beneficios a los que se contemplaban en el referido instrumento colectivo, agregando otros no contemplados en éste.

De lo expuesto precedentemente es dable inferir que si bien los trabajadores de que se trata han percibido desde el año 1991 beneficios similares a los pactados en los instrumentos colectivos celebrados por los sindicatos constituidos en la referida Universidad, no lo es menos que, hasta el mes de diciembre de 1994, la percepción de los mismos deriva la aplicación del convenio colectivo antes individualizado, cuya fecha como ya se dijera, es anterior a la de los convenios colectivos celebrados por las citadas organizaciones sindicales.

Asimismo, es posible apreciar que a partir de enero de 1995, la fuente de origen de los beneficios que se otorgan a los trabajadores a que se refiere la presente consulta se encuentra en sus respectivos contratos individuales de trabajo.

De esta suerte, preciso es convenir que el derecho de los referidos dependientes a percibir los beneficios de que se trata, tuvo su origen, primeramente, en la negociación colectiva llevada a efecto entre éstos y la Universidad y, posteriormente, en la negociación individual efectuada por los mismos y dicha empleadora, materializada esta última en el anexo de sus respectivos contratos individuales de trabajo.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que en la especie, no existe ni ha existido una extensión de beneficios en los términos establecidos en el artículo 346 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, circunstancia que, a la vez, autoriza para sostener que no resulta exigible respecto del personal de que se trata la obligación de pagar el aporte a que alude el citado precepto legal.

- 2) En relación a la segunda consulta planteada, es necesario consignar que, tal como se señalara en el punto anterior, la obligación prevista en el inciso 1° del artículo 346, sólo resulta exigible si los beneficios pactados en un instrumento colectivo celebrado por una organización sindical, son posteriormente extendidos por el empleador a trabajadores que no fueron parte de la respectiva negociación.

Acorde a lo anterior, forzoso es concluir que la concesión de beneficios de que gozan los trabajadores no sindicalizados de esa Universidad, al personal sindicalizado de la misma, es una situación distinta a la regulada por el precepto legal en comento, la cual escapa del ámbito de aplicación de éste, y, por ende, no produce efecto alguno en el aporte que él se establece.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúmplame informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Los trabajadores no sindicalizados que prestan servicios en la Pontificia Universidad Católica de Chile y que no tienen la calidad de académicos no se encuentran obligados a efectuar el aporte a que alude el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo.
- 2) La concesión de los beneficio de que gozan los trabajadores no sindicalizados de esa Universidad, al personal sindicalizado de la misma, no produce efecto alguno en relación al aporte que se establece en el artículo 346 del señalado cuerpo legal.

7.053/303, 07.11.95.

Los trabajadores de la Sociedad Editora... que laboran en provincia sólo tienen derecho a la asignación de movilización de \$400 por cada día hábil efectivamente trabajado, contemplada en el inciso 2º de la cláusula decimo tercera del contrato colectivo de trabajo vigente en la misma.

Solicitan de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a resolver la situación laboral generada de la aplicación e interpretación de las cláusulas decimosegunda y decimotercera, relativas a las asignaciones de colación y movilización, respectivamente, contenidas en el contrato colectivo vigente suscrito con la empresa Sociedad Editora....

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

Las cláusulas convencionales en comento señalan textualmente:

"Decimosegundo: Asignación de Colación: el empleador otorgará el servicio de colación a los trabajadores afectos a este contrato y que actualmente se encuentren percibiendo este beneficio.

"Decimotercero: Asignación de movilización: El empleador pagará a los trabajadores una asignación de movilización de \$180 diarios, por cada día hábil efectivamente laborado, la que en todo caso se liquidará y pagará conjuntamente con la remuneración del período respectivo.

"A los trabajadores de provincia, se les pagará una asignación de movilización de \$400 pesos, por cada día hábil efectivamente laborado para efectos de que se puedan trasladar a su domicilio para tomar su colación. En este caso, no tendrán derecho a impetrar el beneficio de colación señalado en la cláusula precedente".

El claro tenor de las cláusulas contractuales precedentemente transcritas permite lícitamente sostener, en opinión de la suscrita, que en materia de movilización se distingue o diferencia la situación de los trabajadores de provincia con la de los restantes dependientes de la empresa, los cuales no pueden ser otros que aquellos que laboran en la casa matriz ubicada en Santiago, señalándose que los primeros, percibirán por concepto de asignación de movilización, la suma de \$400 por cada día hábil efectivamente laborado, con el objeto de trasladarse a su domicilio para tomar su colación y los segundos, esto es, aquellos que no laboran en provincia, la suma de \$180 diarios, por cada día hábil efectivamente laborado.

Por otra parte, los trabajadores de provincia no tienen derecho al beneficio de colación a que alude la cláusula decimosegunda, lo cual resulta de toda lógica si se considera que éstos lo hacen en sus domicilios.

Ahora bien, en opinión del Sindicato recurrente los trabajadores de provincia no sólo tendrían derecho a la asignación de movilización de \$400 sino también a la consagrada en el inciso primero de la cláusula decimotercera ya transcrita, esto es, a los \$180 diarios por cuanto éste sería un beneficio general para todos los trabajadores de la empresa, el cual el empleador no paga desde el 1º de julio de 1995, fecha de vigencia del instrumento colectivo en comento.

El análisis de las cláusulas convencionales en cuestión, en particular de aquella relativa a la asignación de movilización, y la diferenciación que en ella se hace respecto a los trabajadores de provincia permiten concluir, en opinión de este Servicio, que a los referidos trabajadores sólo les corresponde percibir por concepto de asignación de movilización la suma de \$400 por cada día hábil efectivamente trabajado.

Lo anterior por cuanto si a los trabajadores de provincia, ya tantas veces citados, les hubiere correspondido también la asignación de \$180 el tenor de la cláusula que nos ocupa así lo habría expresado utilizando por ejemplo la expresión "Además, a los trabajadores de provincia...", u otra análoga.

Confirma la conclusión precedente lo dispuesto en el contrato colectivo anterior, vigente hasta el 30.06.95, tenido a la vista, el cual en su cláusula vigésima, relativa a movilización, expresaba que se pagaría a cada trabajador una asignación mensual de \$2.480 y a los trabajadores de locales de provincia se les otorgaría una asignación adicional de \$249 por cada día efectivamente trabajado, con el objeto de que hicieran colación en sus domicilios.

Como puede apreciarse en aquél se convino expresamente que los trabajadores de las sucursales tenían derecho a ambas asignaciones, puesto que a la movilización mensual se "adiciona" esto es, se "suma" la asignación diaria, lo cual no ocurre en el contrato colectivo vigente a la fecha.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, cúpleme informar a Uds. que el sentido y alcance de la cláusula decimotercera del contrato colectivo de trabajo vigente al 1º de julio de 1995, es el expresado en el cuerpo del presente informe.

7.163/304, 13.11.95.

No procede considerar, para los efectos de cumplir con los quórums exigidos para la constitución de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, a trabajadores de faenas, sucursales o agencias distintas de una misma empresa.

Fuentes: Ley Nº 16.744, artículo 66. Decretos Supremos Nº 54, de 21.02.69 y Nº 30, de 07.04.88, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 1º.

Concordancias: Dictámenes Nº 1.830/64, de 26.03.92 y Nº 538/13, de 19.01.89.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la procedencia de considerar, para los efectos de cumplir con los quórums exigidos para la constitución de Comités Paritarios de

Higiene y Seguridad, a trabajadores de faenas, sucursales o agencias distintas de una misma empresa.

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

El artículo 1º del D.S. Nº 54, de 21.02.69, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modificado por el D.S. Nº 30, de 07.04.88, del mismo Ministerio, dispone:

"En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley Nº 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

"Si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

"Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad".

Del precepto transcrito se colige que los Comités Paritarios deben constituirse en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que laboren más de veinticinco trabajadores, y que en el caso que una empresa estuviere compuesta por faenas, sucursales o agencias distintas, sin atender a su distribución territorial, en cada una de éstas corresponde organizar un Comité Paritario propio o particular.

De consiguiente, el quórum exigido por la norma reglamentaria se halla referido a cada una de las dependencias o establecimientos de la empresa antes señaladas, de modo que no resulta procedente unir, agregar o considerar a los trabajadores de faenas, sucursales o agencias diversas con el fin de enterar el quórum de que se trata.

En consecuencia, sobre la base de la disposición reglamentaria citada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que no procede considerar, para los efectos de cumplir con los quórums exigidos para la constitución de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, a trabajadores de faenas, sucursales o agencias distintas de una misma empresa.

7.164/305, 13.11.95.

No procede actualizar en los contratos individuales las remuneraciones y beneficios pactados en ingresos mínimos de los trabajadores afectos al contrato colectivo suscrito, el 29.10.93 entre... y el Sindicato de Trabajadores de la misma, debiendo entenderse reconsideradas las instrucciones impartidas en tal sentido, mediante Of. Nº 0.13.9995027, de 11.05.95, por el fiscalizador Sr. H.S.S..

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 11 y 348.

Concordancias: Dictámenes N°s. 8.914/104, de 17.11.89 y 4.659/206, de 21.08.92.

Se ha solicitado reconsideración de las instrucciones individualizadas en la materia.

En relación a lo anterior solicita, asimismo, se confirme la vigencia de la jurisprudencia, contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 8.914/104 de 17.11.89 y 4.659/206, de 21.08.92, que resuelven que para que opere el reemplazo de cláusulas a que alude el artículo 348 del Código del Trabajo, no es necesario que éste se materialice en estipulaciones expresas agregadas al contrato individual, toda vez que el legislador, según se desprende del propio tenor literal del precepto, ha creado a través de él, "una ficción legal en cuya virtud las cláusulas del instrumento colectivo se incorporan de pleno derecho, por el solo ministerio de la ley al contrato individual sin que sea necesaria su reproducción en este último".

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

El inciso 1º del artículo 348 del Código del Trabajo, estatuye:

"Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo 346".

De las disposiciones legales transcritas se puede concluir que las cláusulas de un instrumento colectivo, reemplazan automáticamente, "ipso iure", las estipulaciones de los respectivos contratos individuales de trabajo de los dependientes involucrados en la negociación colectiva correspondiente relativas a las mismas materias.

Conforme a lo anterior, debe convenirse que las cláusulas del contrato colectivo a que se refiere la presente consulta han reemplazado las correspondientes estipulaciones de los contratos individuales, reemplazo éste que, al tenor de la disposición citada, no requiere de escrituración ni de formalidad alguna puesto que, como se dijera, se ha producido por el solo ministerio de la ley.

Precisada esta circunstancia es necesario determinar si este reemplazo, en lo que a remuneraciones se refiere, libera a la empresa de la obligación de actualizar los contratos individuales que le impone el artículo 11 del Código del Trabajo, el que al efecto prescribe:

"No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales. Sin embargo, aún en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes".

Del precepto anotado se infiere que, a lo menos una vez al año, el empleador debe actualizar los contratos individuales, con el objeto de incorporar a la remuneración convenida los reajustes de cualquier naturaleza de que hubiere sido objeto.

En la especie, analizando el informe de fiscalización emitido por el Inspector Sr. H.S.S. y el instrumento colectivo, de fecha 29 de noviembre de 1993, cuyas cláusulas son objeto de consulta, entre otras, la contenida en el acápite primero, signado "remuneraciones y otros beneficios para trabajadores que desarrollan sus funciones en ruta, punto 1.1. Sueldos base mensual garantizado de trabajadores que laboran en ruta en el país", se puede concluir, que ellas establecen, según la categoría del trabajador, esto es, piloto, copiloto, auxiliar u otros, sendas remuneraciones, todas ellas establecidas en ingresos mínimos mensuales, al igual que lo que ocurre con otros beneficios tales como aguinaldos, cuota mortuoria, bonos de escolaridad, etc.

De lo expuesto se infiere que los trabajadores de que se trata, no han pactado sus remuneraciones en una suma fija de dinero expresada en pesos sino que han convenido un sistema remuneracional basado en una unidad o medida que genera por si sola el reajuste o incremento de los diversos beneficios, sin necesidad de un nuevo pacto entre las partes que obligue a traducir su nuevo monto en pesos.

En efecto, si se tiene presente, por una parte que el reajuste del ingreso mínimo se produce periódicamente por ley fijando directamente un nuevo monto en pesos, y si se considera, a la vez, que conforme al artículo 7º del Código Civil, la ley se supone conocida por todos desde su publicación en el Diario Oficial, preciso es convenir que las remuneraciones y beneficios pactados en esta unidad reajutable se entienden automáticamente actualizados en el nuevo valor fijado para el ingreso mínimo, no siendo procedente exigir dejar constancia del monto en pesos que ellos representan, máxime si se consideran que la intención de las partes al pactar esta modalidad de pago de las remuneraciones fue precisamente evitar su continua revisión y actualización.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales transcritas y consideraciones expuestas cúmpleme informar a Ud. que no procede actualizar en los contratos individuales las remuneraciones y beneficios pactados en ingresos mínimos de los trabajadores afectos al contrato colectivo suscrito, el 29.10.93 entre ..., y el Sindicato de Trabajadores de la misma, debiendo entenderse reconsideradas las instrucciones impartidas en tal sentido, mediante Of. Nº 0.13.9995027, de 11.05.95, por el fiscalizador Sr. H.S.S.

7.165/306, 13.11.95.

Se encuentra ajustada a derecho la modificación efectuada por la empresa Comercial... S.A. a los turnos de trabajo existentes en ella hasta el mes de julio último, como también el nuevo sistema de trabajo implantado por la referida empresa.

Fuentes: D.F.L. Nº 2, artículos 1º y 18.

Concordancias: Dictamen Nº 1.036/18, de 1º.02.89.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la empresa Comercial... se ha encontrado facultada para modificar los turnos de trabajo existentes hasta el mes de julio del presente año, toda vez que, en concepto del Sindicato de Trabajadores de dicha empresa, el aludido cambio habría sido efectuado en forma unilateral. Asimismo, se consulta acerca de la legalidad del actual sistema de turnos rotativos implantado en la empresa.

El referido sistema consiste en laborar 6 días, con un día de descanso a la semana, en turnos de 48 horas semanales y en jornadas de 8 horas diarias durante tres semanas en el mes y en la cuarta semana los turnos se distribuyen en 5 días, en jornadas diarias de 9,36 horas, con media hora de colación, con dos días de descanso, respetándose un domingo libre al mes.

Los horarios del sistema de turnos rotativos son los siguientes:

08,30 a 17,00 hrs.	(30 m. colación)
11,30 a 20,00 hrs.	(30 m. colación)
14,00 a 22,00 hrs.	(15 m. once)
10,00 a 14,00 y 16 a 20 hrs.	
12,00 a 22,00 hrs.	(30 m. colación)

Lo anterior atendido a que la referida empresa modificó los turnos de trabajo existentes en la misma con el objeto de adecuarse a las instrucciones impartidas con fecha 15.07.95 por el fiscalizador de la Inspección Comunal de La Florida Sr. E.I.P., al constatarse, entre otra, infracción al artículo 38 inciso 3º, del Código del Trabajo.

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

El D.F.L. Nº 2, de 1967, Ley Orgánica de este Servicio, en su Título I, artículo 1º, dispone lo siguiente:

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

"Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:

"a) La fiscalización de la aplicación de las legislación laboral;

"b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;

"c) La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral;

"d) La supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen, y

"e) La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo".

Por su parte, el artículo 18 del mismo texto legal, prescribe:

"En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras los Inspectores podrán visitar los lugares de trabajo a cualquiera hora del día o de la noche. Los patrones o empleadores tendrán la obligación de dar todas las facilidades para que aquéllos puedan cumplir sus funciones; permitirles el acceso a todas las dependencias o sitios de faenas; facilitarles las conversaciones privadas que deseen mantener con los trabajadores y tratar personalmente con los Inspectores los problemas que deban solucionar en sus cometidos. Estarán obligados, además, a facilitar sus libros de contabilidad si los Inspectores así lo exigieran, para los efectos de la fiscalización del cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales y sociales".

De las disposiciones transcritas aparece que a la Dirección del Trabajo le corresponde la fiscalización de la aplicación y cumplimiento de la legislación laboral, atribución que ejerce a través de los Inspectores del Trabajo.

Asimismo, de dichas normas se desprende que la empresa referida se encuentra legalmente obligada a dar cumplimiento a las instrucciones de que se trata, toda vez que éstas fueron impartidas por el fiscalizador antes individualizado dentro del marco de sus atribuciones y con el fin de que

aquella diera cumplimiento a las normas vigentes sobre descanso compensatorio incidente, directamente, en el sistema de turnos modificado.

De esta forma, forzoso resulta concluir que existe una causa legal para que la empresa en cuestión haya modificado los turnos de trabajo existentes en la misma por aquéllos sometidos al conocimiento de esta Dirección.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que se encuentra ajustada a derecho la modificación efectuada por la empresa Comercial... a los turnos de trabajo existentes en ella hasta el mes de julio del año en curso, como también el nuevo sistema de trabajo implantado por la referida empresa.

7.166/307, 13.11.95.

Para los efectos de aplicar la prohibición de negociar colectivamente establecida en el inciso 3º del artículo 304 del Código del Trabajo, procede considerar el presupuesto de la Empresa o Institución como un todo y no el de cada hogar o establecimiento que es administrado por ésta.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 304.

Concordancias: Dictamen Nº 7.147/342, de 20.10.86.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca del alcance de lo dispuesto en el inciso 3º del artículo 304 del Código del Trabajo, requiriéndose que se precise si para determinar que en un caso ha existido un financiamiento de más de un 50% por parte del Estado, que impide negociar colectivamente, deben considerarse los aportes recibidos por la Empresa o Institución como un todo o por cada establecimiento que es administrado por ésta.

La recurrente hace presente que el Servicio Nacional de Menores celebra convenios con instituciones, que son reconocidas como colaboradoras de su función, las cuales detentan personalidad jurídica, como por ejemplo, el Hogar de Cristo, percibiendo una subvención del Estado a objeto de que atiendan menores en situación irregular. A su vez, de dicha Institución dependen varios establecimientos u hogares que otorgan a los menores provenientes del SENAME, diversas modalidades de atención, según sean sus necesidades o requerimientos.

Hace presente por último, que el SENAME entrega el total de las subvención fiscal respectiva a la Institución y es ella quien la distribuye entre los diversos hogares que administra, según el número de niños y la modalidad de atención.

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

El artículo 304 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º, 2º y 3º dispone:

"La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquéllas en las que el Estado tenga aportes, participación o representación.

"No existirá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohíban.

"Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendarios, hayan sido financiadas en más de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos".

De la norma legal transcrita se infiere que gozan del derecho a negociar colectivamente las empresas del sector privado y aquéllas en que el Estado tenga aportes, participación o representación.

En la misma disposición se indican, además, las empresas o instituciones marginadas del sistema de negociación, y que son las siguientes:

- a) Instituciones de la Administración del Estado, centralizada o descentralizada;
- b) Empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de ese Ministerio;
- c) Empresas del Estado que en conformidad a leyes especiales se prohíba la negociación colectiva;
- d) Empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos en cualquiera de los últimos años calendario hayan sido financiados en más de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos.

Ahora bien, en lo que dice relación específica con lo dispuesto en el inciso 3º del citado artículo 304, cabe señalar que la prohibición de negociar colectivamente que en dicha norma se establece afecta a toda Empresa o Institución cuyos presupuestos hayan sido financiados en más de un 50% por el Estado.

Así, del tenor del citado precepto, se desprende que dicha prohibición se encuentra establecida en relación al presupuesto de la entidad beneficiaria como un todo, independientemente de la forma en que dicho presupuesto se distribuya entre los diversos establecimientos que de ella dependen.

Por lo tanto, preciso es convenir que los trabajadores que se desempeñen en un hogar o establecimiento, dependiente de una Institución, cuyo presupuesto, en cualquiera de los dos últimos años calendarios, haya sido financiado en más de un 50% por el Estado directamente o a través de derechos o impuestos, no podrán negociar colectivamente por concurrir a su respecto el impedimento legal consignado en el inciso 3º del artículo 304 del Código del Trabajo, careciendo de incidencia para estos efectos el porcentaje de subvención fiscal que en particular, haya recibido dicho hogar o establecimiento de parte de la Institución.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que para los efectos de aplicar la prohibición de negociar colectivamente establecida en el inciso 3º del artículo 304 del Código del Trabajo, procede considerar el presupuesto de la Empresa o Institución como un todo y no el de cada hogar o establecimiento que es administrado por ésta.

7.167/308, 13.11.95.

Se pronuncia sobre la impugnación de las actas de instrucciones D:95-056 y D:95-063, de 12.09.95, de la Inspección Comunal del Trabajo de Ancud.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5º inciso 2º; 10 N° 5, y 116.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.576/297, de 24.10.95; 5.028/235, de 10.08.95 y 3.380/152, de 13.06.94.

Se ha remitido la impugnación formulada por la Empresa Naviera... a las actas de instrucciones D:95-056 y D:95-063, ambas de 12 de septiembre del presente año, impartidas por esa Inspección Comunal.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) En relación al acta D-95-056:

El artículo 103 del Código del Trabajo, dispone:

"El contrato de embarco, además de lo expresado en el artículo 10, deberá indicar:

"a) nombre y matrícula de la nave o naves;

"b) asignaciones y viáticos que se pactaren, y

"c) puerto donde el contratado debe ser restituido".

El artículo 10 del mismo cuerpo legal, por su parte, previene:

"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".

Armonizando lo dispuesto en los preceptos legales precedentemente transcritos, es posible afirmar que el contrato de embarco debe consignar la extensión que tendrá la jornada de trabajo y la forma como ella se distribuirá.

Sobre este particular, cabe hacer presente que la ley no determinó el alcance de los conceptos "duración" y "distribución" de la jornada de trabajo, de suerte que, de conformidad con el aforismo jurídico que expresa que "cuando la ley no distingue no puede el intérprete distinguir" es posible afirmar que forman parte de las mismas, tanto la duración y distribución semanal como diaria de trabajo.

Corroborando lo anterior el hecho de que dicha estipulación obedece al deseo del legislador de que el trabajador conozca con certeza, tanto los días como las horas entre las cuales deberá prestar sus servicios, propósito este que se vería desvirtuado si se entendiera que la exigencia contenida en el precepto en análisis se limita sólo a la duración y distribución semanal de trabajo.

En estas circunstancias, preciso es convenir que todo contrato debe obligatoriamente contener en una de sus cláusulas la duración y distribución de la jornada de trabajo, no existiendo en la ley excepción alguna a este respecto.

Así lo determinó esta Dirección mediante Dictamen N° 3.380/152, de 13 de junio de 1994.

Ahora bien, en la especie, según consta de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, en el caso de los trabajadores individualizados en nómina adjunta a las instrucciones impugnadas, los contratos no especifican la jornada de trabajo que les corresponde cumplir y en un anexo de los mismos contratos se establece que "la jornada diaria de trabajo corresponderá a las pasadas de la nave en el Canal de Chacao-Pargua (Coronel), de acuerdo a horario jornada que disponga la Empresa".

Analizada esta situación a la luz de lo expuesto en los párrafos que anteceden, es posible afirmar que los contratos de trabajo que nos ocupan no cumplen con la exigencia contenida en el artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo, razón por la cual las instrucciones impartidas por esa Inspección Comunal en cuanto ordenan consignar en ellos la duración y distribución de la jornada de trabajo, en conformidad con la citada disposición legal, se encuentran ajustadas a derecho y no procede su reconsideración.

En lo referente a la alteración unilateral de las jornadas de trabajo que operó a contar del 25 de julio del presente año, implantándose tres turnos de trabajo de 24 horas de trabajo por 48 horas de descanso en reemplazo del antiguo sistema de 24 horas de trabajo por 24 horas de descanso, cabe hacer presente que ello no es jurídicamente procedente en conformidad a lo dispuesto en los artículos 5° inciso 2° del Código del Trabajo y 1545 del Código Civil, según lo ha sostenido la jurisprudencia reiterada de este Servicio.

En efecto, el artículo 5° inciso 2°, del Código del Trabajo, 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, expone:

"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, que consagran en materia contractual el principio de la autonomía de la voluntad y establecen la fuerza de la declaración de voluntad, se infiere que, para modificar un contrato individual o colectivo del trabajo, la ley exige imperativamente el acuerdo o consentimiento del trabajador.

De ello se sigue que, el empleador no se encuentra legalmente facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad un contrato individual o colectivo de trabajo.

En estas circunstancias, cabe concluir que el acta de Instrucciones D:95-056, de 12 de septiembre del presente año, de esa Inspección Comunal, en cuanto objeta el cambio unilateral de sistema de jornadas de trabajo y descansos que regía en la Empresa Naviera..., se encuentra ajustado a derecho, razón por la cual no procede la reconsideración solicitada.

Respecto al descanso mínimo de ocho horas continuas a que tiene derecho el personal embarcado o gente de mar en conformidad a lo prevenido en el artículo 116 del Código del Trabajo, es necesario hacer presente que, de acuerdo a la norma citada, dicho beneficio debe concederse dentro de un mismo día calendario, expresión que, según lo determinado por esta Dirección en Dictamen N° 5.028/235, de 10 de agosto de 1995, cabe entender referida a un período de 24 horas que va entre las 00:00 y las 24:00 horas de un día determinado, ambas inclusive.

Ahora bien, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, aparece que, en la especie, desde 1985 hasta el 11 de junio de 1995, los tripulantes cumplían turnos de permanencia a bordo de 24 horas, seguidas de 24 horas de descanso en tierra, ingresando a las 13:30 horas de un día determinado y saliendo a las 13:00 horas del día siguiente. Dentro de este período realizaban una jornada efectiva de trabajo desde las 13:30 horas hasta las 24:00 horas y desde las 6:15 horas hasta las 13:30 horas del día siguiente.

A contar del 25 de julio de 1995, después de terminada la huelga y firmado el contrato colectivo de trabajo, el empleador alteró el sistema anterior a 24 horas de permanencia a bordo seguidas de 48 horas de descanso en tierra, siendo del caso destacar que, según lo manifestado por esta Dirección mediante Dictamen N° 6.576/293, de 24.10.95 resulta jurídicamente procedente considerar efectivamente trabajado todo el tiempo que los tripulantes permanecen a bordo.

Ahora bien, según ya se expresó, los trabajadores de que se trata inician un nuevo turno a las 13:30 horas de un día determinado, después de haber dejado de prestar efectivamente sus servicios a las 24 horas del día anterior, lo que significa que han tenido un descanso de 13,30 horas de duración en un mismo día calendario, esto es, han gozado de un beneficio superior al descanso mínimo consignado en el artículo 116 del Código del Trabajo, razón por la cual procede acceder a la reconsideración solicitada en lo concerniente a este punto.

2) En relación al acta D:95-063:

Cabe remitirse a lo expresado en el número 1 que antecede en cuanto a que la alteración unilateral de las jornadas de trabajo que desempeñan los trabajadores que laboran para la Empresa Naviera... es jurídicamente improcedente toda vez que vulnera los preceptos contenidos en los artículos 5° del Código del Trabajo y 1545 del Código Civil.

En estas circunstancias, es posible concluir, en opinión de la suscrita, que el acta de Instrucciones D:95-063, de 12 de septiembre del presente año, en cuanto ordena a la empresa pagar a los trabajadores incluidos en nómina adjunta, las diferencias de remuneraciones de aproximadamente un 40% detectadas por la fiscalizadora actuante señorita L.S.D., que fueron producto de la aludida alteración unilateral de la jornada de trabajo, se encuentra ajustada a derecho, por lo que no procede su reconsideración.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que se niega lugar a la reconsideración del acta de Instrucciones D:95-056, impartida por la Inspección Comunal del Trabajo de Ancud, en cuanto ordena consignar en los contratos de trabajo suscritos entre la Empresa Naviera... y sus trabajadores, la duración y distribución de la jornada de trabajo, y en cuanto objeta la alteración unilateral del sistema de trabajo y descansos de los mismos dependientes.

Asimismo, se niega lugar a la reconsideración del acta de Instrucciones D:95-063, de 12 de septiembre del presente año, de esa Inspección Comunal, en cuanto ordena pagar diferencias de remuneraciones a los trabajadores incluidos en nómina adjunta.

Por el contrario, se acoge la reconsideración del acta de Instrucciones D:95-056, antes mencionada, en cuanto ordena a la Empresa Naviera..., otorgar a sus trabajadores el descanso mínimo a que alude el artículo 116 del Código del Trabajo.

7.168/309, 13.11.95.

La empresa Distribuidora... se encuentra obligada a otorgar a sus trabajadoras el beneficio de sala cuna a que alude el artículo 203 del Código del Trabajo, independientemente del lugar físico en que les corresponda desempeñar sus labores.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 203.

Concordancias: Dictamen N° 0471/18, de 23.01.95.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si a la empresa Distribuidora... le asiste la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna a sus trabajadoras que se desempeñan en los locales de venta al por mayor de la misma.

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

El inciso 1º del artículo 203 del Código del Trabajo, dispone:

"Los establecimientos 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".

Del contexto de la disposición legal preinserta se infiere que la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna supone la concurrencia copulativa de dos requisitos, a saber:

- a) Que se trate de un establecimiento, y
- b) Que este establecimiento ocupe a veinte o más trabajadoras.

Lo anterior, permite sostener que la obligación de que se trata no se encuentra establecida en relación a la "empresa" sino respecto de "establecimiento", de suerte tal que si una empresa tiene varios establecimientos, la obligación de proporcionar servicios de salas cunas deberá cumplirla en cada uno de ellos, si fuere procedente:

Mediante Dictamen N° 0471/18, de 29.01.95, este Servicio ha definido el concepto de establecimiento a que se refiere el precepto en comento señalando que debe entenderse por tal "el lugar o edificación donde se desarrollan las actividades propias de el o los objetivos de una empresa. Dicho de otro modo, puede ser definido como la unidad técnica o de ejecución destinada a cumplir o lograr las o algunas finalidades de la empresa".

Sobre dicha base el dictamen en comento concluye que si los locales, dependencias, lugares de trabajo, etc. que posee una empresa, no revisten al carácter de establecimiento de la misma al tenor de la definición antes consignada, constituyendo éstos solo partes de la unidad de producción que constituye la empresa, posible es sostener que es la empresa en sí el establecimiento a que alude el artículo 203 del Código del Trabajo, de manera tal que es el número de trabajadoras que ella ocupe el que determinará si le asiste o no la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna, independientemente del lugar físico donde las dependientes presten efectivamente sus servicios.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista y, en especial, de los informes de fiscalización de 28.06.95 y 06.09.95, evacuados por el fiscalizador Sr. G.B.I. se ha podido establecer que la empresa Distribuidora..., cuenta con 12 locales de venta al por mayor distribuidos en Santiago y en otras ciudades del país, laborando en éstos un total de 44 trabajadoras.

De los mismos antecedentes aparece que la única función que se cumple en los citados locales, es la venta y distribución de productos puesto que toda actividad relacionada con la administración de éstos y lo concerniente a la contratación y remuneración del personal se realiza y resuelve en la casa matriz de la empresa ubicada en Américo Vespucio N° 2512.

En relación con lo anterior, es necesario agregar que conforme a lo señalado por el fiscalizador actuante, los encargados de cada local de ventas al por mayor carecen de atribuciones relacionadas con la administración de estos y con la del personal que en ellos labora, limitándose sólo a hacer cumplir los procesos y pautas establecidas por la casa matriz.

Aplicando lo expuesto en párrafos que anteceden al caso que nos ocupa, preciso es convenir que los locales de venta al por mayor de la empresa Distribuidora..., no constituyen una unidad técnica de ejecución que satisfaga por sí sola alguna de las finalidades de la Empresa, circunstancia que, a la vez, autoriza para afirmar que los mismos no pueden ser considerados "establecimientos" para los efectos del artículo 203 del Código del Trabajo.

De esta suerte y considerando que los mencionados locales de venta al por mayor son parte o dependencias de la unidad que conforma la Empresa de que se trata, forzoso es concluir, que, ... en sí el establecimiento a que se refiere el artículo 203, en comento, de manera tal que el total de trabajadores que ella ocupa es el que debe considerarse para determinar la procedencia de la obligación de mantener servicios de salas cunas.

En tales circunstancias y habida consideración que de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, en la referida empresa laboran alrededor de 58 trabajadoras, no cabe sino concluir que resulta exigible a su respecto la obligación prevista en el artículo 203 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la empresa Distribuidora... se encuentra obligada a otorgar a sus trabajadoras el beneficio de sala cuna a que alude el artículo 203 del Código del Trabajo, independientemente del lugar físico en que les corresponda desempeñar sus labores.

7.169/310, 13.11.95.

La Dirección del Trabajo carece de facultades para establecer restricciones al ejercicio reiterado por parte de las entidades sindicales, de la norma contenida

en el inciso 1º del artículo 248 del Código del Trabajo, debiendo, por ende, recurrirse ante los Tribunales de Justicia.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 238 inciso 1º, y 248 inciso 1º.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si a este Servicio le asisten facultades para impedir el uso excesivo, por parte de las organizaciones sindicales, de la norma contenida en el inciso 1º del artículo 248 del Código del Trabajo.

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

El citado inciso 1º del artículo 248 del Código del Trabajo, prevé:

"Si un director muere, se incapacita, renuncia o por cualquier causa deja de tener la calidad de tal, sólo se procederá a su reemplazo si tal evento ocurriere antes de seis meses de la fecha en que termine su mandato. El reemplazante será designado, por el tiempo que faltará para completar el período, en la forma que determinen los estatutos".

Por su parte, el inciso 1º del artículo 238 del mismo cuerpo legal, señala:

"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".

Del análisis de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que si antes de los seis meses de la fecha de término del mandato de un director sindical éste se muere, incapacita, renuncia o por cualquier causa deja de tener la calidad de tal, será procedente su reemplazo en la forma que determinen los estatutos, por el tiempo que faltará para completar su período.

Se infiere, asimismo, que desde el momento en que se comunica por escrito al empleador la fecha en que deba realizarse la elección y hasta esta última, los trabajadores que sean candidatos a reemplazantes gozarán del fuero previsto en el inciso 1º del artículo 243 del Código del Trabajo.

Ahora bien, considerando que la norma del inciso 1º del artículo 248 del Código del Trabajo no establece limitante o restricción alguna en cuanto a la frecuencia con que una entidad sindical puede proceder al reemplazo de los cargos vacantes en su directorio, en conformidad a las reglas

que al efecto se contemplan en dicha disposición legal, con el consiguiente fuero de sus candidatos, posible es sostener que no resulta viable que este Servicio, por la vía administrativa, establezca restricciones en cuanto al uso de la referida facultad.

Lo anterior, ha de entenderse sin perjuicio de la posibilidad del empleador de accionar ante los Tribunales de Justicia a objeto de que éstos determinen la eventual irregularidad en que la entidad sindical pudiere incurrir al dar aplicación, en los términos a que se ha hecho referencia en el cuerpo del presente oficio, al procedimiento establecido en la norma en comento.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que este Servicio carece de facultades para establecer restricciones al ejercicio reiterado, por parte de las organizaciones sindicales, de la norma contenida en el inciso 1º del artículo 248 del Código del Trabajo, debiendo, por ende, recurrirse ante los Tribunales de Justicia.

7.170/311, 13.11.95.

Procede el pago del beneficio de indemnización por años de servicio pactado en contrato colectivo de fecha 31.03.95, suscrito entre Industria Textil... y el Sindicato de Trabajadores Nº 1, en los casos que se obtenga pensión de vejez anticipada, o con edad rebajada por realización de trabajos pesados.

Fuentes: D.L. Nº 3.500, de 1980, artículos 68 y 68 bis.

Concordancias: Dictamen Ord. Nº 4.927/112, de 08.07.88.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si la obtención de jubilación anticipada por vejez, invalidez o antigüedad, daría derecho al pago de la indemnización por años de servicio pactada en el contrato colectivo para el caso de jubilación del trabajador.

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

El artículo tercero, letra L), del contrato colectivo de fecha 31 de marzo de 1995, suscrito entre la empresa Industria Textil... y el Sindicato de Trabajadores Nº 1, dispone:

"Indemnización 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 esta a trato o por horas, de acuerdo a la siguiente reglamentación:

"Fallecimiento, jubilación por vejez o 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, unos 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:

"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.

"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".

De la cláusula contractual antes citada se desprende que la empleadora se obliga a pagar una indemnización por años de servicios prestados ininterrumpidamente a la empresa, equivalente a treinta días de remuneración promedio de los últimos tres meses, en caso de fallecimiento, jubilación por vejez, invalidez o antigüedad del trabajador, beneficio a pagarse dentro de los plazos que se establece en cada caso, contados desde que el trabajador deja de pertenecer a la empresa por las causales indicadas.

De esta suerte, basta, en el caso de la jubilación por vejez, acreditar haberse acogido a ella mediante el decreto que la concede, sin que se exija requisito de edad especial para configurar la contingencia y obtener la pensión.

Ahora bien, como es sabido, la legislación previsional actual, del Nuevo Sistema de Pensiones, del D.L. N° 3.500, de 1980, contempla dos sistemas de obtención de pensión por vejez con edad inferior a los 65 años, si se es trabajador hombre, o 60 años si se es trabajadora mujer, que son la pensión de vejez anticipada y la pensión de vejez con edad rebajada por ejecución de trabajos pesados.

En efecto, el artículo 68, del D.L. N° 3.500, permite que los trabajadores afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones puedan pensionarse por vejez antes de cumplir la edad de 65 ó 60 años, cuando acogiéndose a cualquiera de las modalidades de renta vitalicia inmediata, renta temporal con renta vitalicia diferida o retiro programado, obtengan una pensión de monto igual o superior al 50% del promedio de las remuneraciones imponibles de los últimos 10 años, debidamente actualizadas, y siempre que dicho monto sea igual o superior al 110% de la pensión mínima legal de vejez.

Por otra parte, el artículo 68 bis, también del D.L. N° 3.500, permite que los afiliados que desempeñen o hubieren desempeñado trabajos que se consideren pesados podrán pensionarse por vejez con edad rebajada de dos años por cada cinco, con un tope de diez años, o de uno por cada cinco años, según el caso, durante lo cuales hubieren prestado tales trabajos.

Ahora bien, las situaciones descritas corresponden en ambos casos a pensiones de vejez, sin que la anticipación o la rebaja de la edad cambien la naturaleza de la pensión, según se desprende de las disposiciones citadas del D.L. N° 3.500.

De esta suerte, si la cláusula del contrato colectivo antes comentada al referirse a la jubilación por vejez para dar derecho al pago de la indemnización no precisa que ella se obtenga con a lo

menos 65 ó 60 años de edad, según se trate de hombre o mujer trabajadora, resulta procedente estimar que la pensión de vejez anticipada o con edad rebajada habilitan jurídicamente para impetrar el pago del beneficio aludido.

Cabe agregar, por otra parte, que los trabajadores afiliados al ex Servicio de Seguro Social, fusionado en el actual Instituto de Normalización Previsional, I.N.P., afectos a la Ley Nº 10.383, de 1952, y no traspasados al Nuevo Sistema, también tienen la posibilidad de obtener pensión por vejez con edad rebajada por desempeño de trabajos pesados, en términos similares a los antes indicados.

Cabe igualmente señalar, que la legislación no contempla pensiones anticipadas por invalidez o antigüedad, sino que solamente por vejez como se ha indicado.

Finalmente, corresponde expresar que, de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. Nº 4.927/112, de 08.07.88, la obtención de pensión por un afiliado a una Administradora de Fondos de Pensiones, no habilita a su empleador para poner término al contrato de trabajo por dicha circunstancia.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Uds. que procede el pago del beneficio de indemnización por años de servicio pactado en contrato colectivo de fecha 31.03.95, suscrito entre Industria Textil... y el Sindicato de Trabajadores Nº 1, en los casos que se obtenga pensión de vejez anticipada, o con edad rebajada por realización de trabajos pesados.

7.279/312, 15.11.95.

Esta Dirección estima conforme a derecho la cláusula que condiciona la entrega de un buzo térmico a los trabajadores de Minera..., a la restitución de otro de estos implementos que les fue entregado en virtud de un contrato colectivo anterior.

Fuentes: Contratos colectivos períodos 1992-1994 y 1994-1996.

El Sindicato de Trabajadores de la Empresa Minera..., consulta a esta Dirección sobre la interpretación de dos contratos colectivos de trabajo sucesivos en lo que respecta al otorgamiento de buzo térmico.

Al respecto, en lo que interesa, el artículo vigésimo del contrato colectivo vigente para el período 1992-1994, prescribe que:

"Al personal que labore en la Planta de Proceso y que cumpla una jornada de 4 días de trabajo por 3 días de descanso, se les proporcionará un buzo térmico durante la vigencia de este contrato. La administración, implementación y uso de este buzo térmico será regulada por las normas que al efecto dictará la Empresa las que incluirán normas sobre reposición del buzo por parte del trabajador en caso de extravío u otro motivo por el que no pueda usarlo en faena y la obligación de devolverlo, en el estado en que se encuentre, en caso de término de su relación laboral".

Por otra parte, el artículo decimonoveno –ahora– del contrato colectivo vigente para el período 1994-1996, establece que:

"Al personal que labore en la Planta de Proceso y que cumple una jornada de 4 días de trabajo por 3 días de descanso, se les proporcionará un buzo térmico durante la vigencia de este contrato. La administración, implementación y uso de este buzo térmico será regulada por las normas que al efecto existen en la Empresa, las que incluyen normas sobre reposición del buzo por parte del trabajador en caso de extravío u otro motivo por el que no pueda usarlo en faena y la obligación de devolverlo, en el estado en que se encuentre, en caso de término de su relación laboral. La entrega del buzo térmico se hará a más tardar el 31 de marzo de 1995.

"Aquellos trabajadores que hubieren recibido buzo térmico por contratos anteriores y tengan derecho a percibir buzo térmico bajo el presente contrato, deberán proceder a hacer entrega del buzo térmico recibido anteriormente para obtener el buzo originado en este contrato".

Del examen de estas normas convencionales, se infiere que las partes conservaron la disposición en cuya virtud en caso de término de la relación laboral, el trabajador está obligado a restituir a la empresa "en el estado en que se encuentre" el referido buzo térmico; complementando esta norma, el contrato colectivo para el período 1994-1996 añade, que aquellos trabajadores que ya hayan recibido esta prenda y tengan derecho nuevamente a ella en virtud de este nuevo contrato colectivo, "deberán proceder a hacer entrega del buzo térmico recibido anteriormente para obtener el buzo originado en este contrato".

En ningún acápite de los contratos colectivos examinados se contempla el propósito de incorporar al patrimonio individual de los trabajadores este implemento de protección, más aún, ha estado en el espíritu de ambas negociaciones que "la administración, implementación y uso de este buzo térmico será regulada por las normas que al efecto dictará la Empresa", pero en ningún instante se ha consignado la transferencia de la propiedad del mismo, desde que una titularidad de esta índole implica la plenitud de poderes sobre una cosa, y, como se ha visto, la empresa siempre ha conservado la regulación de la "administración, implementación y uso" de esta prenda.

En consecuencia, de acuerdo a las cláusulas contractuales transcritas y consideraciones hechas valer, esta Dirección estima conforme a derecho la cláusula que condiciona la entrega de un buzo térmico a los trabajadores de Minera..., a la restitución de otro de estos implementos que les fue entregado en virtud de un contrato colectivo anterior.

7.280/313, 15.11.95.

Los gastos que irroque la tramitación de un juicio de cuentas seguido contra un director y un ex-director sindical, deben ser asumidos por los propios directores aludidos, sin que resulte jurídicamente procedente que los gastos de defensa sea asumidos con cargo al patrimonio de la organización sindical.

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

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar la procedencia del pago, con fondos sindicales, de los honorarios del abogado que representa al presidente y ex-presidente del Sindicato Independiente de Taxistas N° ... de la Región Metropolitana ante los Tribunales de Justicia en juicio sumario de cuentas.

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

El artículo 259 del Código del Trabajo establece que:

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

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

"Disuelta una organización sindical, su patrimonio pasará a aquella que señalen sus estatutos. A falta de esa mención, el Presidente de la República determinará la organización sindical beneficiaria".

De esta norma se colige que el patrimonio de la organización sindical le pertenece con exclusividad a la misma, lo cual es de toda lógica si tenemos presente que el sindicato es una persona jurídica distinta de sus asociados.

Teniendo en consideración además que este mismo artículo prescribe que los bienes de la organización sindical deben ser utilizados en los fines señalados en la ley y los estatutos, forzoso resulta concluir que el patrimonio de la organización sindical no podría en caso alguno ser utilizado en el beneficio personal de alguno de sus asociados o en cualquier otro fin que no esté previsto en la ley o los estatutos de la organización.

Por otro lado el artículo 258 del Código del Trabajo dispone que:

"Al directorio corresponde la administración de los bienes que forman el patrimonio del sindicato.

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

Esta norma dispone que la administración del patrimonio sindical le corresponde a los directores del sindicato, los cuales deben responder hasta por culpa leve de los actos de administración que realicen.

En consecuencia si, por una parte, el sindicato es una persona jurídica distinta de sus asociados y como tal posee un patrimonio que le es propio y si, por otra parte, los directores sindicales son meros administradores del patrimonio del sindicato y deben además responder solidariamente hasta por culpa leve de los actos de administración del patrimonio que realicen, forzoso resulta concluir que no resulta jurídicamente procedente que los directores del sindicato distraigan los fondos del patrimonio sindical para financiar los costos de defensa en un procedimiento judicial dirigido precisamente a perseguir la responsabilidad personal de los directores por las presuntas faltas cometidas en la administración de ese mismo patrimonio sindical.

La anterior conclusión se encuentra en concordancia con el artículo 234 del Código del Trabajo, el cual dispone que:

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

De acuerdo a este artículo al directorio le corresponde la representación judicial de los negocios que le empecen a la organización sindical y obviamente, cuando los directores actúan en su calidad de representantes los costos de la representación debe asumirlos el representado, –en este caso la organización sindical–, a contrario sensu, cuando los asuntos le competen a los directores personalmente, los costos de la defensa deben ser asumidos exclusivamente por ellos.

Por tanto, en atención al hecho que el juicio de cuentas constituye un procedimiento que afecta directamente a los directores en su responsabilidad personal por los actos de administración del patrimonio sindical que efectuaron durante su período, en opinión de esta Dirección los gastos de dicho procedimiento deben ser solventados por los propios directores demandados.

7.549/314, 17.11.95.

- 1) El empleador se encuentra obligado a pagar los días de descanso compensatorio acumulados por los días domingo y festivos en que se realizaron actividades cuando el término del período de embarque coincide con el vencimiento del plazo del contrato.**
- 2) El día sábado se considerará siempre inhábil, no debiendo computarse para los efectos de determinar la duración del feriado.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 111, 38, 69.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.804/147, de 05.05.95, 8.413/143 de 30.10.89.

Se han efectuado las siguientes consultas:

- 1.- Si el empleador está obligado a extender los contratos de trabajo de plazo fijo de los respectivos trabajadores para el goce de los descansos acumulados por los días domingo y festivos en que realizaron labores cuando el vencimiento del contrato coincide con el término del período de embarque.
- 2.- Aplicabilidad de la norma contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo en relación a los tripulantes afectos a un contrato de plazo fijo que expira antes de completar un año de servicio.

Al respecto cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

- 1) En relación a la primera consulta formulada cabe manifestar que el artículo 111 del Código del Trabajo, dispone:

"El descanso dominical que se establece por el artículo anterior, no tendrá efecto en los días domingo o festivos en que la nave entre a puerto o salga de él, en los casos de fuerza mayor ni respecto del personal encargado de la atención de los pasajeros o de los trabajadores que permanezcan a bordo de la nave.

"El empleador deberá otorgar al término del período de embarque, un día de descanso en compensación a las actividades realizadas en todos los días domingo y festivos en que los

trabajadores debieron prestar servicios durante el período respectivo. Cuando se hubiera acumulado más de un día de descanso en una semana, se aplicará lo dispuesto en el artículo 38".

La norma precitada establece el otorgamiento obligatorio de un día de descanso al término del período de embarque en compensación de actividades realizadas en todos los días domingos y festivos del citado período en que los trabajadores prestaron servicios.

Asimismo, debe agregarse que el mandato de esta disposición obliga a aplicar lo dispuesto en el artículo 38 inciso 5º en caso de acumularse más de un día de descanso en la semana, evento en el cual las partes deben acordar la especial forma de distribución o remuneración de los días que excedan de uno semanal.

No obstante lo anterior, en la especie se infiere de la consulta que la facultad de llegar a tal acuerdo resulta imposible, por cuanto los servicios se prestan bajo un régimen de contrato fijo que expira al término del período de embarque, por lo que se requiere precisar el ámbito de aplicación de la norma del artículo 111 del Código del Trabajo a esta situación.

Sobre el particular, debe considerarse que la causa de la obligación de compensación de los descansos tiene por antecedente el trabajo realizado en el período de embarque, prestación de servicios que ha ido devengando un derecho para el trabajador de exigir su cumplimiento al término del mismo.

De igual modo, resulta claro que el derecho de que se trata, al término del período de embarque se encuentra incorporado al patrimonio del dependiente.

Conforme a lo anterior, cuando la norma señala la obligación de compensar los días de descanso al término del período de embarque, debe entenderse que tal mandato es consecuencia directa de que el trabajador ha adquirido un derecho por cumplirse la condición establecida por el legislador.

Tal condición, como ya se dijera, proviene de la realización de actividades en días domingo y festivos, y su goce como lo señala la ley, deberá otorgarse al término del período de embarque.

De esta suerte, habiendo expirado el contrato de trabajo, el artículo 111 del Código del Trabajo obliga a compensar económicamente al dependiente inmediatamente de terminado el período de embarque por los días domingo y festivos trabajados en él, con prescindencia de cualquier otra circunstancia.

Por las razones anteriores, si bien no es posible extender el plazo de vigencia del contrato de trabajo, la circunstancia de que su vencimiento sea coincidente con el término del período de embarque, no obsta para que se paguen los días domingo y festivos trabajados en el citado período de embarque.

- 2) Por lo que respecta a la segunda interrogante formulada, cabe señalar que el artículo 73 del Código del Trabajo, establece sus incisos 2º y 3º:

"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 dé derecho a feriado, percibirá una remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones".

Del análisis de la disposición legal precedentemente transcrita, cabe colegir que todo trabajador, al cumplir un año de servicio adquiere el derecho a que le sean otorgado quince días hábiles por concepto de feriado básico, los cuales deben ser remunerados en forma íntegra por su empleador.

Se desprende, asimismo, que si, por el contrario, un trabajador no alcanza a cumplir el año de servicio que le daría derecho al primer feriado o a un nuevo período de quince días hábiles de vacaciones por ponerse término a su contrato, la ley le garantiza su derecho a exigir del empleador el pago de una indemnización del eventual beneficio, pero obviamente, no por el 100% de los quince días hábiles de vacaciones, sino sólo en proporción al tiempo que efectivamente duró la relación laboral.

Sobre la base de la conclusión anterior, la reiterada jurisprudencia del Servicio ha determinado que el feriado proporcional aludido se traduce en 1,25 días por cada mes que haya durado la relación laboral, lapso que debe ser compensado con una suma proporcional a la remuneración íntegra que le habría correspondido en el evento de haber tenido derecho a feriado completo.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que para los efectos del cómputo del feriado proporcional deberá tenerse presente que el Dictamen N° 8.413/143, de 30.10.89, en su letra c), resuelve que el total de días y fracciones de días que correspondiere por el concepto de estudio "deberá calcularse a partir de el día siguiente a la terminación del contrato y deberá comprender, además de los días hábiles, los domingos y festivos.

Por último, en lo que respecta al día sábado, el artículo 69 del Código del Trabajo, dispone:

"Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil".

De esta norma se colige que no corresponde computar el día sábado para establecer la duración del feriado.

En conclusión, en respuesta a la consulta de este número cabe señalar que al calcularse el feriado no deberá computarse el día sábado para efectos de determinar su duración, pero deberán compensarse los días hábiles, más los días domingo y sábado, y los festivos que en él se comprendan.

7.550/315, 17.11.95.

Niega lugar a la reconsideración de Instrucciones N° D-95-58, de 21.03.95, impartidas por la funcionaria fiscalizadora doña R.J.M. a Comercial Automotriz

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 9°; Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Dictamen N° 1.406/50, de 15.03.91.

Se ha solicitado a esta Dirección que reconsidere las Instrucciones N° D-95-58, de 21.03.95, impartidas por la funcionaria fiscalizadora doña R.J.M., en orden a que Comercial Automotriz... pagara a seis de sus trabajadores la gratificación mensual correspondiente a los meses de enero y febrero de 1995, más las cotizaciones previsionales respectivas.

Al respecto, cabe hacer notar en primer lugar, que el artículo 9° inciso 1° del Código del Trabajo deja establecido que:

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

Conforme a esta norma, la consensualidad del contrato de trabajo significa que deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino que también, aquéllas no escritas en el documento y que provengan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

Así entonces, la formación del consentimiento, no sólo puede emanar de la voluntad expresa de las partes contratantes, sino que, también, como se ha señalado, puede expresarse en forma tácita, salvo en los casos en que la ley por razones de seguridad jurídica exija la manifestación expresa de voluntad.

En el caso en examen, según manifiesta expresamente la empresa recurrente en su escrito de reconsideración de instrucciones, que fue "un acto unilateral y voluntario pagar hasta el año 1994 una gratificación mensual, no obstante que, la empresa ha experimentado pérdidas en los años 1992 y 1993 e incluso en el año 1994".

Estos pagos, analizados a la luz de las consideraciones formuladas en los párrafos que anteceden, conducen a concluir que la reiteración de éstos constituye una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los respectivos contratos individuales de trabajo, modificando o complementando la cláusula relativa al pago de remuneraciones, que no puede ser dejada sin efecto sin por consentimiento mutuo de las partes o por causas legales, conforme al artículo 1545 del Código Civil.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y consideraciones hechas valer, cúpleme informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración de Instrucciones N° D-95-58, de 21.03.95, impartidas por la funcionaria fiscalizadora doña R.J.M. a Comercial Automotriz

7.630/316, 20.11.95.

- 1) La empresa ... no se encuentra obligada a pagar a los trabajadores afectos al contrato colectivo vigente, además de la gratificación garantizada pactada en la cláusula diecisiete de dicho instrumento, la gratificación legal prevista en el artículo 47 del Código del Trabajo.**
- 2) En la base de cálculo de la gratificación se deben considerar el bono por trabajo nocturno, el bono por trabajo en caldera y la asignación de casa**

que perciben los referidos trabajadores. Por el contrario, no se debe considerar para tales efectos el bono por antigüedad que perciben dichos dependientes.

- 3) Para los efectos de calcular el beneficio de la semana corrida de los mismos trabajadores, debe considerarse el bono por trabajo nocturno. Por el contrario, no deben formar parte de la base de cálculo del aludido beneficio, el bono por trabajo en caldera, la asignación de casa y el bono por antigüedad.
- 4) En la base de cálculo de las horas extraordinarias de los referidos trabajadores debe considerarse el bono por trabajo nocturno y el bono por trabajo en caldera. Por el contrario, no deben ser tomados en consideración para el pago del sobretiempo, la asignación de casa y el bono de antigüedad.
- 5) En la base de cálculo del mismo beneficio señalado en el punto 4) procede adicionar aquella parte de la remuneración correspondiente a los días domingo, festivos o de descanso compensatorio, que tenga el carácter de sueldo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 32 inciso 3º, 42 letra a), 45 incisos 1º, 2º y 3º, y 50.

Concordancias: Ords. N°s. 4.140, de 18.09.80, 5.362, de 1º.08.86, 2.004/61, de 18.03.91; 7.494/351, de 30.12.92 y 1.279/75, de 08.03.94.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si la empresa... se encuentre obligada a pagar a los trabajadores afectos al contrato colectivo vigente en ella, además de la gratificación garantizada pactada en la cláusula diecisiete, la gratificación legal prevista en el artículo 47 del Código del Trabajo. A su vez, si para los efectos del pago de la gratificación de dichos dependientes se debe considerar la bonificación por trabajo nocturno, el bono mensual por trabajo en caldera, el bono por antigüedad y el bono de asignación de casa que perciben de acuerdo al contrato colectivo referido.
- 2) Si para los efectos del pago de la semana corrida de los mismos dependientes se deben incluir las bonificaciones aludidas en el punto anterior.
- 3) Si en la base de cálculo de las horas extraordinarias de los citados dependientes se debe considerar el bono por trabajo nocturno, el bono por trabajo en caldera, el bono por antigüedad, la asignación mensual de casa y lo pagado por concepto de semana corrida por los días domingo y festivos.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) En lo que respecta a esta consulta cabe tener presente que la cláusula N° 18 del contrato colectivo vigente en la empresa, establece:

"La empresa garantiza el pago de Gratificación a los trabajadores, conforme a lo establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo, lo que se hará en la forma y condiciones allí establecidas. La modalidad de cancelación será en cuatro pagos iguales durante el período respectivo, haya o no habido utilidades. Períodos de pago serán aproximadamente los siguientes: julio, octubre, enero y abril".

De la disposición convencional transcrita es posible inferir que las partes pactaron en materia de gratificación, el pago de la modalidad prevista en el artículo 50 del Código del Trabajo, en forma garantizada, esto es, obtenga o no utilidades líquidas la empresa en el respectivo período financiero.

Ahora bien, es necesario puntualizar que la ley establece dos sistemas opcionales para el cumplimiento de la obligación del empleador de pagar gratificación.

Uno de estos sistemas es el contemplado en el artículo 50 del Código del Trabajo, consistente en que el empleador paga a sus trabajadores el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales. De acuerdo a lo que establece esta norma, el empleador que abone o pague a sus trabajadores el referido 25%, queda eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere.

En efecto, el citado artículo 50, dispone:

"El empleador que abone o pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4.75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo".

A la luz de lo expuesto en los párrafos que anteceden y considerando que en la especie las partes, según se ha señalado, pactaron el sistema de pago de gratificación previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo, transcrito y comentado precedentemente, posible es concluir que el empleador sólo está obligado a pagar dicho beneficio bajo la modalidad pactada y no, a pagarlo además, por el sistema establecido en el artículo 47 del mismo cuerpo legal, toda vez que al ser opcionales los sistemas de pago, conforme se ha expresado, al elegirse uno de ellos se excluye el otro.

Ahora bien, si la empresa no paga el beneficio de que se trata de acuerdo a lo convenido con sus trabajadores, tal incumplimiento no afecta la eficacia del mismo sino que sólo hace procedente la aplicación de una multa administrativa.

Lo anterior, sin perjuicio de que si al momento del pago definitivo de la gratificación, esto es, cuando se presente al Servicio de Impuestos Internos el balance o liquidación correspondiente, el trabajador hubiere percibido por tal concepto un monto inferior a lo que le hubiere correspondido por gratificación legal, el empleador está obligado a pagar la diferencia.

Así lo ha sostenido este Servicio en Ordinario N° 2.004/61, de 18.03.91.

En lo que respecta a la consulta relativa a si en la base de cálculo de la gratificación se deben considerar el bono por trabajo nocturno, el bono mensual por trabajo en caldera, el bono de antigüedad y el bono de asignación de casa que perciben los trabajadores de..., cabe señalar que de acuerdo con la doctrina vigente del Servicio sobre la materia contenida, entre otros, en Ordinario N° 7.494/351, de 30.12.92, para que un estipendio sea considerado para los efectos de determinar el beneficio en estudio, deberá reunir las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que revista el carácter de remuneración.
- 2) Que esta remuneración sea de carácter mensual.

El mismo pronunciamiento aludido, en relación con la primera condición citada y luego de analizar los artículos 41 y 42 del Código del Trabajo, en armonía con las normas sobre gratificación, sostiene que "la remuneración mensual del trabajador está constituida por todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo, por ejemplo, sueldo, sobresueldo, comisión, participación, gratificación, etc.

"Por el contrario, no forman parte de ella, las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas, de colación, viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios contemplada en los artículos 159 y 160 del Código del Trabajo y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causas del trabajo".

El aludido dictamen agrega que, la gratificación establecida en el artículo 47 del Código del Trabajo debe ser distribuida en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, computándose para estos efectos solamente lo percibido por concepto de remuneraciones, excluyéndose las asignaciones y beneficios que, al tenor de lo prevenido en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo, no constituyen remuneración.

Asimismo, para determinar el 25% de lo pagado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales para pagar la gratificación legal en conformidad al artículo 50 del Código del Trabajo, deben considerarse solamente los emolumentos que, según lo señalado anteriormente, constituyen remuneración.

Por lo que concierne a la segunda condición necesaria para que una remuneración sea considerada para los efectos de calcular la gratificación, cabe señalar que el pronunciamiento en comento ha sostenido que "de los preceptos legales que rigen esta materia se desprende que el legislador al aludir a "remuneraciones mensuales" ha incluido para dichos efectos sólo las remuneraciones que cuentan con una periodicidad de pago mínima de un mes".

A la luz de la doctrina enunciada precedentemente, es posible sostener que los bonos que reúnen las dos condiciones necesarias para ser considerados en la base de cálculo de la gratificación, esto es, que constituyen remuneración y que ésta es de carácter mensual, son el bono por trabajo nocturno, el bono por trabajo en caldera y la asignación de casa.

En efecto, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, el primero de ellos es un bono que se paga al trabajador que haga turno nocturno y consiste en una suma equivalente a cuatro horas ordinarias trabajadas, que se paga en forma mensual.

Por su parte, el bono por trabajo en caldera es un beneficio que asciende a la suma de \$5.000 mensuales, que se paga a aquellos trabajadores que ejecuten efectivamente la función de operadores de calderas autorizados por el Servicio de Salud.

Finalmente, la asignación de casa es una bonificación que la empresa paga a cada trabajador casado, ascendente a \$11.000. mensuales, que se liquida conjuntamente con la remuneración mensual.

Por el contrario, no debe ser considerado en la base de cálculo del beneficio en estudio el bono por antigüedad, toda vez que tiene el carácter de anual al ser pagado y liquidado conjuntamente con la remuneración del mes en que efectivamente cumple un año más de servicio en la empresa el dependiente.

- 2) En lo que concierne a esta consulta cabe tener presente que el artículo 45 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 2º, dispone:

"El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana.

"No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras".

De la norma precedentemente transcrita se colige que los trabajadores remunerados exclusivamente por día, tienen derecho a percibir por los días domingo y festivos una remuneración equivalente al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

Asimismo, se infiere que no se considerarán para los efectos de dicho cálculo todas aquellas remuneraciones que tengan carácter accesorio o sean pagadas en forma extraordinaria.

Lo expuesto permite afirmar que un estipendio podrá ser considerado para el cálculo del beneficio de semana corrida cuando reúna las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que revista el carácter de remuneración.
- 2) Que esta remuneración sea devengada diaramente, y
- 3) Que sea principal y ordinaria.

En relación al requisito N° 1, cabe recordar, según se ha expresado en el punto anterior, que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especies valuables en dinero y que tienen por causa el contrato de trabajo.

En relación con el requisito N° 3 cabe señalar que este Servicio, mediante Dictamen N° 4.140, de 12.09.80, precisó lo que debe entenderse por remuneraciones principales, accesorias y extraordinarias para los efectos del beneficio en análisis señalando que las primeras son aquellas que subsisten por si mismas, independientemente de otra remune-

ración y que, por el contrario, revisten el carácter de accesorias aquellas que van unidas a la remuneración principal, que dependen de ella, que son anexas o secundarias.

Conforme al mismo pronunciamiento jurídico, remuneraciones extraordinarias son aquellas excepcionales o infrecuentes.

Ahora bien, en la especie, respecto a la asignación por trabajo nocturno por la cual se consulta, cabe consignar, que en concepto de este Servicio, ella reúne los requisitos para ser considerada para el cálculo del beneficio de la semana corrida, toda vez que reviste el carácter de remuneración, se devenga día a día en la medida que se labore en turnos nocturnos y es principal y ordinaria ya que el trabajador los labora a través de turnos rotativos preestablecidos.

Cabe recordar al respecto que conforme a la doctrina vigente de este Servicio, contenida entre otros, en Dictamen N° 8.166/166, de 09.11.88, el porcentaje de recargo por trabajo nocturno que se adiciona al salario base revestirá los caracteres de una remuneración ordinaria o principal y deberá, de consiguiente, considerarse para los efectos de calcular el beneficio que nos ocupa, sólo en el evento de que el trabajo nocturno sea permanente, ya sea porque el dependiente labore siempre en horario nocturno o bien porque lo haga a través de turnos rotativos preestablecidos.

El mismo pronunciamiento jurídico señala que, por el contrario, si el trabajador cumple turnos nocturnos sólo en forma ocasional, esto es, si normalmente labora sólo de día, tal bonificación o recargo, dado su carácter excepcional, infrecuente o eventual, no puede considerarse remuneración ordinaria o principal, por lo que no es jurídicamente procedente incluirla para los efectos de calcular la semana corrida.

En lo relativo a los restantes beneficios por los cuales se consulta, cabe manifestar que las características de los mismos, analizadas en el punto anterior de este informe, permiten sostener que son devengados en forma mensual, tanto la asignación de casa como la por trabajo en caldera, y en forma anual, la asignación por antigüedad.

Lo anteriormente expuesto permite concluir que los referidos beneficios, no deben ser considerados para el cálculo de la semana corrida.

- 3) Respecto a la consulta signada con este número, cabe tener presente que el artículo 32 del Código del Trabajo, en su inciso 3º, dispone:

"Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período".

De la disposición legal transcrita se colige que las horas extraordinarias deben calcularse exclusivamente en base al sueldo que se hubiere convenido, cuyo concepto está fijado por el artículo 42 letra a) del citado cuerpo legal, el cual establece:

"a) sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10".

Del precepto anotado se infiere que una remuneración puede ser calificada como sueldo cuando reúne las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que se trate de un estipendio fijo;
- 2) Que se pague en dinero;
- 3) Que se pague por períodos iguales determinados en el contrato, y
- 4) Que responda a una prestación de servicios.

Ahora bien, por lo que concierne a este último requisito, cabe señalar que el que una remuneración sea recibida por la prestación de los servicios significa, a juicio de esta Dirección, que reconozca como causa inmediata de su pago la ejecución del trabajo convenido, en términos tales que es posible estimar que cumplen esta condición todos aquellos beneficios que digan relación con las particularidades de la respectiva prestación, pudiendo citarse, a vía de ejemplo, los que son establecidos en razón de la preparación técnica que exige el desempeño del cargo, el lugar en que se encuentra ubicada la faena, las condiciones físicas, climáticas o ambientales en que deba realizarse la labor, etc.

De esta suerte, preciso es afirmar que todas las remuneraciones o beneficios que reúnan los elementos señalados anteriormente, constituyen el sueldo del trabajador que deberá servir de base para el cálculo de las horas extraordinarias de trabajo, excluyéndose todos aquellos que no cumplan con dichas condiciones.

Ahora bien, en lo que respecta al bono por trabajo nocturno, cuyas características se han señalado en los puntos anteriores, resulta posible convenir que reviste plenamente los caracteres de sueldo por estar estipulado en forma fija en la cláusula quinta del contrato colectivo vigente en la empresa, efectuarse su pago en dinero en períodos iguales y tener su origen en la prestación de los servicios.

Cabe recordar, que de acuerdo a la doctrina vigente de este Servicio, el elemento de fijeza que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente y, además, porque su monto y forma de pago se encuentran preestablecidos, elementos que concurren plenamente tratándose del bono que nos ocupa.

En mérito a lo expuesto no cabe sino concluir que el estipendio en estudio debe ser considerado para determinar el valor de la hora extraordinaria de los dependientes de que se trata.

Respecto al bono por trabajo en caldera, cuyo monto, forma de pago y caracteres se han señalado también en los puntos anteriores, cabe manifestar que en opinión de esta Dirección este beneficio presenta igualmente los caracteres de fijeza y periodicidad propios del sueldo y, al igual que éste, consiste en el pago de una suma de dinero que reconoce su causa en la prestación de los servicios convenidos, pasando, por tanto, a incrementar el sueldo del trabajador formando parte integrante del mismo.

De consiguiente, el bono por trabajo en caldera debe ser considerado para los efectos del cálculo del sobresueldo de los trabajadores de la empresa Infodema S.A. afectos al contrato colectivo vigente en ella.

En lo concerniente a la asignación de casa por la cual se consulta, que como ya se ha expresado en números anteriores, consiste en una suma fija mensual que se paga a cada trabajador casado, cabe señalar que a juicio de este Servicio, ella no puede ser tomada en

consideración para los efectos del cálculo del sobretiempo, toda vez que no reviste los caracteres propios del sueldo.

En efecto, si bien constituye una suma fija en dinero que se paga mensualmente, no es menos cierto que no guarda relación alguna con la prestación de los servicios convenidos, puesto que sólo tiene por finalidad compensar en parte los gastos en que por concepto de vivienda debe incurrir el trabajador.

La doctrina señalada anteriormente se encuentra en armonía con la sustentada por esta Dirección, en los Dictámenes N^{os}. 4.814, de 22 de octubre de 1980; 2.949 de 14 de mayo de 1986 y 5.362, de 1^o de agosto de 1986.

En lo que respecta al bono de antigüedad, que se encuentra pactado en la cláusula N^o 9 del contrato colectivo referido y que consiste en un bono anual único que se paga conjuntamente con la remuneración del mes en que el trabajador cumple un año más de servicio en la empresa, según se ha señalado en el cuerpo del presente informe, cabe manifestar que por no reunir las características del sueldo, no debe ser considerado para los efectos de calcular el valor de las horas extraordinarias de trabajo de los dependientes de que se trata.

Finalmente, en lo que concierne a si debe considerarse en la base de cálculo del sobretiempo lo que se hubiere pagado por los días domingo y festivos, cabe hacer presente que de acuerdo a lo previsto en el inciso 3^o del artículo 45 del Código del Trabajo, para los efectos de calcular las horas extraordinarias de aquellos dependientes que en conformidad al sistema de remuneración convenida perciben remuneración diaria, debe considerarse lo pagado por los días domingo y festivos que incidan en el respectivo período en que se liquiden las horas extraordinarias.

En otros términos, conforme a la citada norma procede adicionar a la base de cálculo de las horas extraordinarias aquella parte de la remuneración correspondiente a los días domingo, festivos o de descanso compensatorio, que tenga el carácter de sueldo.

En efecto, la referida disposición legal, previene:

"Para los efectos de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 32, el sueldo diario de los trabajadores a que se refiere este artículo, incluirá lo pagado por este título en los días domingo y festivos comprendidos en el período en que se liquiden las horas extraordinarias".

La doctrina señalada precedentemente, se encuentra contenida, entre otros, en Dictamen N^o 1.279/75, de 08.03.94.

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

- 1) La empresa... no se encuentra obligada a pagar a los trabajadores afectos al contrato colectivo vigente, además de la gratificación garantizada pactada en la cláusula diecisiete de dicho instrumento, la gratificación legal prevista en el artículo 47 del Código del Trabajo.
- 2) En la base de cálculo de la gratificación se deben considerar el bono por trabajo nocturno, el bono por trabajo en caldera y la asignación de casa que perciben los referidos traba-

jadores. Por el contrario, no se debe considerar para tales efectos el bono por antigüedad que perciben dichos dependientes.

- 3) Para los efectos de calcular el beneficio de la semana corrida de los mismos trabajadores, debe considerarse el bono por trabajo nocturno. Por el contrario, no deben formar parte de la base de cálculo del aludido beneficio, el bono por trabajo en caldera, la asignación de casa y el bono por antigüedad.
- 4) En la base de cálculo de las horas extraordinarias de los referidos trabajadores debe considerarse el bono por trabajo nocturno y el bono por trabajo en caldera. Por el contrario, no deben ser tomados en consideración para el pago del sobretiempo, la asignación de casa y el bono de antigüedad.
- 5) En la base de cálculo del mismo beneficio señalado en el punto 4) procede adicionar aquella parte de la remuneración correspondiente a los días domingo, festivos o de descanso compensatorio, que tenga el carácter de sueldo.

7.667/317, 21.11.95.

Se pronuncia sobre solicitud de reconsideración de observaciones formuladas al Reglamento Interno de la Empresa..., en materia de descanso dentro de la jornada, licencia médica, permiso sindical, pérdida de herramientas y calificación de causales de término del contrato de trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 34, 58 inciso 2º, 249. D.S. N° 3, de 1984, artículo 51.

Concordancias: Dictámenes N°s. 54/004 de 05.01.90; 5.569/180 de 21.07.89; 1.072/123, de 31.01.91; 189, de 17.01.96.

Se solicita reconsideración de las observaciones formuladas por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur, a los artículos 5º, 18 letra b), 21, 29 letra c) N° 28, 29 letra d) N° 14 y 29 del Reglamento Interno de la Empresa..., contenidas en Oficio N° 760 de 05.04.95.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Se deja sin efecto la observación formulada por la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Sur al artículo 5º del Reglamento Interno, en lo que dice relación con la obligación de la empresa, en virtud de lo dispuesto en los artículos 34 y 154 N° 2, de establecer expresamente la hora de inicio y término del descanso dentro de la jornada.

Al respecto, cabe hacer presente que la doctrina de este Servicio sobre la materia, contenida en Dictamen N° 0054/004 de 05.01.90, ha sostenido que "el empleador, en uso de sus facultades de administración, puede libremente establecer el momento en que los trabajadores harán uso del tiempo estimado a colación, teniendo presente que éste debe ser de una duración no inferior a la prevista en el artículo 34 del Código del Trabajo y en un horario dentro de la jornada adecuado a la finalidad perseguida con su establecimiento".

Por lo tanto, posible resulta sostener que el empleador no se encuentra obligado a establecer en el contrato de trabajo ni en el Reglamento Interno las horas precisas en que los dependientes podrán hacer uso del derecho a colación, sin perjuicio de lo cual se deberá determinar la duración del descanso dentro de la jornada, la cual no podrá ser inferior a media hora.

- 2) Se mantiene la observación formulada por la citada Inspección Comunal al artículo 18 letra b) del Reglamento Interno, en cuanto a que la Empresa deberá ceñirse estrictamente a lo dispuesto en el artículo 51 del Decreto Supremo N° 3, de 1984, toda vez que la expresión "acciones de control tendientes a establecer la procedencia de la licencia...", contenida en el inciso final de la aludida disposición reglamentaria, dada su amplitud, excede las facultades conferidas expresamente al empleador en el artículo 51 del mencionado Decreto Supremo N° 3.
- 3) Se deja sin efecto la observación formulada por la referida Inspección al inciso final del artículo 21 del Reglamento Interno, toda vez que la reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros en Dictámenes N°s. 5.569/80, de 21.07.89 y 296/90 de 16.01.95, ha sostenido "que el empleador no puede en forma alguna condicionar el otorgamiento de los permisos legales que benefician al trabajador en virtud del artículo 249 del Código del Trabajo, debiendo sin embargo el dirigente de que se trate, por razones de buen servicio, avisar a su empleador o a quien corresponda, que hará uso del beneficio en comento".

Lo anterior, encuentra su fundamento en la facultad de organizar, dirigir y administrar la empresa, que la ley, en virtud de lo dispuesto en los artículos 3° inciso 3° y 306 inciso 2° del Código del Trabajo, asigna privativamente al empleador, quien debe conocer las ausencias de sus dependientes con el fin de evitar paralización de las actividades y proveer en forma oportuna el reemplazante del dirigente sindical que va a hacer uso de sus permisos.

Asimismo, la doctrina ha establecido que nada obsta para que el mecanismo de aviso se contemple en el Reglamento Interno de la Empresa, lo cual permitiría establecer eventuales sanciones para el caso de incumplimiento, teniendo presente que, tratándose de un derecho especialísimo establecido por el legislador en beneficio de los dirigentes, en ningún caso la sanción por el no aviso podría llegar a implicar la supresión del permiso.

En lo que dice relación con la obligación de registrar en el respectivo control de asistencia la hora de salida y la hora de ingreso, luego de haber hecho uso de un permiso sindical, cumpla con informar a Ud. que de acuerdo con lo resuelto en Dictamen N° 1.072/23 de 31.01.91, el empleador se encuentra facultado para exigir dicho registro.

En consecuencia, cabe señalar que el procedimiento utilizado por la Empresa..., para el otorgamiento y control de los permisos sindicales que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249 del Código del Trabajo les corresponde a los dirigentes del sindicato, se ajusta a derecho.

- 4) Se mantiene la observación formulada al artículo 29 letra c) N° 28 del Reglamento Interno en referencia, toda vez que, de acuerdo a la doctrina vigente de este Servicio contenida entre otros, en Dictamen N° 152, de 09.02.84., "no procede legalmente descontar de las remuneraciones de los trabajadores sumas correspondientes a deterioros o pérdida de herramientas entregadas a su cuidado, a menos que exista un acuerdo escrito entre empleador y trabajador en tal sentido y siempre que la deducción no exceda del 15% de la remuneración total de éste".

Lo anterior, sin perjuicio de la facultad del empleador de perseguir la eventual responsabilidad del trabajador por el deterioro o extravío culpable o doloso de las mencionadas herramientas, ejerciendo las acciones civiles o criminales correspondientes ante los Tribunales de Justicia.

Por lo tanto, en el evento que la responsabilidad por la pérdida de herramientas se haga efectiva a través de un descuento de remuneraciones del dependiente, dicho descuento deberá necesariamente sujetarse a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo.

- 5) Se mantiene la observación formulada al número 14 de la letra d) del artículo 29 del Reglamento Interno, en cuanto prohíbe a los dirigentes ejecutar durante las horas de trabajo actividades sindicales.

En efecto, de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros en Dictamen N° 189 de 17.01.86, "los directores sindicales en las horas de permiso semanal a que se refiere el artículo 249 del Código del Trabajo, están facultados para desempeñar las funciones inherentes a su cargo ya sea dentro del recinto de la empresa como fuera de él, siempre y cuando dichas funciones no se efectúen en el sitio físico de la empresa en que, de acuerdo al contrato de trabajo efectúan la labor convenida".

- 6) En lo que dice relación con la observación formulada al N° 12 letra c) del artículo 23 del Reglamento Interno en relación con el artículo 30, se hace presente que, a juicio de la suscrita, procede que el empleador aplique sanciones, tales como amonestación verbal o escrita o multa al trabajador que no asista regularmente o no apruebe un curso de capacitación en el cual se inscribió, toda vez que el artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo establece precisamente que esas son las sanciones aplicables en caso de infracción a las obligaciones que señala el reglamento.

Ahora bien, en lo que respecta a lo establecido en las normas reglamentarias en análisis, en el sentido que el empleador se encontraría facultado para poner término al contrato de trabajo en el evento que el dependiente reprobara un curso de capacitación, cabe señalar que de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, el Reglamento Interno puede establecer situaciones que a juicio de la Empresa configuren causales de término del contrato, pero la determinación de si ellas encuadran o no en las causales previstas por la ley, compete, en definitiva, a los Tribunales de Justicia.

Sobre esta materia, cabe hacer presente que en virtud de lo dispuesto en el artículo 12 del D.F.L. N° 1, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que refundió normas sobre el Estatuto de Capacitación y Empleo, el trabajador que se inscribe en un curso de capacitación se encuentra obligado a asistir y continuar en el mismo hasta su término, incurriendo incluso en falta de probidad, para todos los efectos laborales, en el evento que lo abandone, sin mediar causa debidamente justificada.

De lo expuesto anteriormente, posible es sostener que el hecho que el trabajador abandone sin causa justificada el respectivo curso de capacitación se considera una falta de probidad que autoriza a poner término al contrato de trabajo, no previendo, en cambio, la ley dicha sanción para el evento de que el dependiente habiendo asistido regularmente, reprobó dicho curso.

7.668/318, 21.11.95.

El cargo para el cual don N.N. ha sido contratado por la Corporación Municipal de Cerro Navia se encuentra afecto a la Ley N° 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, debiendo incluirse en la dotación docente comunal respectiva conforme a los procedimientos que dicho Estatuto Especial contempla.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 1°, 3°, 20 y 21.

Se consulta a esta Dirección, si al tenor del contrato de trabajo que se acompaña, el cargo que desempeña el recurrente se encontraría afecto a la Ley N° 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación; asimismo, se solicita un pronunciamiento sobre la inclusión de este cargo en la dotación docente de la comuna y en que plazo.

- 1) Sobre la materia, cabe recordar que el artículo 19 de la Ley N° 19.070 prescribe que:

"El presente Título se aplicará a los profesionales de la educación que desempeñen funciones en los establecimientos educacionales del sector municipal integrando la respectiva dotación docente. Del mismo modo se aplicará a los que ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en los organismos de administración de dicho sector.

"Para estos efectos se consideran "sector municipal" aquellos establecimientos educacionales que dependen directamente de los Departamentos de Administración Educacional de cada Municipalidad o de las Corporaciones Educacionales creadas por éstas o los que habiendo sido municipales son administrados por corporaciones educacionales privadas, de acuerdo con las normas establecidas en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063 de Interior, de 1980".

A su vez, el artículo 8° del mismo cuerpo legal precisa que:

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

De esta normativa legal transcrita, se infiere –expresamente– que los cargos técnico-pedagógicos del sector municipal se encuentran afectos al Estatuto Especial que consagra la Ley N° 19.070; resta, en consecuencia, precisar si el cargo que desempeña el recurrente es de aquellos descrito en el artículo 8° de la misma ley.

Del examen del contrato de trabajo y de sus anexos, suscritos por el profesor recurrente y la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia, se comprueba que dentro del conjunto de funciones y cometidos a los que éste se encuentra afecto, se destacan: la supervisión técnica de todos los establecimientos educacionales de la comuna; recepción y entrega del material didáctico de cualquier origen a las escuelas y liceos de la

Corporación; control técnico de proyectos educativos; y planificar y ejecutar perfeccionamiento con docentes básicos, medios, adultos, educadores de párvulos, diferenciales y especiales, entre otras funciones.

Así entonces, de la comparación del conjunto de labores consignadas y descritas en el contrato de trabajo y sus anexos tenidos a la vista, por una parte, con la descripción legal de las funciones técnico-pedagógicas que formula el artículo 8º transcrito, por la otra, es dable inferir para esta Dirección, que el trabajo que el señor N.N. desempeña para la Corporación Municipal de Cerro Navia es de naturaleza técnico-pedagógica y se encuentra regido por la Ley Nº 19.070.

- 2) Enseguida, se consulta sobre la inclusión de este cargo en la dotación docente de la comuna y en que plazo.

Al respecto, es necesario señalar –desde luego– que conforme al inciso 2º del artículo 20 de la Ley Nº 19.070:

"Se entiende por dotación docente el número total de profesionales de la educación que sirven funciones de docencia, docencia directiva y técnico-pedagógica, que requiere el funcionamiento de los establecimientos educacionales del sector municipal de una comuna, expresada en horas cronológicas de trabajo semanales, incluyendo a quienes desempeñan funciones directivas y técnico-pedagógicas en los organismos de administración educacional de dicho sector".

En este orden de ideas, el artículo 21 del mismo cuerpo legal precisa que:

"La dotación docente de los establecimientos educacionales de cada comuna, incluyendo a quienes desempeñen cargos y horas directivos y técnico-pedagógicos en los organismos de administración educacional del sector, será fijada a más tardar el 15 de noviembre del año anterior a aquél en que comience a regir, una vez aprobado el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal por el Consejo Municipal por el Departamento de Administración Educacional de la Municipalidad respectiva o por la Corporación Educacional correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto en esta ley.

"Dicha función se hará conforme al número de alumnos del establecimiento por niveles y cursos y según el tipo de educación y la modalidad curricular, cuando éstas sean de carácter especial.

"Estas dotaciones serán comunicadas al Departamento Provincial de Educación correspondiente".

Se comprueba así, que el Estatuto de los Profesionales de la Educación contempla procedimientos específicos y reglados destinados a proveer –anualmente– de los recursos humanos necesarios para implementar los así denominados Planes de Desarrollo Educativos Municipales, estableciéndose una correlación técnica de número de profesionales de la educación y horas cronológicas de trabajo semanales, dotación ésta que es variable año a año y en cuya fijación definitiva intervienen órganos municipales y de la Administración Central.

Es claro entonces, que el sentido de esta legislación es que todos los profesionales de la educación que desempeñen cargos o realicen funciones que se encuentren dentro del ámbito de vigencia de este Estatuto Especial –incluidos aquellos que se desempeñan en

órganos de administración de la educación de índole municipal–, formen parte de la dotación docente que establece el inciso 2º del artículo 20 de este cuerpo legal, transcrito.

En consecuencia, cúpleme manifestar que conforme a los antecedentes 1) y 2) tenidos a la vista, normas legales transcritas y consideraciones hechas valer, el cargo para el cual don N.N. ha sido contratado por la Corporación Municipal de Cerro Navia se encuentra afecto a la Ley Nº 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, debiendo incluirse en la dotación docente comunal respectiva a más tardar el 15 de noviembre del año anterior a aquel en que comience a regir.

7.669/319, 21.11.95.

A partir del 1º de noviembre de 1993, fecha en que comenzó a regir la norma sobre cómputo del feriado que actualmente se contiene en el artículo 69 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente convenir un feriado superior al legal, considerando el día sábado como hábil para los efectos de determinar su duración.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 69.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.270/246, de 05.09.94, 615/30, de 30.01.95, 1.760/84, de 20.03.95 y 5.636/257, de 1º.09.95.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si conforme a la doctrina vigente de este Servicio resulta procedente pactar un feriado convencional superior al legal de 20 ó 25 días hábiles considerando para los efectos de su cómputo el día sábado como hábil, respecto de aquellos trabajadores que laboran en régimen de turnos y que iniciaron sus servicios con posterioridad al 14 de agosto de 1981.

Al respecto, cúpleme informar a Ud lo siguiente:

En relación con la materia consultada, cabe manifestar que este Servicio resolviendo una presentación de la Empresa... mediante Dictamen Nº 5.270/246, de 05.09.94, sostuvo en la conclusión Nº 1 que "No resulta jurídicamente procedente aplicar la norma contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo para los efectos de calcular los feriados básicos convenidos en los diversos contratos colectivos vigentes en la Empresa..., respecto de los trabajadores cuya jornada de trabajo se encuentra distribuida en seis días.

Asimismo, en dicho pronunciamiento jurídico expresamente se hizo presente que en los instrumentos colectivos que se celebren a partir del 1º de noviembre de 1993, fecha en que comenzó a regir la norma sobre cómputo del feriado que actualmente se contiene en el citado artículo 69, las partes contratantes al pactar un feriado superior al legal deberán tener presente la regla prevista en dicho precepto, en términos tales que para calcular el feriado que estas convengan el sábado se considerará siempre inhábil para determinar la duración de dicho beneficio".

De consiguiente, conforme a la doctrina vigente de esta Repartición invocada en párrafos precedentes, es dable convenir que a partir de la entrada en vigencia del artículo 67 de la

Ley N° 19.250, esto es, a contar del 1° de noviembre de 1993, precepto que actualmente se contiene en el artículo 69 del Código del Trabajo, para los efectos de determinar la duración del feriado convencional el día sábado siempre se considerará inhábil aun en el evento que el beneficio convenido represente un número de días por concepto de feriado superior al establecido en la ley.

Al tenor de lo expuesto forzoso es concluir que no resulta jurídicamente procedente pactar un feriado de 20 ó 25 días hábiles considerando para los efectos de su cómputo el día sábado como hábil, respecto de aquellos trabajadores que laboran en régimen de turnos que abarcan 6 días de trabajo.

Por otra parte, necesario es hacer presente que lo señalado en acápites anteriores no resulta contradictorio con lo sustentado por este Servicio en los Dictámenes N°s. 615/30, de 30.01.95 y 1.766/84, de 20.03.95, a que se hace alusión en la presentación en referencia.

En efecto, el primero de los pronunciamientos jurídicos reconsiderando la doctrina contenida en los Dictámenes N°s. 4.456/203, de 1°.08.94 y 6.045/274, de 17.10.94, sostuvo que resulta aplicable la regla contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo para los efectos de calcular el feriado legal especial de 25 días hábiles que conservaron los trabajadores en virtud del artículo 2° transitorio del Código del Trabajo, concluyendo, que para terminar la duración de dicho feriado especial, el día sábado, debe considerarse inhábil.

Asimismo, dicho pronunciamiento mantuvo a firme la tesis sustentada por este Servicio en relación a la exclusión de la aplicación del artículo 69 del Código del Trabajo respecto del feriado convencional de 21 días de que disfrutaban los dependientes de CODELCO Chile, División Andina, afectos a una jornada bisemanal, contratados a partir del 14 de agosto de 1981.

Ahora bien, necesario es hacer presente que la Dirección del Trabajo, sostuvo en dicha oportunidad que no era aplicable la norma contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo, conforme a la cual el día sábado debe considerarse inhábil, para los efectos del feriado convencional de 21 días hábiles a que tenían derecho los trabajadores de CODELCO Chile, División Andina, por tratarse de un feriado superior al legal que había sido pactado en instrumentos colectivos celebrados con anterioridad al 1° de noviembre de 1993, esto es, en una fecha anterior a aquella que entrara en vigencia la norma relativa al cómputo del feriado prevista en el citado artículo 69.

Posteriormente, este Servicio a través del Dictamen N° 1.760/84, de 20.03.95, aclaró el aludido Ordinario N° 615/30, de 30.01.95, en términos similares a los indicados en acápites anteriores.

De igual manera el Dictamen N° 5.636/257, de 1°.09.95, que se emitió a petición de la Empresa Nacional de Minería no contraviene la doctrina contenida en el Ordinario N° 5.270/246, de 05.09.94 en análisis, en cuanto este último pronunciamiento señala expresamente que para los efectos de determinar la duración del feriado pactado a contar del 1° de noviembre de 1993, debe calcularse sobre la base de considerar siempre el día sábado como inhábil cualquiera sea el número de días en que se distribuya la jornada ordinaria de trabajo.

En efecto, el Dictamen N° 5.636/257, de 1°.09.95, analiza la incidencia del día sábado en el feriado convencional de 20 y 25 días hábiles establecido en la cláusula vigésima tercera del contrato colectivo que suscribió la Empresa... y el Sindicato N° 1, Complejo Industrial Paipote con fecha 12.12.92, vale decir, de un descanso anual convenido con anterioridad a la entrada en vigencia de la norma de cómputo de feriado que actualmente se encuentra prevista en el artículo 69 del Código del Trabajo, razón por la cual se sostuvo que, en dicho caso resultaba procedente computar el día sábado como inhábil para los efectos de determinar la duración del mismo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones formuladas, doctrina administrativa invocada, cúpleme informar a Ud. que a partir del 1º de noviembre de 1993, fecha en que comenzó a regir la norma sobre cómputo de feriado que actualmente se contiene en el artículo 69 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente convenir un feriado superior al legal, considerando el día sábado como hábil para los efectos de determinar su duración.

ORDENES DE SERVICIO, CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Ordenes de Servicio.

8, 03.11.95.

Depto. Organizaciones Sindicales

Instruye respecto de información que puede ser entregada a las empresas, sobre los sindicatos interempresas.

A fin de establecer cuál es la información que, respecto de los sindicatos interempresas, puede ser entregada a particulares, se instruye lo siguiente:

- 1.- Los particulares interesados deberán presentar solicitudes escritas, identificándose plenamente y señalando con claridad las organizaciones sindicales, de las cuales requieran información.
- 2.- La unidad sindical correpondiente sólo informará, por escrito, el nombre de él o los trabajadores que en la respectiva empresa detenten el cargo de director o delegado sindical.
- 3.- Asimismo, podrá informarse si en la empresa respectiva existen trabajadores afiliados al sindicato interempresa. No obstante, salvo autorización expresa del propio sindicato, no deberá indicarse el número de trabajadores afiliados, ni los nombres de éstos.

9, 15.11.95.

Depto. Organizaciones Sindicales

Instruye respecto a aplicación del artículo 246 del Código del Trabajo, referente a la realización de los escrutinios en las votaciones parciales.

Con motivo de las numerosas situaciones planteadas respecto de la aplicación del artículo 246 del Código del Trabajo, y luego de un acabado estudio, se ha estimado pertinente instruir lo siguiente:

- 1.- A contar de esta fecha y, en atención a lo establecido en el artículo 246 del Código del Trabajo, se modifica el procedimiento de escrutinios de las votaciones parciales, debiendo realizarse éstos en forma simultánea, en cada lugar de votación.
- 2.- No obstante lo anterior, en aquellos casos en que las organizaciones lo soliciten expresamente, y existan localidades donde voten menos de cuatro afiliados, se facultará la realización de un escrutinio único.
- 3.- Ahora bien, para llevar a cabo correctamente los escrutinios simultáneos, la oficina coordinadora del acto deberá acordar con la organización involucrada, la fecha del acto de votación.
- 4.- Asimismo, esta oficina deberá acordar con la organización involucrada, tanto la realización de la votación, como de los escrutinios simultáneos.

- 5.- La mencionada oficina deberá informar lo acordado con la organización involucrada al resto de las oficinas en que debe efectuarse el acto, coordinando con éstas, la forma de proceder.
- 6.- Cada oficina deberá ajustarse exactamente al horario indicado por la Inspección que coordine la actuación, para efectos de realizar los escrutinios simultáneos.
- 7.- En consecuencia, se permitirán adecuaciones en cuanto al horario de las votaciones, más no en el de los escrutinios.
- 8.- Será obligación de cada una de las oficinas involucradas, la emisión correcta de todos los antecedentes a la oficina que coordine el acto.
- 9.- Corresponderá a la organización involucrada facilitar los medios de comunicación (teléfono, fax, etc.) que permitan la más expedita remisión de los antecedentes a la oficina que coordine el acto. Sin perjuicio, de la ayuda que debe prestar la oficina respectiva, en el evento de realizarse el acto allí.
- 10.- Los Jefes de Oficina deberán velar por el fiel cumplimiento de lo instruido en la presente Orden de Servicio, debiendo ponerlos en conocimiento bajo firma de sus funcionarios y, en especial, de los que laboran en la Unidad de Organizaciones Sindicales.

La presente Orden de Servicio regirá a contar de esta fecha.

2.- Circulares.

146, 03.11.95.

Establece procedimiento de planificación de las actividades operativas para el año 1996. (Extracto)

Con vistas a la realización del procedimiento de planificación en plazos adecuados, solicitamos a Ud. haga llegar de inmediato copia de esta circular a las Inspecciones de su dependencia y adopte las medidas que considere necesarias para el cabal y oportuno cumplimiento de las instrucciones que se indica:

1.- CRITERIOS BASICOS A TENER EN CUENTA PARA EL PROCEDIMIENTO DE PLANIFICACION

1.1. Objetivo de la Planificación.

El objetivo básico de la planificación de las actividades operativas es optimizar el uso de los recursos humanos y materiales con que cuenta el Servicio. Por tanto, aunque finalmente se traduzca en metas y programas específicos, sus efectos en términos de organización y orientación de la actividad) deben expresarse en el conjunto del Servicio.

1.2. Desarrollo del proceso de Planificación.

Desde el punto de vista del desarrollo del proceso de planificación, éste se realiza en el siguiente orden:

- a) información básica reunida por el Jefe de Inspección,
- b) discusión de esa información y de set de preguntas por el conjunto de los funcionarios involucrados,
- c) primera proposición por inspección elaborada por el Jefe de Inspección y los Jefes de las Unidades correspondientes,
- d) síntesis regional elaborada por el Director Regional y su equipo,
- e) reunión interregional, con participación de funcionarios de la Dirección Nacional, para el análisis y crítica de lo elaborado, y
- f) ajuste final realizado por el equipo de dirección regional y los jefes de Oficina de su dependencia.

1.3. Síntesis del método de Planificación.

Desde el punto de vista del método de cálculo, éste se puede sintetizar en las siguientes operaciones:

- a) cálculo de la capacidad de trabajo (en días-hombre) disponible para 1996,
- b) cálculo de la capacidad de trabajo (en días-hombre) que se deberá utilizar en tareas determinadas externamente (por ejemplo, en atender turno, en fiscalización reactiva, en comparendos, en actuaciones de ministro de fe, en atención de dirigentes sindicales, en revisión de estatutos, etc.).

Al calcular la capacidad de trabajo requerida para esta carga fija de trabajo hay que considerar con especial cuidado aquellas actividades en las que se mide los indicadores de eficiencia comprometidos y a las que hay que asignar la suficiente fuerza de trabajo como para efectuarlas con mayor rapidez y calidad. En este sentido hay que velar especialmente por disminuir en 1996, con respecto a 1995:

- el tiempo de demora entre la presentación de la denuncia y el informe de fiscalización,
 - el tiempo de demora entre la presentación del reclamo y el primer comparendo,
 - el tiempo de demora en la tramitación de constitución y de reforma de estatutos de organizaciones sindicales, y
 - el tiempo promedio de demora entre la recepción de contratos y convenios colectivos y el envío de los formularios resúmenes al Depto. de Negociación Colectiva.
- c) distribución de la capacidad de trabajo remanente (= a - b) en las actividades programables. Se considera para este año como actividades programables la fiscali-

zación programada y la capacitación realizada por las unidades de Negociación Colectiva y de Organizaciones Sindicales.

1.4. Criterios básicos referidos a la planificación de la fiscalización.

1.4.1.- Dado que en los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 1995 se puso en marcha el Programa de Fiscalización en Horas Extraordinarias, que altera significativamente la relación entre los resultados obtenidos históricamente entre el primero y segundo semestre de cada año, estos programas serán considerados por separado para efectuar la planificación.

1.4.2.- Para determinar la capacidad de trabajo de cada Inspección se considerará como base el rendimiento en los doce últimos meses (septiembre de 1994 a agosto de 1995, excluyendo a los programas realizados exclusivamente en horas extraordinarias que se acordaron en mayo y se realizaron a partir de junio de 1995). En la discusión para analizar las posibilidades de aumentar esta capacidad de trabajo se debe considerar las posibilidades concretas, de acuerdo a la realidad de la Inspección.

1.4.3.- Para determinar la fecha de realización de programas se debe considerar el inicio y el término dentro del mismo mes. En caso de que su duración sea mayor se considerarán como programas separados, pues no se aceptará programas de más de un mes.

1.4.4.- Coordinaciones nacionales:

a) Después de determinar la capacidad para realizar programas en la Inspección (y antes de establecer los lugares, actividad y carga de trabajo de cada uno de los programas) para los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre deberá reservarse, esto es, no asignarse a programas concretos, el 50% de la capacidad de trabajo en programas para cada uno de esos meses.

Ello porque existe el propósito de que en los meses indicados la Dirección Nacional impulse, sobre la base, entre otras, de las propias evaluaciones regionales, la realización de programas de alcance nacional.

De lo que se trata es de avanzar con respecto a años anteriores, de manera tal que las necesidades definidas nacionalmente no interfieran ni modifiquen, en la medida de lo posible, la programación realizada localmente. Por eso se buscará que los programas de alcance nacional se efectúen en los meses indicados utilizando esta capacidad dejada en reserva y que en total corresponde aproximadamente a una sexta parte de nuestra capacidad anual de realización de fiscalizaciones programadas.

b) Las Regiones V, VIII y Metropolitana deberán realizar fiscalizaciones de carácter diagnóstico y evaluativo como parte de un proyecto de trabajo hacia las pequeñas y medianas empresas. Para tal efecto, en los meses de mayo y diciembre estas regiones deberán dejar en reserva cierta capacidad de trabajo adecuada para la fiscalización de un número de pequeñas y medianas empresas equivalente a alrededor de un 10% del número total de fiscalizaciones a realizar en esos meses (promedio de 10 trabajadores involucrados y tres conceptos a revisar).

- c) En el mismo sentido, se estudia la posibilidad de que se impulse en el año 1996, ya sea desde el Servicio o desde el Ministerio, determinadas campañas temáticas. De efectuarse estas campañas la labor de fiscalización cooperará a ellas sin modificar la planificación sino simplemente incorporando a la actividad previamente definida la revisión de alguno de los conceptos correspondiente al tema. Es claro que entre los temas a considerar en esas campañas ocupan el primer lugar los relativos al trabajo de mujeres y de menores.
- d) Durante 1996 se promoverá la realización de a lo menos un programa por región, en las fechas y sectores más adecuados a las condiciones de cada región, orientado hacia el área de las condiciones y medio ambiente de trabajo (seguridad e higiene laboral). Dichos programas serán ejecutados en coordinación del nivel central con la Dirección Regional respectiva; y aunque deben incluirse desde un comienzo en la programación regional, serán objeto de revisión conjunta para asegurar que correspondan a aquella actividad productiva que presente mayores problemas en el área de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

- 1.4.5.- Se considerará Programas de Fiscalización en Horas Extras aquellos que sean realizados en su totalidad con horas extras, y serán analizados en forma separada del resto de la planificación. Si en la realización de otros programas es necesario, como se ha hecho en los últimos años, incluir horas extras, ello se hará en la forma ya acostumbrada al considerar los gastos previstos para cada programa.

La consideración aparte de los programas de fiscalización que se realizan exclusivamente en horas extras tiene dos razones: primero porque se pretende obtener un ítem presupuestario para ese único fin, y por tanto hay que dar cuenta específica del rendimiento de su uso, y segundo, por las características especiales de este tipo de fiscalización que revisa dos o tres conceptos y que tiene una duración aproximada de 1,5 a 2 horas por empresa.

Es claro que programas de este tipo, con fiscalizaciones tan rápidas, realizados en forma aislada no prestan por sí mismos mayor utilidad. Para que sean útiles, este tipo de fiscalización se debe utilizar como:

- a) fiscalización previa y diagnóstica, b) paralela y complementaria o c) posterior y reafirmadora y evaluativa de los programas normales de fiscalización. Es decir, los programas que se realizan en horas extras deben planificarse "alrededor" de los otros programas.

Sin embargo, debe considerarse dentro de los programas en horas extras aquellos que no son simplemente un complemento de otros sino que sólo pueden realizarse en la noche o en festivos; lo que obviamente, es una fiscalización que se realiza en horas extras pero debe hacerse con rigor y profundidad. Este tipo de programas debe equivaler aproximadamente (un poco más, un poco menos de acuerdo con las características de la jurisdicción) a una sexta parte del total de fiscalizaciones a realizar en horas extras.

Al distribuir la capacidad de trabajo para programas en horas extras debe dejarse en reserva, esto es no asignar a programas concretos, cierta capacidad de trabajo que, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, permita complementar los programas de alcance nacional señalados en 1.4.4.a (reser-

var entre una tercera y una cuarta parte de la capacidad de trabajo en horas extras para esos meses).

- 1.4.6.- Considerando el rendimiento de los programas de horas extras realizados desde junio a septiembre y los compromisos asumidos respecto a este ítem presupuestario, para la elaboración de los programas de fiscalización con horas extraordinarias se tomará como meta realizar un número de fiscalizaciones similar (con una variación de hasta un 10%) al número de denuncias recibidas por Inspección en el período considerado (septiembre de 1994 a agosto 1995).
- 1.4.7.- Una vez determinada la capacidad de realización de los programas y distribuido por sectores, tanto en horario normal como en horas extraordinarias, se determinarán aquellos que serán concertados, adecuándose a la realidad de cada región. En todo caso los programas de alcance nacional (ver 1.4.4.) tendrán necesariamente que buscar el máximo posible de concertación.

1.5. Criterios básicos referidos a la planificación de la actividad de negociación colectiva y organizaciones sindicales.

- 1.5.1.- El objetivo de esta etapa de planificación es lograr especificar una programación de actividades durante el año de manera de aprovechar al máximo la disponibilidad de tiempo a jornada normal de cada inspección. Así se especifican dos elementos que se tomarán en cuenta en relación a los antecedentes básicos de la Inspección.
- 1.5.2.- Uno sobre cierta proporcionalidad de uso de horas de trabajo en actividades y funciones de cada Inspección con el objeto que se asemejen al promedio nacional, basados en el período septiembre 1994 - agosto 1995 (referidos a los Cuadros N°s. 1, 3 y 4).
- 1.5.3.- Para determinar la capacidad de trabajo de la Inspección en días-hombre se considerará la cantidad de días efectivamente trabajados por los fiscalizadores de la Unidad en el período de doce meses que va desde septiembre de 1994 a agosto de 1995. En caso de que exista una sola persona o una sola Unidad para las tareas de negociación colectiva y organizaciones sindicales, se estimará un porcentaje del tiempo que se destina a cada tarea.
- 1.5.4.- Un segundo elemento está circunscrito a establecer las cargas de trabajo fijo por trimestre, cuya base será el año 1994. Es decir poder determinar en qué trimestres se tiene menor exigencia de actividades fijas y disponer del tiempo restante para programar actividades de acuerdo a los objetivos y metas para 1996 (referido a los Cuadros N°s. 11-A, 11-B y 11-C).
- 1.5.5.- Para establecer los tiempos ocupados en las actividades fijas se usará una clasificación simplificada con ítems diferentes para Negociación Colectiva y Organizaciones Sindicales:

Negociación Colectiva:

- Recepción - Envío proyectos.
- Recepción Respuestas.
- Recepción - Envío votaciones de huelgas.

- Recepción - Envío Inst. Colectivos afinados.
- Resoluciones de Obj. de legalidad.
- Huelgas efectivas.
- Actuaciones de Buenos Oficios.
- Consultas.

Organizaciones Sindicales:

- Constitución de sindicatos.
- Reformas de estatutos.
- Consultas de dirigentes.
- Liquidaciones Org. Sindicales.
- Asesoría Contabilidad Sindical.
- Actuaciones como ministros de fe.
- Renovación Directiva.
- Afiliaciones Org. Sindicales Superiores.

1.5.6.- En relación a las actuaciones de ministro de fe se debe hacer una doble contabilidad: las actuaciones que es posible cubrir con funcionarios de la Unidad y aquellas en que es necesario el concurso de otros funcionarios.

1.5.7.- Los objetivos para las actividades fijas para 1996 son:

En Organizaciones Sindicales se medirá como indicador de las actividades fijas el tiempo de demora en la tramitación de Constitución y Reformas de Estatutos (60 días como máximo).

En Negociaciones Colectivas se medirá como indicador de sus actividades fijas el tiempo promedio entre la recepción de Contratos y Convenios Colectivos y el envío de los formularios resúmenes al Departamento de Negociación Colectiva.

1.5.8.- El objetivo que se ha determinado en las negociaciones colectivas y organizaciones sindicales para 1996 para las actividades programadas es la realización por parte de cada Inspección de al menos un Curso de Capacitación sobre Organizaciones Sindicales y/o Negociación Colectiva para Dirigentes Sindicales y trabajadores en general, con mayor énfasis en los siguientes elementos:

- Dirigentes Sindicales nuevos.
- Pertenezcan a medianas y pequeñas empresas.
- Mujeres.
- Pertenezcan a una actividad económica que tenga poca participación en Negociaciones Colectivas o baja sindicalización dentro de la Región a la que pertenezca la Inspección.

1.5.9.- Los cursos se organizarán en el trimestre en que cada Inspección considere tenga mayor tiempo disponible, dentro de las horas normales de trabajo, es decir tengan menor carga de actividades fijas. También se deben establecer las horas extraordinarias requeridas para cumplir con el conjunto de actividades, justificando adecuadamente en qué actividades se utilizarán.

1.5.10.- Una vez establecida la programación base de cada Inspección éste se consolidará en un Cuadro similar que englobará al conjunto de la Región agregándoles las actividades programadas por las Direcciones Regionales respectivas y de la Dirección Nacional. Finalmente la programación definitiva se establecerá en conjunto con el Jefe de la Inspección. (Cuadros 11-A, 11-B, 11-C, 12 y 13).

1.6. Criterios básicos referidos a la planificación de la capacitación y la asistencia dirigidas a los actores sociales.

La labor de capacitación y asistencia a los actores sociales se realiza en dos ámbitos.

A nivel de la Inspección se desarrolla un esfuerzo que en primera instancia debe conducir a sistematizar y complementar las actividades de capacitación desarrolladas hasta el presente por las Unidades de Negociación Colectiva y Organizaciones Sindicales. En ese sentido, la planificación de la capacitación que desarrollarán estas unidades durante 1996 es fundamental.

A nivel regional corresponde al Coordinador Jurídico la responsabilidad por esta labor. En ese sentido, su primera función será la de apoyar y controlar la labor de capacitación realizada por las Inspecciones, al tiempo que, de acuerdo con la experiencia que se vaya adquiriendo, se comienzan a preparar acciones regionales.

Considerando lo señalado, la labor de capacitación y asistencia a los actores sociales no tiene para 1996 otra planificación previa que la que resulte de la planificación a nivel de Inspección. La experiencia que se realice durante 1996 permitirá plantearse una planificación mas rigurosa y específica en el año siguiente.

147, 13.11.95.

Depto. de Fiscalización
Depto. de Estudios

Adjunta versión definitiva del Proyecto de fortalecimiento de las Direcciones Regionales del Trabajo.

Adjunta a la presente acompañamos la versión definitiva del proyecto de fortalecimiento de las Direcciones Regionales del Trabajo, la cual incluye: los fundamentos y objetivos estratégicos del proyecto, el marco normativo en el que es implementado, los medios concretos del proyecto que deben conducir a un fortalecimiento del rol de las Direcciones Regionales del Trabajo, las funciones de cada uno de los miembros que integrarán el equipo regional, el programa de ejecución del proyecto, y un anexo que resume las tareas de las Oficinas de atención a empleadores.

Paralelamente, de acuerdo con los plazos que en el documento se señalan y sobre la base de las sugerencias por ustedes formuladas, se están elaborando las resoluciones correspondientes para la formación de la Inspección Provincial en la cabecera de Región y para el nombramiento del Inspector Provincial del Trabajo.

En el caso particular de las Regiones XI y XII, se ha programado tener una reunión con ellas en Santiago el día lunes 18 de diciembre a la 09:30 hrs. En dicha reunión debe participar el mismo equipo (Director Regional y tres o cuatro funcionarios adicionales) que participará en la reunión interregional de planificación que comienza el día 19.

PROYECTO DIRECCIONES REGIONALES

1. Fundamentos y objetivos estratégicos.
2. Marco Normativo.
3. Fortalecimiento del rol de las Direcciones Regionales.
4. Descripción de funciones.
5. Programa de Ejecución.

Anexo: Oficina de atención a empleadores.

1. FUNDAMENTOS Y OBJETIVOS ESTRATEGICOS

FUNDAMENTOS	OBJETIVOS ESTRATEGICOS
1.1. El proceso de modernización del Servicio supone necesariamente un proceso de descentralización de sus estructuras y de desconcentración de sus funciones.	Desarrollar un efectivo proceso de regionalización que haga viable el objetivo de modernización de la Dirección del Trabajo.
1.2. La centralización excesiva obstaculiza seriamente el mejoramiento de nuestros niveles de rendimiento y productividad.	Establecer los procesos necesarios para asumir compromisos de optimización de nuestros indicadores de productividad y rendimiento.
1.3. La eficacia de la acción del Servicio no se mide sólo en mejorar los tiempos de respuesta a los requerimientos de los usuarios sino también en la calidad de dicha respuesta.	La desconcentración de funciones asegura que la respuesta del Servicio sea de una calidad adecuada a la realidad local que genera el requerimiento.
1.4. La radicación en la cabecera de región impide a la DRT ejercer el control y la supervisión real de toda su jurisdicción.	Situar a la DRT en un efectivo nivel supraprovincial y supracomunal que, liberándolo de funciones operativas, permita cumplir un rol efectivamente regional.
1.5. Dada la realidad descrita, existe un nivel insuficiente de incorporación al respectivo gobierno regional.	Generar al director regional las posibilidades de integración plena y efectiva a las planificaciones, análisis y decisiones del gobierno regional.
1.6. Las responsabilidades del nivel regional requieren ser asumidas en una perspectiva global y de equipo competente y no sólo de estricta verticalidad jerárquica.	Crear para el nivel regional un equipo con las competencias necesarias y los espacios y hábitos de análisis global que se requieren.

2. MARCO NORMATIVO

2.1. Antecedentes Legales.

- Artículo 38 de la Constitución Política de la República.
- Título II, párrafo 1º, de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Ley Nº 19.240, de Plantas de la Dirección del Trabajo que crea los cargos de DRT.
- Capítulo IV del Decreto Nº 291, de 1993, de Interior, que fijó el texto refundido de la Ley Nº 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional.
- D.F.L. Nº 2, de 1967, Orgánica de la Dirección del Trabajo.
- D.S. Nº 60, de 1984, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que creó las Direcciones Regionales del Trabajo.
- Circular Nº 48, de 05.10.90, del Director del Trabajo que expone atribuciones de los Directores Regionales.

2.2. Supuestos Normativos del Proyecto.

2.2.1. Descentralización Regional.

Creación de IPT en la respectiva provincia cabecera de región: Artículos 18 y 19 D.F.L. Nº 2.

Resolución que determina sede y jurisdicción.

2.2.2. Descentralización Funcional.

Facultad del Director del Trabajo para delegar: Artículo 5º, letras d) y k) del D.F.L. Nº 2.

Resoluciones, Ordenes de Servicio y Circulares, de acuerdo a funciones específicas.

2.3. Aspectos Jurídicos del Proyecto.

2.3.1. Aspectos generales.

Hoy día, conforme lo dispone el D.S. Nº 60, de 1984, existen en las capitales de región Direcciones Regionales del Trabajo que sustituyeron a las antiguas Inspecciones Provinciales, de acuerdo al proceso de regionalización iniciado por el D.L. Nº 575, de 1974, texto legal que sus artículos 18 a 20 estableció las Direcciones Regionales de los servicios públicos.

El reemplazo antes descrito, originó que, además de realizar las labores propias de Dirección Regional, éstas debieron asumir todo el funcionamiento de las áreas operativas (Fiscalización, Multas, Negociación Colectiva, Organizaciones Sindicales) de una Inspección del Trabajo.

2.3.2. Inspecciones Provinciales con asiento en capitales regionales.

A partir del diagnóstico destacado en el punto anterior, forzoso es concluir que un presupuesto básico para implementar esta iniciativa de descentralización radica en la creación de las Inspecciones Provinciales en aquellas ciudades cabecera de región.

Esta propuesta resulta jurídicamente viable, toda vez que, según lo disponen los artículos 18 y 19 del D.F.L. N° 2, la Dirección del Trabajo ejerce sus funciones por medio de las Inspecciones Provinciales y Comunales que determine el Director. Esta facultad es ejercida mediante la dictación de la respectiva resolución que cree las Inspecciones, fijando el lugar de su sede y su territorio jurisdiccional.

A lo anterior, cabe agregar que a partir de la publicación de la Ley N° 19.240, que sustituyó las plantas del personal de la Dirección del Trabajo, se crearon, en el artículo 1º, los cargos de Director Regional cargos que hasta antes de la vigencia de esa ley eran sólo asignación de funciones, según lo estableció la Contraloría General de la República al tomar razón con alcance del D.S. N° 60 ya citado.

En consecuencia, el D.S. N° 60 no limita la facultad de rango legal para que el Director del Trabajo cree Inspecciones Provinciales con asiento en capitales de región, con arreglo al D.F.L. N° 2, en concordancia con la Ley N° 19.240, debiendo dictar la o las resoluciones (sujetas a toma de razón) que las crearán y en la que se determinará su sede y territorio jurisdiccional.

Por último, y para cerrar el tema concerniente a la denominación de las Inspecciones del Trabajo, debe observarse lo prescrito en el artículo 2º del D.S. N° 60, en relación a la normativa constitucional y legal referida a la regionalización y gobierno regional, en cuanto a que las Inspecciones serán provinciales y comunales, según corresponda a la división política administrativa del país.

2.4. Descentralización Funcional.

2.4.1 Marco jurídico funcional de las Direcciones del Trabajo.

A la fecha existe una dualidad de funciones y dependencias claramente establecidas para las Direcciones Regionales de los servicios públicos nacionales.

En efecto, tanto la Ley General de Bases de la Administración del Estado, como la Ley sobre Gobierno Regional, apreceptúan, en sus artículos 30 y 66 respectivamente, que los servicios públicos nacionales se desconcentrarán territorialmente mediante Direcciones Regionales, a cargo de un Director Regional, quien dependerá jerárquicamente del Director Nacional.

No obstante lo anterior, y para los efectos de la ejecución de las políticas, planes y programas de desarrollo regional aprobados y financiados por el gobierno regional, estarán subordinados al Intendente a través del correspondiente secretario regional ministerial.

Como podemos apreciar, las funciones de los Directores Regionales se enmarcan en un doble ámbito, uno estrictamente interno del respectivo Servicio, y otro estrictamente regional ligado directa y concretamente al gobierno regional.

2.4.2. Dependencia Nacional.

Tal como lo señala la normativa precedentemente expuesta, los Directores Regionales tiene una dependencia jerárquica del respectivo Director Nacional, y se relacionan con éste mediante los Departamentos, y en las materias de su competencia.

2.4.3. Dependencia Regional.

Esta dependencia es nítidamente relativa y limitada al ámbito y realidad estrictamente regional, de acuerdo a sus planes, políticas y programas de desarrollo regional. Sin perjuicio de su limitada y relativa labor y dependencia, es en este ámbito donde los servicios públicos tienen mucho que avanzar y profundizar, mas si consideramos que el proceso de regionalización en este país se encuentra en sus incisos.

2.5. Atribuciones y funciones de los Directores Regionales.

2.5.1. Antecedentes Generales.

En la estructura institucional establecida en el D.F.L. N° 2 no se establecen las Direcciones Regionales, razón por la cual no se encuentran allí sus funciones y atribuciones específicas. Estas emanan de las normas generales sobre la Administración del Estado y Gobierno Regional, como de la delegación de funciones que ha realizado el Director Nacional.

En este último caso, el instrumento jurídico utilizado por el Director Nacional ha sido el mandato, en el ejercicio de la facultad que le confiere el artículo 5° letras d) y k) del D.F.L. N° 2. En virtud de esta potestad se han dictado diversas resoluciones, Ordenes de Servicio y Circulares mediante las cuales se han delegado en los Directores Regionales una serie de facultades que conforme a la ley son propias del Director Nacional. De esta forma encontramos atribuciones delegadas en las distintas áreas del quehacer institucional (Administrativo, Fiscalización, Organizaciones Sindicales, Negociación Colectiva).

2.5.2. Conclusión de Aspectos Jurídicos.

En conformidad a los argumentos jurídicos planteados en los párrafos anteriores, y en los que respecta a las atribuciones y funciones de los Directores Regionales del Trabajo, podemos distinguir dos áreas de funcionamiento regional:

- a) Ambito Regional (externo).
- b) Ambito Nacional (interno).

El primero de ellos ya ha sido abordado anteriormente. El segundo corresponde a las actuales funciones delegadas que se ejercen por parte de los Directores Regionales.

En consecuencia, dentro del proceso de modernización y descentralización de las instancias regionales del Servicio, no nos cabe sino afirmar que la profundización

de las facultades de sus Jefaturas corresponderá a un proceso de consulta y análisis por parte de los distintos Departamentos en cuanto a las atribuciones y materias que deberán ser en el futuro delegadas, con la sola gran excepción de aquellas facultades privativas del Director del Trabajo.

3. FORTALECIMIENTO DEL ROL DE LAS DIRECCIONES REGIONALES.

El proceso de modernización de la Dirección del Trabajo tiene como uno de sus pilares fundamentales la desconcentración de funciones desde el nivel central a las Direcciones Regionales. Ello permitirá cumplir con el objetivo de desarrollar acciones de trabajo que estén de acuerdo a las realidades locales, lo que redundará en un servicio de mejor calidad a los usuarios.

Para llevar adelante este proceso de desconcentración funcional se requiere disponer de Direcciones Regionales con capacidad técnica instalada para asumir el desafío de planificar, programar, controlar y evaluar las actividades que se desarrollan. Ello permitirá generar condiciones de autonomía relativa para que cada Dirección Regional sume a sus actuales funciones de coordinación de las acciones que el Servicio realiza en el plano operativo, la de convertirse en un centro de programación y evaluación de actividades de acuerdo a políticas generales emanadas de la Dirección Nacional. Por otra parte, la disposición de este equipo de apoyo técnico permitirá al Director Regional asumir plenamente su rol de representante del Servicio en el Gobierno Regional, dotándolo de capacidad de interlocución y propuesta.

De acuerdo a las definiciones del Comité Directivo, la concreción funcional que tiene el proceso de modernización en las Direcciones Regionales es el establecimiento de tres coordinaciones: jurídica, operativa y de gestión:

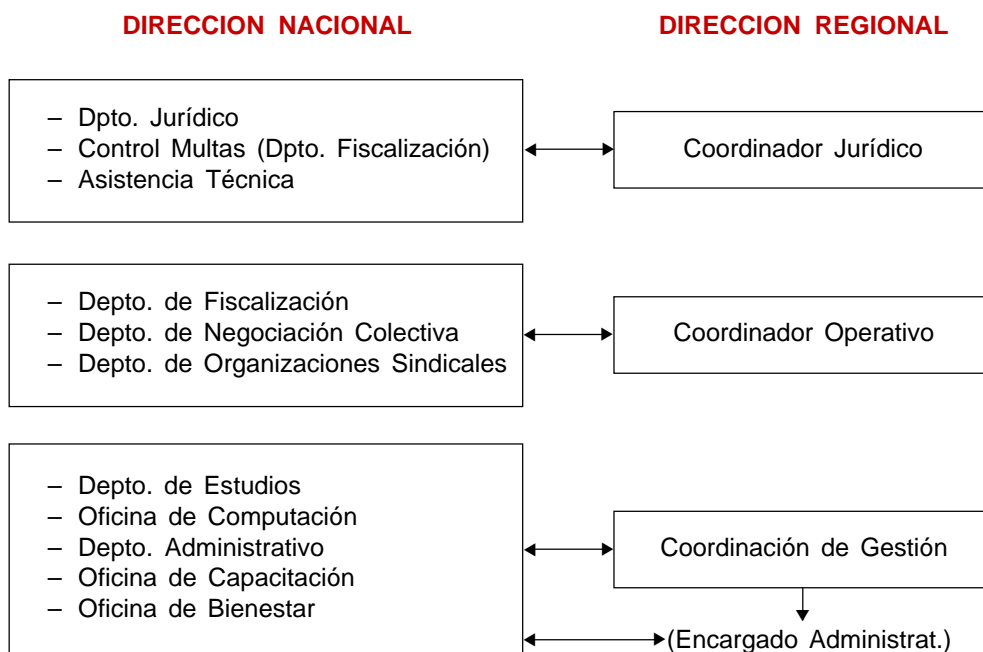
La Coordinación Jurídica debe supervisar, controlar y evaluar el desempeño de las unidades de multas, jurídicas y de asistencia técnica a usuarios de la región, uniformado el accionar del Servicio en esa área de trabajo.

La Coordinación Operativa tiene su fundamento en la unificación de criterios para racionalizar los procedimientos de atención al usuario y reorientar el accionar de la institución en este ámbito, para lo cual debe asumir la planificación, programación, coordinación, control y evaluación de las actividades operativas.

La Coordinación de Gestión se fundamenta en la necesidad de establecer el nexo entre las actividades operativas y sus metas y resultados esperados y los costos y herramientas de medición de eficiencia asociados a ellas. Así, no sólo interesa saber que un plan de trabajo se ha desarrollado, sino que es importante conocer los costos que tuvo, el personal involucrado, si se cumplió o no con las metas trazadas, si tuvo los resultados esperados y si ellos son concordantes con la misión y orientación general del Servicio.

La existencia de estos tres coordinadores permitirá, al mismo tiempo establecer un canal funcional de flujos de información con la Dirección Nacional, definiendo ámbitos de competencia, atribuciones y responsabilidades.

El detalle de las funciones generales que le competen a cada Coordinador así como sus relaciones funcionales con los distintos Departamentos y Oficinas de la Dirección Nacional se presenta en el siguiente esquema:



De acuerdo al esquema precedente, las distintas coordinaciones deben relacionarse funcionalmente con los Departamentos y Unidades de la Dirección Nacional que en cada caso se indican. Ello significa que, sin perjuicio de las atribuciones y tareas de los Directores Regionales, la persona que ocupe ese cargo es la responsable de velar por el cumplimiento de las tareas programadas en las respectivas áreas de trabajo, y de establecer un flujo permanente de información entre el nivel regional y el nacional.

4. DESCRIPCION DE FUNCIONES

DIRECTOR REGIONAL

DEPENDENCIA JERARQUICA	DIRECTORA DEL TRABAJO
AMBITO DE ACCION	REGION
TIPO DE AREA	POLITICA
FUNCIONES	<ul style="list-style-type: none"> - Dirigir, planificar, organizar, coordinar y controlar el funcionamiento de la Dirección Regional y de sus unidades o inspecciones dependientes e impartir las normas generales e instrucciones que estime necesarias para su mejor administración. - Aplicar las políticas que, dentro de su competencia determine el Intendente Regional. - Asesorar al Secretario Regional Ministerial del Trabajo y colaborar con éste en la coordinación de las instituciones relacionadas con el sector.

FUNCIONES	<ul style="list-style-type: none"> - Informar, cuando se les solicite, tanto al Secretario Regional Ministerial como a la Secretaría Regional de Planificación y Coordinación sobre el cumplimiento de los planes y programas del Servicio en la Región. - Disponer los cometidos que deban realizar los funcionarios y delegar, cuando fuere necesario, las atribuciones que hagan posible su cumplimiento dentro del territorio regional y, en general, resolver sobre todos los asuntos relativos al personal de la Dirección Regional conforme a las disposiciones legales vigentes. - Velar por el cumplimiento de las normas aplicables a la Dirección Regional y adoptar las medidas necesarias para asegurar su eficiente funcionamiento. - Coordinar las actividades del Servicio con la Intendencia respectiva, gobernaciones, municipalidades y otros servicios e instituciones. - Realizar los actos que sean necesarios para el cumplimiento de las funciones del Servicio, de acuerdo a las facultades que le hayan sido delegadas.
-----------	--

COORDINADOR OPERATIVO

DEPENDENCIA JERARQUICA	DIRECTOR REGIONAL
AMBITO DE ACCION	TODA LA REGION, CON LOS INSPECTORES PROVINCIALES Y COMUNALES Y CON LAS UNIDADES DE: <ul style="list-style-type: none"> - FISCALIZACION - ORGANIZACIONES SINDICALES - NEGOCIACION COLECTIVA
TIPO DE AREA	COORDINADORA
FUNCIONES	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo funcional y técnico a Unidades e Inspecciones. - Planificación de actividades operativas (proposición a equipo directivo). - Programación de actividades operativas. - Coordinación de actividades operativas. - Control de actividades operativas. - Consolidación de la Estadística Regional de las actividades operativas. - Evaluación de actividades operativas y propuestas de modificación.
DEBE VELAR POR EL CUMPLIMIENTO, EN PARTICULAR, DE LAS INSTRUCCIONES DE LOS DEPARTAMENTOS	<ul style="list-style-type: none"> - Fiscalización - Negociación - Organizaciones Sindicales

CARACTERISTICAS	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento del Servicio. Con más de un año en tareas como: planificación, jefatura de Inspección, Jefatura de Inspección, Jefatura de Unidad. - Conocimiento adecuado de la Región. - Capacidad para trabajar en equipo. <p>(A lo menos uno de los tres miembros del equipo regional debe reunir los requisitos para subrogar al Director Regional).</p>
------------------------	--

COORDINADOR JURIDICO

DEPENDENCIA JERARQUICA	DIRECTOR REGIONAL
AMBITO DE ACCION	TODA LA REGION, CON LOS INSPECTORES PROVINCIALES Y COMUNALES Y CON LA UNIDAD JURIDICA
TIPO DE AREA	COORDINADORA Y DIRECTAMENTE OPERATIVA.
FUNCIONES	<ul style="list-style-type: none"> - Asesorar al Director Regional y al equipo directivo. - Apoyo Funcional y Técnico a Unidades Jurídicas. - Supervisión, control y evaluación de la actividad de las Unidades Jurídicas. - Consolidación de la Estadística Regional de las Unidades Jurídicas. - Asumir la defensa jurídica de los intereses del Servicio, o supervisar esa defensa en caso de asignarse a otro abogado del Servicio o contratado al efecto. - Supervisión, control y evaluación de la Asistencia Técnica a Usuarios. - Interpretar, dentro de las facultades regionales, disposiciones legales. - Difundir las normas y competencia del Servicio. - Proponer la Resolución respecto a Solicitudes de Reconsideración de Multas y de impugnación de instrucciones, o supervisar ese estudio y proposición en los casos que sean encargados a otros funcionarios del Servicio.
DEBE VELAR POR EL CUMPLIMIENTO, EN PARTICULAR, DE LAS INSTRUCCIONES DE LOS DEPARTAMENTOS	<ul style="list-style-type: none"> - Jurídico. - U. Contro Multas, Depto. Fiscalización - Unidad Asistencia Técnica
CARACTERISTICAS	<ul style="list-style-type: none"> - Abogado con experiencia en asuntos laborales. - Conocimiento adecuado de la Región. - Capacidad para trabajar en equipo. <p>(Al menos uno de los 3 miembros del equipo de dirección regional debe reunir los requisitos para subrogar al Director Regional).</p>

COORDINADOR O ASESOR DE GESTION

DEPENDENCIA JERARQUICA	DIRECTOR REGIONAL
AMBITO DE ACCION	<p>TODA LA REGION, CON LOS INSPECTORES PROVINCIALES Y COMUNALES Y, EN LO QUE CORRESPONDA A SUS FUNCIONES, CON LAS UNIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fiscalización y turno. - Comparendos. - Negociación Colectiva. - Organizaciones Sindicales. - Jurídica.
TIPO DE AREA	<p>COORDINADORA O ASESORA; SEGUN EL CASO.</p> <p>Si el funcionario que ocupa este cargo está en la planta o a contrata, ejercerá sus funciones como coordinador del área de gestión, teniendo directamente a sus órdenes el equipo administrativo de la Dirección Regional. Si se contrata un funcionario a honorarios, ejercerá sus funciones como asesor del Director Regional, siendo este último responsable directo del funcionamiento del Area Administrativa de la Dirección Regional.</p>
FUNCIONES	<ul style="list-style-type: none"> - Asesoría al Director Regional en lo que éste estima conveniente. - Conducción (con la responsabilidad administrativa si es funcionario del Servicio, o como asesor del Director Regional si es funcionario a honorarios) del Area Administrativa de la Dirección Regional: <ul style="list-style-type: none"> - Habilitado. - Presupuestos. - Personal. - Bienestar. - Adquisiciones. - Administración General. - Análisis de los resultados de la gestión. - Proposición al equipo de dirección regional de correcciones y mejoras en la gestión. - Capacitación (proposición, planeamiento, organización, control). - Formulación de Proyectos. - Conducción regional de Investigaciones.
DEBE VELAR POR EL CUMPLIMIENTO, EN PARTICULAR, DE LAS INSTRUCCIONES DE LOS DEPARTAMENTOS	<ul style="list-style-type: none"> - Departamento Administrativo. - Departamento de Estudios. - Oficina de Capacitación. - Oficina de Bienestar. - Oficina de Computación.

CARACTERISTICAS	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento adecuado de la realidad laboral regional. - Experiencia en gestión. - Formación profesional (Ingeniero Comercial o equivalente) con conocimientos adecuados en Administración general, Finanzas, Formulación y evaluación de proyectos. - Capacidad para trabajar en equipo. <p>(Al menos uno de los tres miembros del equipo debe reunir los requisitos para subrogar al Director Regional.</p>
-----------------	--

5. PROGRAMA DE EJECUCION

5.1. Puesta en marcha de las Direcciones Regionales.

Se propone considerar como plazo general para la puesta en marcha de las nuevas Direcciones Regionales el cuanto al trimestre del presente año.

La ejecución práctica del esquema propuesto está determinada por la restricción presupuestaria existente. Es por ello que se ha definido el establecimiento de una plataforma mínima de funcionamiento para todas las Direcciones Regionales a partir de septiembre del presente año, de manera que a fines de 1995 cada una de ellas cuente con la capacidad técnica instalada necesaria para operar. Se debe tener presente que la instalación del equipo de trabajo debe necesariamente adecuarse a la realidad de cada región. Así, por ejemplo, en algunas regiones existen problemas de política interna que dificultarían la instalación de un coordinador de gestión o de un coordinador jurídico. En estos casos se debe actuar coordinadamente con el nivel central para establecer pasos intermedios, como por ejemplo la instalación de un asesor de gestión o jurídico. En otros, parece no recomendable realizar la separación física de la Dirección Regional, al menos en el mediano plazo. Consideraciones como las anteriores deben estar presente en el proceso, teniendo en cuenta que el modelo propuesto es al que se debe llegar, sin perjuicio de que contemple las necesarias flexibilizaciones de acuerdo a cada realidad concreta.

La instalación del equipo técnico, conformado por los coordinadores jurídico, operativo y de gestión considera las siguientes actividades:

1. Conformación del equipo técnico: será responsabilidad del Director Regional seleccionar al personal que se hará cargo de cada coordinación, lo cual deberá ser conversado con el Area Operativa (Fiscalización, Negociación Colectiva y Organizaciones Sindicales) a través del Departamento de Fiscalización, en el caso del Coordinador de Gestión.

Estos nombramientos deben realizarse a más tardar el día 30 de noviembre de 1995.

Existen recursos disponibles para la contratación a honorarios de 1 jornada de Coordinador de Gestión, a razón de un promedio de \$580.000 bruto mensual. Eventualmente, en casos calificados que así lo ameriten, se podría contratar 1 jornada de abogado para apoyar las tareas de la coordinación jurídica, en las mismas condiciones.

Una condición necesaria, para efectos de la subrogancia del Director Regional, es que a lo menos uno de los coordinadores pertenezca a la planta de la institución. Las otras dos personas podrían, eventualmente, ser contratados bajo la modalidad de honorarios.

2. Operación de la Oficina de Atención a Empleadores: ésta debe estar plenamente operativa a fines de noviembre de 1995 en las Regiones III, IV, VI, VII, VIII y X, con un horario de atención mínimo de 2 medias jornadas semanales, el cual puede ser ampliado de acuerdo a las condiciones específicas de la demanda en cada región y la distribución del tiempo disponible del Coordinador Jurídico. Se adjunta anexo con objetivos, usuarios a los cuales está destinada y forma general de operación.
3. Dictación de la resolución que crea las nuevas Inspecciones Provinciales y establece sus jurisdicciones.

La separación funcional de la Dirección Regional genera la necesidad de nombrar un Inspector Provincial. Para el nombramiento de esta persona se debe considerar los siguientes factores:

- a) Se trata de la Inspección Provincial más importante de la respectiva región, generalmente la que posee un mayor movimiento operativo.
 - b) Dicha Inspección es la que recibe el mayor número de peticiones de autoridades de la región, por lo que la persona que desempeñe el cargo de Inspector Provincial debe tener las suficientes capacidades técnicas, políticas y personales que le permitan interlocutar a nombre del Servicio.
 - c) Generalmente es la Inspección que concentra una mayor dotación de personal, por lo que la persona a cargo debe poseer capacidad de administrar recursos humanos, y poseer además una relación fluida con el personal que estará a su cargo.
 - d) El cargo debe ser cubierto con una persona perteneciente a la planta del Servicio.
 - e) Los nombramientos de estos nuevos Inspectores Provinciales se realizarán oficialmente durante el mes de noviembre del presente año, debiendo estar finalizado el proceso al 30/11/95.
4. Puesta en funcionamiento: una vez constituido el equipo técnico, éste comenzará a operar, para lo cual contará con el apoyo directo de los Departamentos de Fiscalización y Estudios. Se ha planificado un taller de capacitación específica para definir y uniformar criterios, el cual será informado oportunamente.
 5. Arriendo de local: no existen recursos disponibles durante el presente año para la separación física de todas las Direcciones Regionales, por lo que se ha optado por priorizar y realizar esta acción en las Regiones II, V, VI, VII, IX y X durante el presente año, quedando el resto para 1996. No obstante lo anterior, se debe tener presente que no hay recursos disponibles para grandes inversiones en mobiliario, por lo que se debe considerar en el proyecto de separación de la Dirección Regional lo mínimo necesario para poder funcionar, considerando las disponibilidades y aportes locales de mobiliario ya existente.
 6. Implementación de los aspectos administrativos y burocráticos necesarios en la nueva modalidad, tales como Registros, Libros Archivos, etc.
 7. Dictación de normas de alcance nacional y regional que formalicen y definan los alcances de las nuevas estructuras.

Esta etapa debe estar concluida al 31 de diciembre del presente año.

5.2. Descentralización de funciones específicas. Objetivos, acciones e indicadores.

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES
PROMOCION DE UN NUEVO ESTILO DE GESTION	Dirigir, Coordinar, Motivar. Contribuir a generar capacidad de adaptación. Trabajo en equipo y flexibilidad de las Jerarquías. Gestión centrada en el resultado Planificación.	
MEJORA DE LOS INDICADORES DE OPORTUNIDAD DEL SERVICIO	Descentralización de funciones operativas del Nivel Central a Regional.	
	Fiscalización.Reconsideración de Multas.	Reducción de 295 días a 31-60 días.
	Sindical. Revisión de Estatutos.	Reducción del plazo: 89 días a 45 días.
	Comparendos.	Disminución tiempo reclamo a primera citación de 16 a 10 días promedio.
	Turno.	Disminución tiempo de espera.
MEJORA DE LOS INDICADORES DE COBERTURA	Acción de planificación de las actividades, supervisión y evaluación por parte de la DRT.	
	FISCALIZACION REACTIVA	Aumento leve de cobertura: 600 mil trabajadores beneficiados con 32 mil acciones de fiscalización.
	FISCALIZACION PROGRAMADA	Aumento de cobertura a 400 mil beneficiarios con 28 mil acciones.
	DIFUSION (Creación de Oficinas Atención a Usuarios)	Aumento de Difusión en 50%, tanto en horas como en número de usuarios.

MEJORA DE LA EFICIENCIA	ADMINISTRATIVO Adquisición de insumos a nivel regional.	Adquisición de acuerdo a realidad regional, minimización de costo (mayor factor de negociación-ahorro transporte y burocracia).
	Informatización de tareas administrativas.	Reducción en 50% de tiempo-hombre en labores administrativas. Mejoramiento control financiero. Manejo de presupuesto por objetivo.
	Manejo financiero de Proyectos.	Maximización de recurso - reinversión ahorro en proyectos regionales.
	Bienestar - Descentralización.	Replicar plan piloto en todas las regiones, mayor rapidez en beneficios.
MEJORA DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	Invertir en la consolidación de lugares adecuados de trabajo.	Mejora de los lugares de trabajo (dignificación funcionaria) lo que redundará en mejor atención usuarios y mejora imagen institucional.
ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE PLANIFICACION QUE COMPRENDA LA REALIDAD REGIONAL, LA PROGRAMACION Y PROYECTOS DE INSPECCIONES	Se incorpora la metodología de planificación estratégica a nivel regional, de modo de contar con un instrumento que permita la focalización y priorización de la acción institucional. – Poner énfasis en el avance de una lógica de trabajo en función de proyectos. – Modernización de los instrumentos operativos y administrativos, reingeniería operativa y administrativa.	
ENFATIZAR EL DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, EN LA BUSQUEDA DE LA CALIDAD, PROBIIDAD Y COMPROMISO	Capacitación.	Aumento en 50% de las horas de capacitación.

**ANEXO : OFICINA DE ATENCION
A EMPLEADORES**

OBJETIVO	Entregar información, orientación y asistencia técnica en materias relacionadas con la normativa laboral a empleadores o sus representantes, de manera que éstos resuelvan en forma expedita y oportuna sus requerimientos en estas materias, y contribuyendo así a prevenir la ocurrencia de infracciones.
USUARIOS	Empleadores o sus representantes, con especial énfasis en micro empresa y en pequeña y mediana empresa.
METODOLOGIA DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> - La oficina estará a cargo del Coordinador Jurídico, el cual atenderá las consultas que se le formulen relativas a la normativa laboral vigente y resoluciones y dictámenes emanados de la Dirección del Trabajo. - Se llevará un registro que consigne la identificación del consultante y conceptos o materias consultadas. - Cada atención tiene una duración estimada de 20 minutos. - El tiempo dedicado a esta actividad debe ser, a lo menos, en un inicio de dos medias jornadas a la semana (dos mañanas o dos tardes o según las características locales). Esta dedicación debe aumentarse rápidamente si así lo exige el flujo de consultantes (sobre 24 consultas semanales).
PUESTA EN MARCHA 1995	<p>A más tardar al 30 de noviembre de 1995 debe comenzar el funcionamiento de las Oficinas en las regiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tercera; - Cuarta; - Sexta; - Séptima; - Octava; y - Décima;
PUESTA EN MARCHA 1996	En el curso del año 1996 debe comenzar el funcionamiento de la Oficina en todas las regiones del país.

150, 14.11.95.

Depto. de Fiscalización

Imparte instrucciones de fiscalización respecto de los artículos 4º y 6º de la Resolución exenta Nº 851, de 30.08.95.

En virtud de los antecedentes reunidos y las investigaciones y estudios efectuados por este Departamento, se ha establecido que constituye una práctica generalizada de las empresas de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros, el hecho de utilizar, a bordo de los vehículos respectivos, documentos internos o planillas de control de la ocupación y reserva de asientos, y de la venta de pasajes, tanto a nivel de garitas o terminales como en la ruta.

Que dichos documentos o planillas contienen, en general, la información necesaria para dar adecuado cumplimiento a las exigencias de los artículos 33 y 54 del Código del Trabajo, en términos de posibilitar la generación de un comprobante idóneo de la correcta liquidación y pago de las remuneraciones convenidas.

Que, armonizando el ejercicio de las facultades de fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral otorgadas a este Servicio con los sistemas de control en uso en las empresas referidas en el primer párrafo de esta circular, de modo de evitar, dentro de lo posible, el aumento innecesario de la carga burocrática de estas últimas, se entenderán cumplidas las exigencias contenidas en los artículos 4º y 6º, si los documentos internos o planillas que utilicen las empresas a que dicha resolución se refiere, contienen, a lo menos, la siguiente información:

- a) Identificación de la empresa y vehículo;
- b) Identificación de los tripulantes;
- c) Recorrido o destino;
- d) Valores por venta de pasajes o número de asientos vendidos según destinos, y
- e) Firma del trabajador.

Que el comprobante a que se refiere el inciso final del artículo 54 del Código del Trabajo deberá concordar con la información que se desprenda de la documentación indicada en el párrafo anterior.

Que las disposiciones de los artículos 4º y 7º de la Resolución N° 851 y las contenidas en la presente instrucción sólo serán exigibles respecto de las empresas en que existan pactadas remuneraciones sobre la base de comisión o sueldo base más comisión.

151, 14.11.95.

Depto. de Fiscalización

Dispone fiscalización concertada en los programas de comercio, a desarrollarse en los meses de noviembre y diciembre del presente año y nueva fiscalización en el sector respecto de empleadores que se indican en febrero de 1996.

Esta Superioridad, atendida la evaluación que se ha hecho de la fiscalización concertada, especialmente respecto de los beneficios que reporta a las partes de la relación laboral, ha estimado conveniente adoptar el sistema de fiscalización concertada para la actividad de comercio, en las fiscalizaciones programadas a realizarse en los meses de noviembre y diciembre del presente año y refiscalización a contar del 20 de febrero de 1996, en los siguientes términos:

I. Contacto con la Organizaciones del Sector.

1. Sindicales.

- a) A nivel central. La Dirección del Trabajo ha tomado contacto con las organizaciones del trabajo de mayor grado del sector, CONFECOVE Y CONATRADECO, a las que ha informado de la planificación de la fiscalización programada para la actividad, en los meses de noviembre y diciembre del presente año.
- b) A nivel regional. El contacto a nivel regional se hará con los delegados de ambas organizaciones sindicales. En el primer contacto (citación escrita u oral), se informará del programa y las localidades que abarcará, a objeto que aporten el nombre y domicilio

de las empresas que estiman deben fiscalizarse. El contacto con los delegados de ambas organizaciones es obligatorio, sea que indiquen o no empresas. Considerando las fechas de inicio de las fiscalizaciones programadas, se deberá citar a los representantes de las organizaciones con la debida anticipación.

2. Con la agrupación de empleadores del sector.

- a) A nivel central. Se ha comunicado a las principales organizaciones, de cobertura nacional, la ejecución de los programas.
- b) A nivel regional. Mediante oficio, se comunicará la realización de fiscalizaciones, sin indicar fecha exacta, a todas las organizaciones de empleadores de la actividad de comercio de cobertura regional, con indicación de los conceptos a fiscalizar, de las normas legales que los regulan y sancionan.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrá apoyar la difusión de los programas mediante la prensa local, en especial en aquellas regiones en donde no exista organización gremial de la actividad de comercio.

II. Concepto a Fiscalizar.

En los programas de fiscalización a la actividad de comercio, durante noviembre y diciembre, se deberán fiscalizar los siguientes conceptos:

1. Registro de asistencia.
2. Pago de horas extras. Respecto de los programas efectuados en noviembre, el pago del beneficio del mes de octubre y en diciembre respecto del de noviembre.
3. Descanso semanal, compensatorio y de un día domingo al mes.
4. Contrato individual de trabajo, y
5. Cotizaciones previsionales de los últimos 2 meses.

III. De las sanciones.

Para la aplicación de sanciones se considerarán los criterios vigentes, en el sentido de sancionar de inmediato irregularidades del sistema de control de asistencia e infracción al descanso semanal.

Reincidencias. En el evento que el fiscalizado sea reincidente en la infracción, se duplicará el monto de la sanción y, si del estudio de la conducta laboral aparece que reiteradamente se ha sancionado por la misma situación y las sanciones se encuentren ejecutoriadas, se considerarán la posibilidad de la clausura como medida extrema, con consulta a este Depto.

IV. Fecha de realización de los programas.

Los programas se ajustarán a la planificación regional existente para los meses de noviembre y diciembre del presente año.

V. Informe de resultados y evaluación.

Terminado los programas, mediante el formulario Resultados y Evaluación del Programa, puesto en uso mediante Circular N° 2, de 04.01.95, de este Depto., se remitirán sus resultados a la Unidad de Programación, con un breve comentario sobre la recepción del sistema por parte de los actores sociales, a objeto de hacer consolidación nacional e informar luego a las directivas nacionales de las organizaciones, tanto sindicales como de empleadores.

Las dificultades que se produzcan, no imputables al Servicio, deberán ser detalladas en el mismo informe de resultados y evaluación.

VI. Refiscalización a contar del 20 de febrero de 1996.

En el evento que las empresas no hayan cumplido instrucciones y en consecuencia hayan sido sancionadas, se incluirán aquellas con más infracciones o con infracciones más graves y altas en su monto, en un mini programa a realizarse a contar del 20 de febrero de 1996, en el cual se constatarán si las materias que originaron la sanción se encuentran corregidas. Será de fiscalización rápida con multa y notificación de la misma en forma inmediata, aplicando el mismo criterio entregado en el punto III anterior.

La refiscalización podrá hacerse en jornada extraordinaria y sus resultados se informarán como se ha indicado en el punto anterior.

VII. Otras instrucciones.

Las etapas siguientes de la fiscalización concertada no se contemplarán en el presente caso.

Los Sres. Directores Regionales del Trabajo velarán para que se cumpla, en su totalidad, la modalidad de fiscalización dispuesta en la presente.

153, 14.11.95.

Depto. de Fiscalización

Complementa instrucciones sobre fiscalización a empresas de locomoción colectiva interurbana cuyos buses hayan sido controlados en carretera en reciente programa de fiscalización.

Habida cuenta de las instrucciones contenidas en la circular del Ant., cúmpleme informar a Ud. que esta jefatura ha resuelto.

1. Mantener en vigencia la fecha de 16.11.95 para que las empresas acrediten el cumplimiento de instrucciones respecto de la puesta en marcha del registro de asistencia y de determinación de las horas de trabajo, pudiendo ser cualesquiera de los contenidos en las Resoluciones N°s. 753 y 851 de esta Dirección.

En el caso de aquellas empresas que, habiendo optado por el sistema automatizado, se encuentren en proceso de compra o de instalación, deberán acreditar dicha situación en la respectiva factura de los equipos correspondientes, además de un certificado de la empresa vendedora de los equipos, en el que conste la fecha de funcionamiento de los mismos. Sólo en tales circunstancias se tendrá por acreditado el cumplimiento.

Por otro lado, las empresas que no reúnan tales requisitos deberán acreditar el cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución N° 753, cuyas libretas y planillas deberán estar debidamente foliadas, registradas y timbradas en la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio del empleador.

2. Teniendo en cuenta que en el control carretero efectuado, se revisaron las materias a registro de asistencia (libretas y planillas) y litera adecuada, oportunidad en la que se pudo comprobar que la gran mayoría de los buses controlados no portaban libretas y/o planillas, lo que unido al plazo que se les otorgó a las empresas (hasta el día 15.11.95) para acreditar el cumplimiento de la puesta en uso del registro de asistencia y de determinación de las horas de trabajo, hacen impracticable el control de aquellos aspectos relativos a jornadas y descansos tal como fueron concebidos, originalmente, en el diseño del programa de fiscalización.

A diferencia de lo anterior, la litera adecuada, por tratarse de un elemento de simple constatación, fue susceptible de ser fiscalizada, por lo que corresponde ser sancionado su inexistencia, para cuyos efectos se solicita devolver la actas correspondientes a la Inspección de origen con el propósito de que el funcionario actuante elabore el proyecto de resolución de multa que corresponda.

3. En lo que respecta a las materias en las empresas (Registro de asistencia, escrituración de contratos de trabajo y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo), se deberá proceder a cursar las instrucciones que correspondan, con los plazos que tradicionalmente ha otorgado el Servicio.

155, 15.11.95.

Depto. Organizaciones Sindicales

Reitera instrucciones sobre expedientes de constitución y reforma de estatutos.

Atendida la necesidad de agilizar el ingreso computacional de los datos consignados en todo expediente de constitución y de reforma de estatutos, tanto de Confederaciones, Federaciones, Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios, cúpleme reiterar las instrucciones impartidas a través de la Circular N° 122, de 07.09.95.

En efecto, a través del documento señalado en el párrafo anterior se imparten instrucciones en orden a utilizar como oficios conductores de los expedientes de constitución y reforma de estatutos los formularios signados con los números 30.24, 30.25, 30.26 y 30.27, copia de los cuales se incluyen en esta circular.

Los formularios a que alude esta circular deben ser requeridos por cada oficina directamente a la Unidad de Adquisiciones del Servicio, mediante el pedido de materiales ordinario mensual.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPTO. ORGA. SINDICALES

Ord. N° _____

Ant. : Necesidades del Servicio
Mat. : Remite expediente de:
-Constitución ()
-Reforma ()
de la Organización Superior
-R.S.U.: - -
-R.S.F.: - -

DE:

A: Señor Jefe del Departamento de Organizaciones Sindicales

Adjunto, remito a Ud. los antecedentes correspondientes a la constitución (),
o reforma (), en _____ fojas, de la Organización.

ANTECEDENTES DE LA ORGANIZACION					
1	R.S.U. o R.A.F.		3	Actividad Econ.	
2	Nombre				
4	Domicilio				
5	Fecha de Fundación		6	Fecha Depósito	
7	Fech. Ult. Reforma		8	N° de Socios	
9	Ultima Elección		10	N° de Orga.	

El presente Oficio consta de _____ hojas por
cuanto incluye los datos de los dirigentes.

La Jefatura que suscribe, certifica que los datos informados en el presente
oficio son fidedignos y de su exclusiva responsabilidad.

Saluda atentamente a Ud.

Distribución:

- Depto. Org. Sindicales Direcc. Nacc.

FORM. : 30.24

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPTO. ORGA. SINDICALES

Ord. N° _____

Ant. : Necesidades del Servicio
Mat. : Remite expediente de:
-Constitución ()
-Reforma ()
de la Organización Superior
-R.S.U.: - -
-R.S.F.: - -

DE:

A: Señor Jefe del Departamento de Organizaciones Sindicales

Adjunto, remito a Ud. los antecedentes correspondientes a la constitución (),
o reforma (), en _____ fojas, de la Organización.

ANTECEDENTES DE LA ORGANIZACION			
1	R.S.U. o R.A.F.	3	Actividad Econ.
2	Nombre		
4	Domicilio		
5	Fecha de Fundación	6	Fecha Depósito
7	Fecha Ult. Reforma	8	N° de Socios
9	Ultima Elección	10	N° de Orga.
Indicar N° Total de Trabajadores de la Empresa (solo Sindicato de Empresa)			

El presente Oficio consta de _____ hojas por
cuanto incluye los datos de los dirigentes.

La Jefatura que suscribe, certifica que los datos informados en el presente
oficio son fidedignos y de su exclusiva responsabilidad.

Saluda atentamente a Ud.

Distribución:
- Depto. Org. Sindicales Direcc. Nacc.

FORM. : 30.24

ANTECEDENTES DE DIRIGENTE ORG. BASE			
1	R.U.T.	3	R.S.U.
2	Nombre		
4	Año de Nac.	5	Sexo
6	Domicilio		
7	Cargo	8	Fecha Ult. Elecc.
ANTECEDENTES DE DIRIGENTE EN FED. O CONF.			
1	Cargo	2	R.S.U.
3	Última Elección		
ANTECEDENTES DE DIRIGENTE ORG. BASE			
1	R.U.T.	3	R.S.U.
2	Nombre		
4	Año de Nac.	5	Sexo
6	Domicilio		
7	Cargo	8	Fecha Ult. Elecc.
ANTECEDENTES DE DIRIGENTE EN FED. O CONF.			
1	Cargo	2	R.S.U.
3	Última Elección		
ANTECEDENTES DE DIRIGENTE ORG. BASE			
1	R.U.T.	3	R.S.U.
2	Nombre		
4	Año de Nac.	5	Sexo
6	Domicilio		
7	Cargo	8	Fecha Ult. Elecc.
ANTECEDENTES DE DIRIGENTE EN FED. O CONF.			
1	Cargo	2	R.S.U.
3	Última Elección		
ANTECEDENTES DE DIRIGENTE ORG. BASE			
1	R.U.T.	3	R.S.U.
2	Nombre		
4	Año de Nac.	5	Sexo
6	Domicilio		
7	Cargo	8	Fecha Ult. Elecc.
ANTECEDENTES DE DIRIGENTE EN FED. O CONF.			
1	Cargo	2	R.S.U.
3	Última Elección		

FORM. : 30.26

ANTECEDENTES DE DIRIGENTE			
1	R.U.T.	3	R.S.U.
2	Nombre		
4	Año de Nac.	5	Sexo
6	Domicilio		
7	Cargo	8	Fecha Ult. Elecc.
ANTECEDENTES DE DIRIGENTE			
1	R.U.T.	3	R.S.U.
2	Nombre		
4	Año de Nac.	5	Sexo
6	Domicilio		
7	Cargo	8	Fecha Ult. Elecc.
ANTECEDENTES DE DIRIGENTE			
1	R.U.T.	3	R.S.U.
2	Nombre		
4	Año de Nac.	5	Sexo
6	Domicilio		
7	Cargo	8	Fecha Ult. Elecc.
ANTECEDENTES DE DIRIGENTE			
1	R.U.T.	3	R.S.U.
2	Nombre		
4	Año de Nac.	5	Sexo
6	Domicilio		
7	Cargo	8	Fecha Ult. Elecc.

FORM. : 30.27

3.- Resolución exenta.

2.200, 30.10.95.

Dirección

Regula funcionamiento de oficinas que indica

Vistos:

Lo establecido en el artículo 2º del D.L. N° 3.551, de 1981;

Lo dispuesto en los artículos 4º, N° 2 letras a) y d), 5º letras a), f) y m) y 13, 15 y 17, del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La Resolución N° 55, de 1992, de la Contraloría General de la República, y

La Resolución exenta N° 1.999, del 31 de diciembre de 1986.

Teniendo Presente:

- 1) La necesidad de que la Institución cuente con órganos técnicos especializados en desarrollo organizacional y capaces de efectuar los estudios correspondientes.
- 2) Que, es objetivo prioritario del Supremo Gobierno la modernización de la gestión pública.
- 3) Que, es imperativo para las relaciones laborales que la Dirección del Trabajo entregue información objetiva, relevante y precisa para los actores de ellas, trabajadores, empleadores y autoridades competentes.
- 4) Que, estas materias deben ser abordadas por órganos técnicos dependientes directamente de la Dirección Nacional, para contar con el respaldo necesario y la capacidad funcional de coordinación que asegure el éxito de sus tareas.

Resuelvo:

- 1) La Oficina de Estudios, Organización y Métodos, establecida en el artículo 15 del D.F.L. N° 2, de 1967, se denominará Oficina de Proyectos y Desarrollo Organizacional.
- 2) Dependerá del Jefe Superior del Servicio.
- 3) Su misión será proponer, coordinar y evaluar las políticas organizacionales de desarrollo estratégico, en el ámbito de la modernización del Estado.
- 4) El objetivo general de la Oficina será propender a una mayor eficiencia, eficacia, economía y calidad de los procesos organizaciones del Servicio.
- 5) Sus funciones serán:
 - a) Contribuir a la confección del Plan de Desarrollo Estratégico de la Institución, coordinando y evaluando su aplicación dentro de las posibilidades financieras del Servicio y en el marco de la modernización de la administración del Estado.

- b) Cooperar en la elaboración del presupuesto institucional.
 - c) Diseñar y establecer un sistema informático y otros procedimientos administrativos que respondan a los requerimientos de los usuarios internos y externos del Servicio y cooperar en la elaboración de los manuales correspondientes.
 - d) Colaborar en el desarrollo de una política integral de recursos humanos.
 - e) Colaborar en el rediseño de los procesos operativos de la organización, desarrollando indicadores que permitan evaluar la productividad y calidad de la gestión.
 - f) Realizar el seguimiento de las metas del Servicio y cautelar que éstas se enmarquen en las instrucciones del Programa de Auditoría Interna General de Gobierno.
 - h) Además, realizar todas aquellas funciones que señala el artículo 15, del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- 6) La Oficina de Estudios Económicos, Estadísticas e Información a que alude el D.F.L. N° 2, artículo 17 se denominará Oficina de Estudios.
- 7) Dependerá del Jefe Superior del Servicio.
- 8) Su misión será proponer, coordinar y realizar estudios que proporcionen antecedentes sobre el sistema de relaciones laborales que sean útiles para definir políticas públicas, que sirvan a los usuarios para determinar sus propias políticas y que constituyan un aporte al Servicio para el diseño de sus líneas de acción.
- 9) Su objetivo general será general conocimiento y difundir estudios especializados sobre la temática del trabajo, en los ámbitos de negociación colectiva, organizaciones sindicales, acción fiscalizadora y otras dimensiones de las relaciones laborales, utilizando la información acumulada por el Servicio y, complementariamente, elaborando, aplicando y analizando instrumentos de recolección de información primaria.
- 10) Sus funciones serán:
- a) Generar información sobre el cumplimiento normativo de los actores de la relación laboral que contribuya a definir posibles enmiendas y perfeccionamiento de ésta.
 - b) Generar información sobre la situación y las modificaciones que experimentan las relaciones laborales.
 - c) Procesar y analizar los datos recabados por la Dirección del Trabajo en sus funciones definidas en la ley.
 - d) Elaborar pautas para un análisis que relacione la información sobre el proceso de fiscalización y sobre la fuerza de trabajo asalariado en el país.
 - e) Realizar estudios específicos respecto de sectores o temas particulares sobre los que se posea escasa información y que requieran políticas focalizadas.

- f) Difundir la información y el conocimiento obtenido a partir de la actividad institucional a través de soportes especializados (Boletín Oficial), Temas Laborales, Cuadernos de Trabajo, Memoria Anual, etc.).
 - g) Contribuir al debate académico sobre las relaciones laborales, estableciendo relaciones de mutua colaboración con centros dedicados a estudios del trabajo, tanto nacionales, de otros países como internacionales.
 - h) Contribuir a conformar un Centro de Documentación en temas de trabajo.
 - i) Además, realizar todas aquellas funciones que señala el artículo 17, del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- 11) Déjese sin efecto la Resolución exenta N° 1.999, del 31 de diciembre de 1986.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Dictámenes

4.556, 02.05.95.

Licencias médicas de origen común. Subsidio por incapacidad laboral pagado anticipadamente por el empleador por orden de la Inspección del Trabajo. Comisión de medicina preventiva e invalidez.

Un empleador ha recurrido a esta Superintendencia, señalando la situación que afecta a un ex trabajador suyo, a quien se le extendieron dos licencias médicas; N°s. 333493 y 337525, por 4 y 45 días de reposo, a contar del 11 y 15 de mayo de 1993, respectivamente, las que se autorizaron por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud de la VI Región, como tipo 5, es decir, accidente del trabajo, en atención a que el trabajador señaló haber sufrido un siniestro laboral el 30 de abril de 1993, lo que no es efectivo.

Expresa que la Caja de Compensación, –no la cita–, no pagó los subsidios correspondientes, señalando que dicho beneficio debía ser asumido por la Asociación Chilena de Seguridad, organismo al que estaba afiliada la empresa a la época de que se trata.

Agrega que el trabajador interpuso un reclamo ante la Inspección del Trabajo de Rancagua, organismo que le ordenó a pagar el subsidio correspondiente a los 49 días de licencia del trabajador, que canceló mediante dos cheques, ante la citada Inspección.

Requerida al efecto, la Asociación Chilena de Seguridad informó que se efectuó una visita inspectiva a la empleadora, llegándose a la convicción de que el accidente que habría sufrido el ex trabajador el 30 de abril de 1993 no se relaciona ni remotamente con el trabajo.

A su vez, requerida la Dirección del Trabajo para que informara las razones por las cuales la Inspección del Trabajo de Rancagua ordenó al empleador pagar el subsidio correspondiente a las licencias de que se trata, señaló que ello tuvo su origen en un requerimiento del trabajador para que éste asumiera el pago de las licencias que no se le habían cancelado.

Ante un nuevo requerimiento, la Dirección del Trabajo señaló que tomó declaración al trabajador, quien refirió haber sufrido un accidente en su trabajo el 30 de abril de 1993 al caerle un bino sobre la pierna.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que en la especie no se ha logrado establecer la efectividad del accidente del trabajo que el trabajador dice haber sufrido el 30 de abril de 1993. En efecto, de acuerdo a lo informado por la Asociación Chilena de Seguridad y a los demás antecedentes tenidos a la vista, no ha sido posible establecer su ocurrencia, por cuanto no existe ningún otro testimonio que avale dicha afirmación.

En consecuencia, el único hecho indesmentible es que al trabajador se le extendieron licencias médicas a contar del 11 de mayo de 1993, por fractura de la pierna izquierda, hecho que acontece 11 días después del que el trabajador dice haber tenido el accidente, lo que no se condice con su declaración.

Por lo expuesto, esa Comisión deberá modificar sus resoluciones anteriores, autorizando las licencias médicas N°s. 333493 y 337525, que en conjunto abarcan el período comprendido entre el 11 de mayo y el 28 de junio de 1993, como tipo 1, es decir, enfermedad o accidente no del trabajo, debiendo determinar si el empleador las tramitó dentro del plazo de dos días hábiles, según

lo disponía el artículo 56 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, vigente a la sazón, de lo que dependerá la aplicación de la sanción dispuesta por dicha norma reglamentaria.

Respecto al pago que debió efectuar el empleador a instancias de la Inspección del Trabajo, se debe hacer presente que no es el procedimiento normal, por cuanto de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el pago de los subsidios corresponde a la entidad que deba otorgarlos o al empleador si lo ha convenido con la entidad otorgante. En la especie, no hay antecedente de que hubiera existido el referido convenio, por lo que el empleador no tenía la obligación de pagar el beneficio de que se trata, sin perjuicio de que posteriormente y cuando proceda se le aplique la sanción del artículo 56 ya citado.

En todo caso, este Organismo no ha logrado determinar si el pago del subsidio le corresponde a ese Servicio de Salud o a una Caja de Compensación de Asignación Familiar, ya que si bien el empleador en su presentación se refiere a una Caja, no señala cual es la de su afiliación a la época de las licencias médicas materia de este pronunciamiento, y por otra parte en los formularios de las licencias médicas se señala como organismo pagador al Servicio de Salud.

En todo caso el organismo al que en definitiva le corresponda pagar el subsidio, deberá tener presente tanto para el pago del beneficio al trabajador, como para la aplicación de la sanción del artículo 56 en su caso, que el empleador con fecha 24 de junio de 1993, entregó ante la Inspección del Trabajo de Rancagua dos cheques, por \$57.119 y \$76.158, respectivamente, los que fueron recibidos por el trabajador a cuenta del subsidio de que se trata, según dan cuenta las Actas de Comparecencia tenidas a la vista.

En consecuencia, calculado el subsidio respectivo, sólo se deberá pagar al trabajador la suma que excediera de lo pagado por el empleador, restituyendo a este último lo que pagó a instancias de la Inspección del Trabajo, pues de lo contrario habría enriquecimiento sin causa en beneficio del trabajador.

En el evento que una o ambas licencias médicas fueran autorizadas con aplicación de la sanción dispuesta por el artículo 56 del D.S. N° 3, citado, no procederá hacer al empleador la restitución a que se ha hecho referencia en el párrafo anterior, pero sólo se le podrá solicitar el reembolso del subsidio en la parte que excediera del pago ya efectuado al trabajador.

Finalmente cabe señalar que si el subsidio por incapacidad laboral fuera de cargo de una Caja de Compensación de Asignación Familiar, se le deberá remitir copia de este dictamen, conjuntamente con las licencias médicas autorizadas, con el fin de que aplique las instrucciones precedentes.

Concordancia: Ords. N°s. 12.468/93 y 8.614/94, de esta Superintendencia.

4.708, 04.05.95.

Licencia médica procede su autorización cuando se inicia antes del feriado legal.

Esa ISAPRE ha recurrido a esta Superintendencia solicitando se precise el criterio sustentado en el Ord. N° 4.609, de 1994, pues en él no ha quedado suficientemente aclarado si las licencias médicas continuadas iniciadas antes del período durante el cual el trabajador hace uso de su feriado, pero que extienden su vigencia a ese tiempo, deben ser autorizadas y, por lo tanto, conllevan el pago de subsidio por incapacidad laboral por todo el lapso por el cual han sido otorgadas.

Expresa que la invariable doctrina de este Organismo sobre la materia, establece que no procede tramitar ni autorizar licencias médicas cuya vigencia coincida con el período en que el trabajador se encuentra haciendo uso de su feriado legal. Al respecto, esa ISAPRE concuerda con el criterio señalado básicamente porque durante el feriado el trabajador no debe justificar ausencia laboral y el empleador conserva la obligación de pagar su remuneración, situación que, a su juicio, no puede ser alterada de modo alguno.

Finalmente, señala que no resulta comprensible que en relación al feriado se otorgue un tratamiento diferente, según se trate de una licencia médica aislada o continuada.

Sobre el particular, esta Superintendencia declara que mediante Ord. N° 9.360, de 1994, se aclaró la situación de las licencias maternales en relación al feriado legal, estableciéndose, en síntesis, que procedía autorizarlas por todo su período siempre que comenzara antes o conjuntamente con el feriado legal. Ello por cuanto los derechos de protección de la maternidad tienen el carácter de irrenunciables de acuerdo a las normas legales que los rigen y que se analizan en el oficio señalado.

Idéntico criterio debe aplicarse tratándose de licencias por enfermedad común iniciadas antes o conjuntamente con el feriado colectivo, tengan o no el carácter de continuadas respecto de otra anterior, por las razones que se analizan en los párrafos siguientes.

Al respecto es necesario precisar que la licencia médica y el feriado legal cumplen diferentes objetivos para un trabajador; mientras una licencia médica, conforme al artículo 1º, del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, supone la existencia de una enfermedad y le permite alejarse de sus funciones para restablecer su salud con reposo y tratamiento médico, el feriado legal implica también una separación de las labores habituales, pero con el objeto de obtener descanso y esparcimiento.

Por ello, no se divisa razón para reducir una licencia médica iniciada antes del feriado colectivo, ya que en tal caso su estado de salud impedirá al trabajador gozar debidamente del descanso y esparcimiento que se persigue con el otorgamiento de feriado.

De este modo, la reducción de la licencia médica implicará la privación del derecho al feriado que la ley ha establecido en beneficio de todos los trabajadores por cuenta ajena, ya que en tal caso el tiempo destinado a feriado será empleado para la recuperación de la salud.

A mayor abundamiento, cabe señalar que es posible otorgar licencia médica en cualquier época del año y por el tiempo que resulte necesario para la completa recuperación de la salud. No ocurre lo mismo con el feriado, que por ley está restringido a un determinado número de días al año y que en caso del feriado colectivo se circunscribe, además, a una época determinada.

En cambio, cuando la enfermedad que motiva la licencia médica se presenta una vez iniciado el feriado, existe una situación jurídica consolidada, cual es el haber entrado en goce del feriado, la que no puede revertirse por sobrevenir una enfermedad. En este caso es aplicable la regla general según la cual no es necesario justificar ausencia laboral, toda vez que dicha ausencia ya se encuentra justificada por otro medio, procediendo la autorización solamente por los días que excedieran del feriado.

En mérito de lo expuesto, esta Superintendencia declara que rechaza la reconsideración solicitada por esa ISAPRE.

Concordancia: Ords. N°s. 4.609 y 9.360/94, de esta Superintendencia.

4.921, 09.05.95.

Procedencia de autorizar licencia médica extendida por un diagnóstico que a la época en que se otorgó no era invalidante.

Ha recurrido a esta Superintendencia un trabajador, reclamando en contra de esa Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, por haber confirmado la resolución de ISAPRE Compensación S.A. que rechazó su licencia médica N°468001, por 30 días a contar del 18 de enero de 1994 y haber acogido sólo parcialmente su reclamación por el rechazo de la licencia médica N°483942, extendida por 15 días a contar del 17 de febrero de 1994, al ordenar a la ISAPRE autorizarla a contar del 22 de dicho mes.

Requerida al efecto, esa Comisión ha informado que ratificó el rechazo de la licencia médica N°468001, por cuanto la enfermedad por la que se extendió es irrecuperable y el paciente no tenía trámite de calificación de invalidez pendiente a esa época.

Respecto de la licencia médica N°483942, extendida a contar del 17 de febrero de 1994, agrega que ordenó a la ISAPRE su autorización a contar del 21 de dicho mes, por cuanto el interesado presentó con esa fecha una solicitud de calificación de invalidez, de conformidad a lo dispuesto en el D.L. N° 3.500, de 1980.

Sometido el caso al estudio del Departamento Médico de esta Superintendencia, el que examinó personalmente al paciente el 10 de enero pasado, se concluye que el interesado, ayudante de geólogo de una empresa minera, se encuentra haciendo uso de licencias médicas desde diciembre de 1989, con el diagnóstico de endoprótesis, reemplazo total de cadera derecha y artrosis de cadera, patología que tiene el carácter de irrecuperable en la medida que la afección a la cadera no desapareciera, sin que por ello sea invalidante desde un punto de vista médico, encontrándose médicamente justificadas las licencias médicas de que se trata.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que la licencia médica tiene entre sus finalidades restablecer la salud del trabajador, de modo que quede en condiciones de volver a su trabajo.

Al respecto, ha de tenerse siempre presente que para la procedencia de la licencia médica no es necesario que la enfermedad vaya a desaparecer totalmente con el reposo, sino que basta que ella regrese a un punto que permita que el trabajador pueda volver a trabajar.

De limitar la autorización de las licencias médicas, sólo a aquellas otorgadas en virtud de una enfermedad en que concluido el reposo no quedará grado alguno de ella, significaría dejar al margen del derecho a licencia médica a los trabajadores que sufriendo alguna enfermedad crónica, están en condiciones de trabajar, haciendo uso de licencia médica por tal enfermedad, sólo cuando entran en algún período de crisis.

En la especie, de acuerdo a lo informado por el Departamento Médico de este Organismo, las licencias se otorgaron por una enfermedad que se presenta como irrecuperable en la medida que no desaparecerá totalmente con el reposo, pero que no es invalidante, porque no impedirá que el trabajador pueda volver a desempeñar su trabajo, al término del mismo, razón por la que se cumple cabalmente con la finalidad propia de la licencia médica.

En consecuencia, procede que esa Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, modifique sus resoluciones anteriores, ordenando a ISAPRE Compensación la autorización de las licencias médicas

Nºs. 468001 y 483942, que en conjunto corresponden al período comprendido entre el 18 de enero y el 3 de marzo de 1994, por todo su período de duración, dando cuenta de lo obrado a este Organismo.

5.403, 22.05.95.

Improcedencia dejar sin efecto sanción por presentación de licencia médica fuera de plazo.

Unos empleadores han recurrido a esta Superintendencia solicitando se deje sin efecto la sanción que aplicó a su empresa la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez –COMPIN– del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 56 del D.S. Nº 3, de 1984, del Ministerio de Salud, que consiste en hacer de su cargo el monto equivalente al subsidio por incapacidad laboral pagado a uno de sus trabajadores, derivado de la licencia médica Nº910946, otorgada por 15 días a contar desde el 7 de septiembre de 1994, con diagnóstico de apendicitis aguda operada.

Fundamentan su solicitud en el hecho que el trabajador habría presentado a la empresa el documento con dos días de atraso, razón por la cual le devolvieron la licencia para que la presentara directamente a la Caja de Compensación de Asignación Familiar –C.C.A.F.– Los Héroes.

La referida C.C.A.F., remitió copia de la licencia médica de que se trata e informó que la aludida –COMPIN–, la autorizó indicando repetir en contra de la empleadora, por inobservancia del plazo que tiene para tramitarla.

La empresa presentó la licencia médica a trámite el 7 de octubre de 1994, habiéndola recibido del trabajador el 9 de septiembre del mismo año, según aparece certificado en el formulario.

Sobre el particular, este Organismo manifiesta que no corresponde al empleador distinguir, ni menos rechazar la licencia médica por presentación fuera de plazo.

Según lo dispuesto en los artículos 12 y 13 del citado D.S. Nº 3, de 1984, corresponde al empleador recibir la licencia médica, desprender el recibo para el trabajador, el que claramente fechado y firmado entregará al trabajador. El empleador procederá a completar el formulario con los datos del trabajador, su afiliación previsional, remuneraciones percibidas y cotizaciones efectuadas, indicará las licencias anteriores de que haya hecho uso en los últimos seis meses y otros antecedentes que se soliciten. Luego procederá a enviar el formulario para su autorización a la ISAPRE o al establecimiento determinado por el Servicio de Salud, dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de recepción por el empleador.

De lo expresado por los recurrentes en su presentación, de lo informado por la aludida C.C.A.F. y de lo que consta en la licencia médica tenida a la vista, se desprende que el trabajador la entregó a esa empresa el 9 de septiembre de 1994 y fue presentada a trámite el 7 de octubre del mismo año, esto es, fuera del plazo antes señalado.

El artículo 56, faculta a los Servicios de Salud o ISAPRE para hacer de cargo del empleador el equivalente al monto del subsidio por incapacidad laboral pagado al trabajador, en caso de incumplimiento del referido plazo.

Por lo anterior, esta Superintendencia aprueba lo actuado por la referida –COMPIN–, toda vez que la correspondiente resolución fue dictada en conformidad con las normas antes señaladas y, por ende, se rechaza la solicitud de los empleadores recurrentes, debiendo dar cumplimiento a dichas normas.

5.490, 23.05.95.

Califica patología causal de licencia médica como de origen común.

Una empleadora ha recurrido ante esta Superintendencia, en representación de una de las trabajadoras de su empresa, solicitando se determine el organismo que debe pagar el subsidio por incapacidad laboral derivado de la licencia médica N°133-490903, extendida por 7 días, a contar del 18 de mayo de 1993, con el diagnóstico de "stress laboral", la cual ha sido rechazada por esa ISAPRE y por el Instituto de Seguridad del Trabajo.

Requerida al efecto, esa ISAPRE informó, en síntesis, que rechazó la licencia médica N°133-490903, en atención a que la patología en ella consignada corresponde a una enfermedad profesional, "stress laboral".

De conformidad con lo precedentemente expuesto, esa ISAPRE es de la opinión que en atención a que la patología presentada por la trabajadora es de origen profesional, ésta debe recibir las prestaciones médicas y pecuniarias por parte del respectivo organismo administrador de la Ley N° 16.744.

Por su parte, el Instituto de Seguridad del Trabajo indicó a esta Superintendencia, que la trabajadora fue evaluada por un médico psiquiatra en el mes de mayo de 1993, oportunidad en la cual se pudo constatar que ésta "presentaba alguna sintomatología ansiosa, en relación conflictiva interpersonal dentro de su empresa, la cual se prolongaba desde hace ya mucho tiempo..".

Cabe precisar, que el médico informante concluye que "el cuadro laboral presentado por la trabajadora, es claramente secundario a los rasgos de personalidad de ésta y los conflictos generados por ella, los que no estaban necesariamente determinados por su quehacer laboral"; dicho informe médico es coincidente, por lo demás, con la opinión vertida por el médico tratante de ésta, quien al extender la licencia médica rechazada por esa ISAPRE, la calificó como tipo 1, esto es, "enfermedad o accidente no del trabajo".

En consecuencia, de conformidad con lo expuesto y habiéndose determinado que el cuadro en examen, no ha sido causado de una manera directa por el trabajo realizado por la trabajadora, a juicio de esta Mutualidad, resulta improcedente en la especie, dar aplicación al artículo 7° inciso primero de la Ley N° 16.744.

Por su parte, el Departamento Médico de esta Superintendencia, previo análisis de la documentación reunida, ha concluido que la afección que presentara la trabajadora en cuestión en su oportunidad, es de origen común. Fundamenta su juicio en el informe psiquiátrico que demuestra que el cuadro presentado es secundario a rasgos de su personalidad y los conflictos generados por ella y no determinados por su trabajo.

Sobre el particular, cabe hacer presente que conforme a lo prevenido en el artículo 7° de la Ley N° 16.744, debe entenderse por enfermedad profesional aquella causada de una manera directa por

el ejercicio de la profesión o trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

De la citada norma legal se infiere que necesariamente la afección de que se trate, debe tener relación directa con la labor realizada.

En este orden de ideas es dable concluir que la afección que presentara la afectada, bajo ningún respecto es atribuible a la labor por ésta realizada.

En consecuencia y teniendo presente lo informado tanto por el Instituto de Seguridad del Trabajo como por el Departamento Médico de esta Superintendencia, este Organismo declara que corresponde calificar como de origen común y no laboral la afección presentada por la trabajadora no procediendo, por ende, que se le otorgue la cobertura de la Ley N° 16.744, sobre seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, ya que no existe la relación de causalidad entre el desempeño de la labor por ella realizada y la patología diagnosticada, como lo exige el artículo 7° del citado cuerpo legal. Por lo tanto, esa ISAPRE deberá pagar el subsidio por incapacidad laboral derivado de la licencia médica citada.

Precisado lo anterior, es menester representar a esa ISAPRE su incumplimiento al Oficio Circular Conjunto N° 902 y 4.347, de 1993, de la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional y de este Organismo.

En efecto, el citado oficio obliga a las Instituciones de Salud Previsional a fundamentar sus rechazos de licencias médicas, no sólo en el formulario de las mismas, sino que además detallar pormenorizadamente, en anexos, dichos fundamentos.

5.576, 25.05.95.

Efectividad de servicios prestados en calidad de empleada particular.

Una trabajadora ha recurrido a esta Superintendencia solicitando se amplíe la visita inspectiva, a la empresa de su ex empleador, para acreditar la prestación de sus servicios como empleada particular, correspondiente a los desempeñados como vendedora al mostrador en la panadería de la empresa.

Requerido al efecto, ese Instituto ha informado que su Unidad Legal solicitó que se practicara una visita inspectiva por el período junio de 1990 a la fecha, al empleador de que se trata, por cuanto el aviso de contratación indicaba que la recurrente desempeñaba labores de "mesonera".

El informe respectivo concluyó que la labor principal de la recurrente era pesar el pan y luego depositarlo en una bolsa entregándose al cliente, por lo que deduce que su desempeño corresponde a labores propias de un imponente del régimen del ex Servicio de Seguro Social.

Finalmente, hace presente ese Organismo, que en su presentación la interesada adjunta una fotocopia de una carta firmada por el representante legal y el contador de la ex empleadora aclarando que los trabajos desempeñados por la recurrente, fueron de vendedora al mostrador y ocasionalmente de cajera, pero no acompaña antecedentes que comprueben lo señalado por ellos.

Sobre el particular, esta Superintendencia debe manifestar que observa lo informado por ese Instituto, por estimar que los antecedentes tenidos a la vista permiten dar por acreditada la calidad de empleada particular, que reclama la peticionaria.

En efecto, en este caso se debe considerar la especial naturaleza de los trabajos realizados por la recurrente, dado que, la labor efectuada por una vendedora al mostrador puede reducirse, en términos simplificados, a la de medir o pesar la mercadería, embalarla o ponerla en una bolsa y entregarla al cliente, lo que no obsta para que esa función sea considerada como propia de una empleada particular. Así lo establece el artículo 1º de la Ley Nº 11.833 que regula específicamente la actividad de los vendedores de mesón; haciéndoles aplicables la normativa previsional de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares.

En consecuencia, se instruye a ese Instituto para que previa comprobación de los demás requisitos legales, otorgue a la peticionaria los beneficios que le acuerda el régimen previsional citado.

Concordancia: Ords. Nº 3.986/94 y Nº 2.785/86, de esta Superintendencia.

5.813, 31.05.95.

Procedencia de dejar sin efecto afiliación al Nuevo Sistema de Pensiones por acreditarse que los servicios respectivos no corresponden a los de un trabajador dependiente.

La Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones hace presente que uno de sus afiliados fue imponente de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, en calidad de abogado de libre de ejercicio entre el 10 de noviembre de 1970 hasta el 31 de enero de 1984. Además, lo fue en calidad de funcionario de la Planta del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, desde el 16 de enero de 1984 a la fecha, registrando cotizaciones en forma paralela en la A.F.P. Provida S.A., por los meses de agosto, septiembre y octubre de 1983 y marzo de 1984, bajo el empleador Cooperativa Industriales Ltda.

Respecto a las cotizaciones efectuadas en la citada Administradora de Fondos de Pensiones, expresa que por informe de fiscalización Nº 0-09.01.95-155, de 29 de marzo de 1995, la Dirección del Trabajo IX Región de la Araucanía ha concluido que conforme a lo declarado por el presidente de la aludida Cooperativa y por el asesor financiero de la misma, así como por los antecedentes aportados y boletas de honorarios, el afiliado de que se trata no prestó servicios en calidad de trabajador dependiente, sino que sólo como asesor legal externo, por lo que las imposiciones enteradas en la A.F.P. Provida S.A. se debieron a un error de la empresa.

La Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones manifiesta que en la especie no se ha producido el vínculo jurídico de afiliación al Nuevo Sistema de Pensiones, que haya significado en el caso particular del dicho afiliado, haber realizado una manifestación de voluntad que hubiera configurado el ejercicio del derecho de opción en la forma dispuesta por el artículo 1º transitorio del D.L. Nº 3.500, de 1980.

Lo anterior, debido a que por un error imputable a la aludida Cooperativa y en sus oficinas, hizo firmar al recurrente una Solicitud de Incorporación mediante Empleador, procedimiento que conforme a la Circular Nº 271, sobre "Afiliación e Incorporación a una Administradora", recibe aplicación exclusivamente respecto de los trabajadores que inician labores como dependientes a

contar del 1º de enero de 1983 y no registran cotizaciones en ningún sistema previsional, los que en virtud de lo dispuesto en el artículo 2º del D.L. N° 3.500, se afilian en forma automática al Nuevo Sistema.

Por lo expuesto, la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones señala que las cotizaciones efectuadas por la citada Cooperativa en la A.F.P. Provida S.A. por los meses de agosto, septiembre y octubre de 1983 y marzo de 1984, se debieron a un error por parte de la empresa, al considerar los servicios prestados por el interesado en los meses citados, como un dependiente nuevo, en circunstancia que entre las partes no se convino ni se celebró un contrato de trabajo, sino que un contrato de prestación de servicios, teniendo la calidad de imponente de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, Régimen Previsional de Abogados. Por ello y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1453 del Código Civil, dicho acto careció de una causa real, puesto que la citada Cooperativa erró en cuanto al objeto de la convención.

En consecuencia, la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones expresa que dentro del ámbito de su competencia ha dejado sin efecto la incorporación a la A.F.P. Provida S.A. del afiliado en cuestión, el 27 de octubre de 1983, señalando que las cotizaciones indebidamente enteradas en la referida Administradora de Fondos de Pensiones, deben ser transferidas a ese Instituto de Normalización Previsional.

Sobre el particular, esta Superintendencia manifiesta que la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones por dictamen jurídico fundado que esta Superintendencia comparte, resolvió dejar sin efecto la incorporación del interesado a la A.F.P. Provida S.A., fundada en la comisión de un error imputable a la empresa empleadora, por lo que su solicitud, no produjo el vínculo jurídico de afiliación al Nuevo Sistema de Pensiones, que se supuso en un comienzo.

Se hace presente que la resolución adoptada por la citada Superintendencia, ha sido emitida dentro del ámbito de las atribuciones que le confiere el D.L. N° 3.500, de 1980, en cuyo artículo 94, N°s. 2 y 3 le asigna las funciones de fiscalizar el funcionamiento de las Administradoras y el otorgamiento de las prestaciones que éstas concedan a sus afiliados, como también fijar la interpretación de la legislación y reglamentación del Nuevo Sistema de Pensiones.

En consecuencia, procede que ese Instituto considere al interesado como imponente del régimen de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas y le otorgue las prestaciones que su normativa consagra, siempre que reúna los demás requisitos exigidos al efecto.

5.865, 31.05.95.

Aplicación del incremento de remuneraciones establecido por el artículo 2º del D.L. N° 3.501, de 1980.

La Dirección del Trabajo ha remitido a esta Superintendencia por corresponderle su conocimiento y resolución, la presentación que le efectuara el contralor de una empresa, quien ha formulado las siguientes consultas en relación con el incremento de remuneraciones dispuesto por el artículo 2º del D.L. N° 3.501, de 1980:

- a) El trabajador cumple los 60 ó 65 años, no se pensiona y sigue trabajando en la empresa.
- b) El trabajador se pensiona y no sigue trabajando.

- c) El trabajador se pensiona anticipadamente, sin poner término al contrato con la empresa.
- d) El trabajador se pensiona anticipadamente y hace un nuevo contrato de trabajo con la empresa.

Al pedirse informe al Instituto de Normalización Previsional, éste ha señalado que sólo se pronunciará respecto de las situaciones planteadas, que digan relación con trabajadores que mantengan afiliación en alguno de los regímenes previsionales antiguos, entregados a su administración por disposición de la ley. Al respecto señala:

- a) Si el trabajador cumplió 60 ó 65 años, sin pensionarse y sigue prestando servicios para la empresa, mantiene su obligación para con ésta, de realizar las cotizaciones previsionales pertinentes a su régimen.
- b) Si el trabajador cumple los 60 ó 65 años y se pensiona, sin seguir trabajando, obtiene su finalidad previsional, o sea, su jubilación, y con ello, por dejar de recibir remuneraciones cesa simultáneamente en su deber de cotizar.
- c) El trabajador se pensiona anticipadamente, sin poner término al contrato con la empresa; esta situación sólo se puede presentar respecto de aquellos que tengan afiliación en el ex Servicio de Seguro Social, caso en el cual las cotizaciones previsionales deben continuar efectuándose sin modificación alguna.

Si se trata de un trabajador afecto al régimen previsional de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares, la situación descrita no podría configurarse, comoquiera que al obtener jubilación debería cesar en funciones, poniendo término a los servicios, sin perjuicio de una nueva contratación, ulterior a la finalización de estos. En este caso al cesar en servicios, deja de percibir remuneraciones y con ello cesa la obligación de cotizar. Se advierte que de producirse una nueva contratación sobreviniente como empleado particular, se produciría la incompatibilidad entre remuneración y pensión prevista en el artículo 27 de la Ley N° 10.475.

- d) Si el trabajador se pensiona anticipadamente, cesa en sus servicios y luego celebra un nuevo contrato con la empresa por nuevos servicios, no correspondería aplicar el incremento aludido, ya que las cotizaciones que fueron de cargo del trabajador, debieron descontarse del cálculo del beneficio que le correspondió y con ello se dio cumplimiento pleno a la finalidad prevista por los artículos 2° y 4° del D.L. 3.501, no siendo procedente volver a aplicarlas en la nueva relación laboral sobreviniente a la pensión.

Esta Superintendencia ratifica y hace suya la información antes señalada.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

2.206, 26.07.95.

Tratamientos de las utilidades devengadas o percibidas de otras empresas, sea a través de la suscripción de acciones o como aportes de capital a empresas filiales, para establecer el monto del capital propio y de las utilidades en relación al pago de las gratificaciones legales a que se refiere el Código del Trabajo.

Fuente: Código del Trabajo, artículos 46 y siguientes.

1. Se ha consultado a este Servicio de Impuestos Internos sobre el tratamiento que debe dársele a las utilidades devengadas en empresas filiales y a los dividendos percibidos, correspondientes a los ejercicios comerciales de los años 1989 y 1990, frente a la determinación del monto de las utilidades a considerar para el cálculo de las gratificaciones legales, a que se refieren los artículos 46 y siguientes del Código del Trabajo; todo ello de acuerdo a lo informado por esa Dirección Regional, mediante Oficio N° 3.849, del 13 de noviembre de 1992, al Sr. Juez del Primer Juzgado del Trabajo de San Miguel.

La empresa recurrente estima que los agregados de las utilidades devengadas en empresas filiales y de los dividendos percibidos, son improcedentes, ya que se estarían considerando dos veces para la determinación del beneficio de las gratificaciones legales, lo que carece de fundamento lógico, financiero, tributario y jurídico.

2. Sobre el particular, cabe señalar, en primer término, que las instrucciones sobre la determinación del Capital Propio y de la Utilidad Líquida para los fines de las gratificaciones legales a que se refiere el Código del Trabajo, esta Dirección Nacional las impartió mediante Suplemento 6(18)-1, de fecha 04-12-64, y sus respectivos Complementos, normas éstas que se han venido aplicando en forma sostenida por varios años, las cuales se encuentran vigentes.

En relación con la consulta planteada, esta Dirección mediante Complemento N° 6, del Suplemento antes indicado, de fecha 07 de mayo de 1968, impartió las instrucciones pertinentes respecto del tratamiento que deben tener las utilidades devengadas o percibidas de otras empresas, señalando a través del citado instructivo que las inversiones en otras empresas, señalando a través del citado instructivo que las inversiones en otras empresas chilenas, mediante la suscripción de acciones, deben mantenerse en el cálculo del capital propio para los fines del Código del Trabajo, y la rentabilidad de dichas inversiones deben formar parte de las utilidades para los mismos fines. Por su parte, las inversiones en sociedades chilenas de personas, mediante aportes de capital, no deben formar parte del capital propio del aportante, como tampoco las rentas producidas por dichos aportes, deben computarse en el cálculo de las utilidades para los fines a que se refiere el Código del Trabajo.

2.887, 14.09.95.

En el caso de subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores, para los efectos de la aplicación de la tabla del Impuesto Unico de Segunda Categoría,

lo que debe determinarse previamente es el período habitual de pago de las remuneraciones del trabajador, y en relación a dicho período se aplica la tabla de impuesto, de acuerdo a las estipulaciones del respectivo contrato de trabajo.

Fuente: Renta –actual Ley sobre Impuesto a la– Art. 45.

- 1.- La Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional ha consultado a este Servicio de Impuestos Internos acerca del procedimiento que debe observarse para el cálculo del impuesto único, en caso de subsidios por incapacidad laboral, toda vez que se ha detectado que algunas ISAPRES para determinar dicho tributo, rebajan de éste la cantidad tributaria considerada para el mes completo, en circunstancias que se trata de una renta que corresponde a una fracción de días trabajados en el mes. A juicio de esa Superintendencia lo que procede es efectuar dicho cálculo en forma proporcional.
- 2.- Sobre el particular, cabe señalar en primer término que de conformidad a lo establecido en el N° 1 del artículo 42 de la Ley de la Renta, las rentas consistentes en sueldos, sobresueldos, salarios, etc., se encuentran afectas al impuesto único de Segunda Categoría, contenido en el N° 1 del artículo 43 de dicho texto legal.

El citado gravamen, conforme a lo dispuesto por la norma legal antes mencionada, en concordancia con lo establecido por el artículo 45 de la ley, se aplica en relación a una escala de tasas progresivas, fijándose para tales fines una tabla de impuesto, según sea el período habitual de pago de las rentas al trabajador, de acuerdo a las estipulaciones del respectivo contrato de trabajo, esto es, mensual, quincenal, semanal o diario, conteniendo cada tabla un límite exento proporcional al período habitual de pago de la renta de que se trate, según lo antes explicado.

- 3.- En consecuencia, para los efectos de la aplicación de la tabla de Impuesto Unico de Segunda Categoría, lo que debe determinarse previamente es el período habitual de pago de las remuneraciones del trabajador, y en relación a dicho período se aplica la citada tabla, independientemente que el trabajador en algunos días de su período habitual de pago, no haya trabajado, como ocurre en el caso que plantea en su escrito.

DEL DIARIO OFICIAL

- 07.11.95.** D.S. N° 1.097, de 24.08.95, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga la Convención sobre Esclavitud, su Protocolo y la Convención Suplementaria sobre la Abolición de la esclavitud, Trata de Esclavos e Instituciones y Prácticas similares a la Esclavitud.
- 20.11.95.** Ley N° 19.423. Agrega disposiciones que indica en el Código Penal, en lo relativo a delitos contra el respeto y protección a la vida privada y pública de la persona y su familia.
- 24.11.95.** Decreto Supremo N° 1.087, de 30.10.95, del Ministerio de Justicia. Aprueba texto oficial del Código del Trabajo.
- 27.11.95.** Ley N° 19.425. Introduce modificaciones a la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, en lo relativo a subsuelo de los Bienes Nacionales de Uso Público.
- 29.11.95.** Decreto Supremo N° 1.889, del 12.07.95, del Ministerio del Salud. Aprueba Reglamento de la Carrera Funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.
- 30.11.95.** Ley N° 19.429. Otorga reajuste de remuneraciones a trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala y otros beneficios de carácter pecuniario.

NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO (*)

Diciembre de 1995

CODIGO (1)	OFICINA	JUDISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
01.00	D.R.T. TARAPACA	Toda la Región	Iquique	Roberto Burgos Wolff	Tarapacá 568, Casilla 760, Iquique. Teléfonos 57-413326 57-425326 Fax 57-428733	
01.01	I.P.T. IQUIQUE	Iquique	Iquique, Pozo Almonte, Pica, Huara, Camiña y Colchane		Tarapacá 568, Casilla 760, Iquique. Teléfonos 57-413326 57-425326, Fax 57-428733	
01.02	I.P.T. ARICA	Arica Parinacota	Arica y Camarones Putre y Gral. Lagos	Luis Guzmán Hermosilla	Arturo Prat 305, Casilla 255, Arica. Teléfono 58- 231469 Fax 58-254106	
01.03	I.C.T. POZO ALMONTE (i)	Iquique (parte)	Pozo Almonte, Pica, Huara, Camiña y Colchane		Balmaceda 276, Pozo Almonte, Plaza de Armas s/nº, Pica	Atendida desde I.P.T. Iquique. Miércoles, quincenal
02.00	D.R.T. ANTOFAGASTA	Toda la Región		Jorge Valenzuela Araos	Maipú 866, Casilla 494, Antofagasta. Teléfonos 55-223716 (Directo D.R.T.) 55-226356 Fono Fax 55-222425	
02.01	I.P.T. ANTOFAGASTA	Antofagasta	Antofagasta, Taltal, Mejillones y Sierra Gorda	Roberto Fuentes Hidalgo	Maipú 866, Casilla 494., Antofagasta. Teléfono 55-269096	

CODIGO(1)	OFICINA	JUDISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
02.02	I.P.T. EL LOA (Calama)	El Loa	Calama, San Pedro de Atacama y Ollagüe	Manuel Cabezas Castillo	Gral. Velásquez 1184, 2º piso. Casilla 03, Calama. Teléfono Fax 55-341692	
02.03	I.P.T. TOCOPILLA	Tocopilla	Tocopilla y María Elena	Patricio Rivera Viedma	Bolívar 1218, Tocopilla. Teléfono 55-812173	
02.04	I.C.T. TAL-TAL (i)	Antofagasta (parte)	Tal-Tal		Arturo Prat 515, Tal-Tal. Teléfono Municipalidad 55-73	Atendida desde I.P.T. Antofagasta Lunes y Martes 1ª y 3ª quincena
02.05	I.C.T. MARIA ELENA (i)	Tocopilla (parte)	María Elena		I. Municipalidad de María Elena Teléfono 55-632940	Atendida desde I.P.T. Tocopilla. Miércoles, semanal
02.06	I.C.T. MEJILLONES (i)	Antofagasta (parte)	Mejillones		Edificio Municipal de Mejillones. Teléfono 55-621538	Atendida desde I.P.T. Antofagasta. Miércoles, semanal
03.01	D.R.T. ATACAMA (Copiapó)	Copiapó	Copiapó, Caldera y Tierra Amarilla	Mario Poblete Pérez	Atacama 443, 2º p. (I.N.P.) Casilla 241, Copiapó. Teléfono 52-212632 Fax 218224	
03.02	I.P.T. CHAÑARAL	Chañaral	Chañaral y Diego de Almagro	Juan Castillo Rojas	Buin N° 462. Casilla 54, Chañaral. Teléfono 52-480038	
03.03	I.P.T. HUASCO (Vallenar)	Huasco	Vallenar y Alto del Carmen	Nelson Aguirre Sánchez	Plaza s/nº, Edif. Gobernación Casilla 276, Vallenar. Teléfono 51-611246	

CODIGO(1)	OFICINA	JUDISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
03.04	I.C.T. HUASCO (i)	Huasco (parte)	Huasco y Freirina		Latorre esq. Craig Edif. Público	Suspendida
03.05	I.C.T. DIEGO DE ALMAGRO (i)	Chañaral (parte)	Diego de Almagro		Juan Martínez 1403, Edif. I.M.D. de Almagro	Atendida desde I.P.T. Chañaral. Viernes, quincenal
03.06	I.C.T. CALDERA(i)	Copiapó (parte)	Caldera		Circunvalación s/nº, Caldera (al lado de Carabineros)	Atendida desde D.R.T. Atacama (Copiapó). Martes y Viernes, semanal
03.07	I.C.T. POTRERILLOS (i)	Chañaral (parte)	Diego de Almagro (parte)		Edificio Delegación Municipal de Potrerillos	Atendida desde I.P.T. Chañaral. Viernes, quincenal
03.08	I.C.T DIEGO DE ALMAGRO (i) (EL SALVADOR)	Chañaral (parte)	Diego de Almagro (parte)		Oficina Delegación Municipal El Salvador	Atendida desde I.P.T. Chañaral, Viernes, quincenal
04.01	D.R.T. COQUIMBO (La Serena)	Elqui (parte)	La Serena, La Higuera, Vicuña y Paiguano	Abdón Anais Rojas	Manuel A. Matta 461, 2º piso Casilla 425, La Serena. Teléfono 51-211304-221644 Fax 213921	
04.02	I.P.T. LIMARI (Ovalle)	Limarí	Ovalle, Río Hurtado, Combarbalá, Monte Patria y Punitaqui	Haydeé Briceño Martel	Vicuña Mackenna s/nº, 2º p. Casilla 61, Ovalle. Teléfono Fax 53-620036	

CODIGO(1)	OFICINA	JUDISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
04.03	I.P.T. CHOAPA (Illapel)	Choapa	Illapel, Salamanca, Los Vilos y Canela	Manuel Mundaca Mundaca	Constitución s/nº, Edif. Gobernación. Casilla 266, Illapel. Teléfono Fax 53-521316	
04.04	I.P.T. COQUIMBO	Elqui (parte)	Coquimbo y Andacollo	Pedro Astorga López	Melgarejo 980, 1º piso., Casilla 369, Coquimbo. Teléfono 51-311570 51- 313562 Fax 55-311570	Provincial por Resol. Exenta 1.013 - 07/94
04.06	I.C.T. VICUÑA (i)	Elqui (parte)	Vicuña y Paiguano		Gabriela Mistral 200, Edif. I. Municipalidad Vicuña	Atendida desde D.R.T. Coquimbo (La Serena). Martes, semanal
04.07	I.C.T. ANDACOLLO (i)	Elqui (parte)	Andacollo		Urmeneta 599, I.M. Andacollo	Atendida desde I.P.T. Coquimbo. Jueves, quincenal
04.08	I.C.T. MONTE PATRIA (i)	Limarí (parte)	Monte Patria		Balmaceda s/nº, Monte Patria	Atendida desde I.P.T. Limarí (Ovalle). Martes, quincenal
04.09	I.C.T. COMBARBALA (i)	Limarí (parte)	Combarbalá		Plaza de Armas 107, Combarbalá	Atendida desde I.P.T. Limarí (Ovalle). Martes, quincenal
04.10	I.C.T. SALAMANCA (i)	Choapa (parte)	Salamanca		O'Higgins 590, Salamanca Atendida desde I.P.T. Choapa (Illapel). Miércoles, semanal	

CODIGO(1)	OFICINA	JUDISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
04.11	I.C.T. LOS VILOS (i)	Choapa (parte)	Los Vilos		Lincoyán s/nº, 2º p., Los Vilos	Atendida desde I.P.T. Choapa (Illapel). Miércoles, semanal
05.00	D.R.T. VALPARAISO	Toda la región		Ximena Cárcamo Zamora	Blanco 1215, Depto. 1301, Valparaíso. Teléfonos 32-250296 - 212578 Fax 257650	
05.01	I.P.T. VALPARAISO	Valparaíso (parte)	Valparaíso, Juan Fernández y Casablanca	Rodrigo Morales Cáceres	Blanco 1281 2º p., Casilla 3030, Agencia 3, Valparaíso. Teléfonos 32-212296-257716 Fax 212767	
		Isla de Pascua	Isla de Pascua			
05.02	I.P.T. SAN FELIPE DE ACONCAGUA	San Felipe de Aconcagua	San Felipe, Putaendo, Santa María, Panquehue, Llaillay y Catemu	Mario Matteo González	Merced 219, 6º p., Casilla 153, San Felipe. Teléfono 34-510018	
05.03	I.P.T. QUILLOTA	Quillota	Quillota, La Cruz, Calera, Nogales, Hijuelas, Limache y Olmué	José Delgado Ulloa	Chacabuco 370, Casilla 299, Quillota. Teléfono Fax 33-312241	
05.04	I.P.T. SAN ANTONIO	San Antonio	San Antonio, Cartagena, El Tabo, El Quisco, Algarrobo y Santo Domingo	Iván Rojas Gajardo	21 de Mayo 694, 2º piso Casilla 36, San Antonio. Teléfono 35-212249 Fax 35-213219	
05.05	I.P.T. LOS ANDES	Los Andes	Los Andes, San Esteban, Calle Larga y Rinconada	Néstor Jiménez Trincado	Esmeralda 387, Casilla 98, Los Andes. Teléfono 34-421137	

CODIGO(1)	OFICINA	JUDISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
05.06	I.C.T. VIÑA DEL MAR	Valparaíso (parte)	Viña del Mar, Quilpue y Villa Alemana Quintero y Puchuncaví	Daisy Alveal Arriagada	Von Schroeders 493, Casilla 985, Viña del Mar. Teléfonos 32-662883 - 660740 Fax 32-662883	
05.07	I.P.T. PETORCA (La Ligua)	Petorca	La Ligua, Petorca, Cabildo, Zapallar y Papudo	Hernán Basso Juárez	Portales con Uribe s/nº, Edif. Gobernación, Casilla 20, La Ligua. Teléfono 33-711033	
05.10	I.C.T. CASABLANCA (i)	Valparaíso (parte)	Casablanca		Maipú 62, Casablanca	Atendida desde I.P.T. Valparaíso. Viernes, semanal
06.00	D.R.T. LIB. GRAL. B. O'HIGGINS	Toda la Región		Carlos Benavides Fritis	Alcázar Nº 561, Rancagua. Teléfono 72-226075 Fax 72- 223951	
06.01	I.P.T. Cachapoal (Rancagua)	Cachapoal (parte)	Rancagua, Graneros, Mostazal, Codegua, Machalí, Olivar, Coltauco, Coínco y Doñihue	María Angélica Campos Oñate	Plaza Los Héroes 389, Casilla 351, Rancagua. Teléfono 72-237000 Fax 72-221153 Comp. Sind.Colec 72-236465 Fiscalización 72-223565	
06.02	I.P.T. COLCHAGUA (San Fernando)	Colchagua	San Fernando, Chimbarongo, Placilla, Nancagua, Chépica, Palmilla y Peralillo	Oscar Soto Passeron	Cardenal Caro 530, Casilla 226, San Fernando. Teléfono 72-711162	

CODIGO(1)	OFICINA	JUDISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
06.03	I.C.T. RENGO	Cachapoal (parte)	Rengo, Malloa, Quinta de Tilcoco y Requínoa	Rosa Urrutia Hernández	Avda. Bisquert 107, Rengo. Teléfono 72-512317	
06.04	I.C.T. SAN VICENTE	Cachapoal (parte)	San Vicente, Pichidegua, Peumo y Las Cabras	Osvaldo Véliz Rojas	Arturo Prat 1090, Casilla 88, San Vicente de Tagua Tagua. Teléfono 72-572498	
06.05	I.C.T. PEUMO (i)	Cachapoal (parte)	Peumo		Balmaceda s/nº, Peumo. Teléfono 72-561534	Atendida desde I.C.T. San Vicente. Martes, semanal
06.06	I.C.T. SANTA CRUZ	Colchagua (parte) Cardenal Caro	Santa Cruz, Lolol y Pumanque Pichilemu, Navidad, Litueche, La Estrella, Marchigüe y Paredones	Genaro Larenas Loyola	Nicolás Palacios 85, Santa Cruz. Teléfono Fax 72-822814	
06.07	I.P.T. CARDENAL CARO (i) (Pichilemu)	Cardenal Caro	Pichilemu, Navidad, Litueche, La Estrella, Marchigüe y Paredones		Avda. Ortúzar 242, Pichilemu. Teléfono 72-841737	Atendida desde I.C.T. Santa Cruz. Jueves y Viernes, semanal
06.08	I.C.T. LAS CABRAS (i)	Cachapoal (parte)	Las Cabras y Pichidegua		Carlos Fresno s/nº, Las Cabras	Atendida desde I.C.T. San Vicente. Jueves, semanal

CODIGO(1)	OFICINA	JUDISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
06.09	I.C.T. GRANEROS (i)	Cachapoal (parte)	Graneros		Santa Lucía s/nº, Graneros	Atendida desde I.P.T. Cachapoal (Rancagua). Miércoles y Jueves, semanal
06.10	I.C.T CHIMBARONGO (i)	Colchagua (parte)	Chimbarongo		Javiera Carrera esquina B. Encalada	Atendida desde I.P.T. Colchagua (San Fernando). Jueves, semanal
07.00	D.R.T. MAULE	Toda la Región		Jaime Paredes Marfull	Seis Oriente 1318. Casilla 756, Talca. Teléfonos 71-224758 - 231426 y 233541 Fax 71-227100	
07.01	I.P.T. TALCA	Talca	Talca, Pelarco, Río Claro, San Clemente, Maule, Pencahue y Curepto	Luis Oñate Medina	Dos Norte 1303, Casilla 756, Talca. Teléfonos 71--227100 - 71- 231426 - 71-233541	
07.02	I.P.T. CURICO	Curicó	Curicó, Teno, Romeral, Molina, Sagrada Familia, Hualañe, Licantén, Vichuquén, Rauco	Víctor Torres Becerra	Villouta 193. Casilla 350, Curicó. Teléfonos 75-310135 - 75-317115 Fax 75-317115 Fono Consulta 75- 310135	
07.03	I.P.T. LINARES	Linares (parte)	Linares, Yervas Buenas, Colbún, Longaví, Villa Alegre y San Javier	Jorge Muñoz Leal	Edificio O'Higgins, Local 917, Casilla 161, Linares. Teléfono 73- 210066. Teléfono- Consultas 73-216496	

CODIGO(1)	OFICINA	JUDISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
07.04	I.P.T. CAUQUENES	Cauquenes	Cauquenes, Pelluhue y Chanco	Eddo Parra Lastra	Claudia Urrutia 513-A. Casilla 166, Cauquenes. Teléfono 73-512679	
07.05	I.C.T. CONSTITUCION	Talca (parte)	Constitución y Empedrado	Luis Sepúlveda Maldonado	Vial Nº 266, Casilla 69, Constitución. Teléfono 71-671167	
07.06	I.C.T. MOLINA (i)	Curico (parte)	Molina		Independencia Nº 1904, Molina	Atendida desde I.P.T. Curicó. Miércoles, semanal
07.07	I.C.T. SAN JAVIER (i)	Linares (parte)	San Javier y Villa Alegre		Edif. Servicios Públicos, San Javier	Atendida desde I.P.T. Linares. Jueves, semanal
07.08	I.C.T. PARRAL	Linares (parte)	Parral y Retiro	Víctor Henríquez Muñoz	Edif. Servicios Públicos, Dieciocho esq. Balmaceda. Casilla 242, Parral. Teléfono 73-462904	
07.09	I.C.T. CHANCO (i)	Cauquenes (parte)	Chanco		Edif. I. Municipalidad Chanco	Atendida desde I.P.T. Cauquenes. Jueves, semanal
07.13	I.C.T. LICANTEN (i)	Curicó (parte)	Hualañe y Licantén		Juan Esteban Montero, Nº 5, Licantén	Atendida desde I.P.T. Curicó. Martes, semanal
07.14	I.C.T. PELLUHUE (i)	Cauquenes (parte)	Pelluhue		Edif. I. Municipalidad Pelluhue	Atendida desde I.P.T. Cauquenes. Jueves, quincenal

CODIGO(1)	OFICINA	JUDISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
08.01	D.R.T. BIO BIO (Concepción)	Concepción (parte)	Concepción, Penco, Tomé, Florida, Hualqui y Santa Juana	Iván Paredes Estrada	Castellón 435, Casilla 2617, Concepción. Teléfonos 41-223252 - 41-229272 Fax 41- 230171	
08.02	I.P.T. ÑUBLE (Chillán)	Ñuble (parte)	Chillán, Ñiquén, San Fabián, Coihueco, Pinto, San Ignacio, El Carmen, Pemuco, Yungay, Bulnes, Quillón, Ranquil, Portezuelo, Treguaco, Cobquecura, Quirihue, Ninhue y San Nicolás	Idelfonso Galaz Pradenas	Carrera 511, Casilla 541, Chillán. Teléfono 42-221429 Fax 42- 222471	
08.03	I.P.T. BIO BIO (Los Angeles)	Bío - Bío	Los Angeles, Cabrero, Tucapel, Antuco, Quilleco, Santa Bárbara, Quilaco, Mulchén, Negrete, Nacimiento, Laja, San Rosendo y Yumbel	Pedro Melo Lagos	Mendoza 276, Casilla 169, Los Angeles. Teléfono 43-322296 Fax 43-311602	
08.04	I.P.T. ARAUCO (Lebu)	Arauco	Lebu, Los Alamos, Cañete, Contulmo y Tirúa	Héctor Ramírez Alvear	Freire 510. Casilla 03, Lebu. Teléfono 41- 511937	

CODIGO(1)	OFICINA	JUDISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
08.05	I.C.T. TALCAHUANO	Concepción (parte)	Talcahuano	Carlos Domínguez Morales	San Martín 311, Deptos. 21 y 22, Casilla 391, Talcahuano. Fono Fax 41-541128	
08.06	I.C.T. TOME	Concepción (parte)	Tomé y Coelemu	Rodolfo Rodríguez Pedreros	I. Serrano 1055, Tomé. Teléfono 41-650252	
08.07	I.C.T. CORONEL	Concepción (parte)	Coronel y Lota	Víctor Muñoz Eypert	Los Carrera 753, Casilla 20, Coronel. Fono Fax 41-711169	
08.08	I.C.T. ARAUCO	Arauco (parte)	Arauco	René Zúñiga Salas	Condell 676, Arauco. Teléfono 41-551271	
08.09	I.C.T. SAN CARLOS	Ñuble (parte)	San Carlos	Manuel Figueroa Iturriaga	Maipú 743, San Carlos. Teléfono 42-413055	
08.10	I.C.T. BULNES (i)	Ñuble (parte)	Bulnes		Bianchi 411, Bulnes	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán). Viernes, semanal
08.11	I.C.T. YUMBEL (i)	Bío - Bío (parte)	Yumbel		Castellón s/nº, Yumbel	Atendida desde I.P.T. Bío - Bío (Los Angeles). Viernes, quincenal
08.12	I.C.T. NACIMIENTO (i)	Bío Bío (parte)	Nacimiento y Negrete		A. Pinto s/nº, Nacimiento	Atendida desde I.P.T. Bío Bío (Los Angeles). Miércoles, quincenal

CODIGO(1)	OFICINA	JUDISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
08.13	I.C.T. CAÑETE (i)	Arauco (parte)	Cañete, Contulmo y Tirúa		7° Línea esq. Condell, Cañete. Teléfono 41-611237 (Municipalidad)	Atendida desde I.P.T. Arauco (Lebu). Miércoles y Viernes, semanal
08.14	I.C.T. YUNGAY (i)	Ñuble (parte)	Yungay		Arturo Prat 357, Yungay (Municipalidad)	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán). Martes, semanal
08.16	I.C.T. CURANILAHUE	Arauco (parte)	Curanilahue y Arauco	René Zúñiga Salas	Riquelme s/n°, Curanilahue. Teléfono 46-591343	
08.17	I.C.T. MULCHEN (i)	Bío - Bío (parte)	Mulchén y Quilaco		Sotomayor esq. A. Pinto, Mulchén	Atendida desde I.P.T. Bío Bío (Los Angeles). Martes, quincenal
08.18	I.C.T. COELEMU (i)	Ñuble (parte)	Coelemu		León Gallo 609, Coelemu	Atendida desde I.C.T. Tomé. Martes, semanal
08.19	I.C.T. SANTA BARBARA (i)	Bío Bío (parte)	Santa Bárbara		Rozas 160, Santa Bárbara. Teléfono 43-581207	Atendida desde I.P.T. Bío Bío (Los Angeles). Ultimo jueves del mes
08.20	I.C.T. LAJA (i)	Bío - Bío (parte)	Laja y San Rosendo		Balmaceda 270, Laja	Atendida desde I.P.T. Bío Bío (Los Angeles). Lunes, quincenal

CODIGO(1)	OFICINA	JUDISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
08.21	I.C.T. QUIRIHUE (i)	Ñuble (parte)	Quirihue, Cobquecura, Ninhue y Treguaco		Blanco Encalada 245, Quirihue	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán). Miércoles, quincenal 09.00 - 14.00 hrs.
09.00	D.R.T. ARAUCANIA	Toda la Región		Hernán Marcelo Albornoz Serrano	Balmaceda 802, Temuco. Teléfonos 45-212173 - 45-232162 Fax 45-238897	
09.01	I.P.T. CAUTIN (Temuco)	Cautín (parte)	Temuco, Vilcún, Melipeuco, Cunco, Perquenco, Nueva Imperial, Teodoro Schmidt, Galvarino, Pto. Saavedra, Freire, Lautaro y Carahue	Héctor Orrego Romero	M. Rodríguez 1085, Apartado Postal N°1, Temuco. Teléfonos 45-212459 - 45-214813 Fax 45-210935	
09.02	I.P.T. MALLECO (Angol)	Malleco (parte)	Angol, Los Sauces, Purén, Renaico, Traiguén, Lumaco, Collipulli y Ercilla	Carlos Toledo Bravo	Ilabaca 343, 1er. piso, Casilla 242, Angol. Teléfono 45-711489	
09.03	I.C.T. VICTORIA	Malleco (parte)	Victoria y Curacautín	Haydeé Concha Díaz	Calama 1149, Casilla 35H, Victoria. Teléfono Fax 45-841221	
09.04	I.C.T. LONCOCHE	Cautín (parte)	Loncoche, Gorbea, Pitrufuquén y Toltén	Pablo León Pichincura	I. Municipalidad de Loncoche. Teléfono 45-471336 Fax I, Municipalidad 45-471051	

CODIGO(1)	OFICINA	JUDISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
09.05	I.C.T. VILLARRICA	Cautín (parte)	Villarrica, Pucón y Curarrehue	Rubén López Sepulveda	Pedro Montt 774, Villarrica. Teléfono 45-411616	
09.06	I.C.T. CURACAUTIN (i)	Malleco (parte)	Curacautín y Lonquimay		Yungay 265, 2º p., Curacautín	Atendida desde I.C.T. Victoria, Martes, semanal
09.07	I.C.T. COLLIPULLI (i)	Malleco (parte)	Collipulli y Ercilla		Alcázar s/nº, Edif. ex - Gobernación	Atendida desde I.P.T. Malleco (Angol). Lunes, semanal
09.11	I.C.T. TRAIQUEN (i)	Malleco (parte)	Traiguén		Lagos s/nº, Traiguén	Atendida desde I.P.T. Malleco. Martes, semanal
09.12	I.C.T. CUNCO (i)	Cautín (parte)	Cunco		I. Municipalidad Cunco	Suspendida
09.13	I.C.T. GORBEA (i)	Cautín (parte)	Gorbea		I. Municipalidad Gorbea	Suspendida
09.14	I.C.T. CARAHUE (i)	Cautín (parte)	Carahue		I. Municipalidad Carahue	Suspendida
09.16	I.C.T. LONQUIMAY (i)	Malleco (parte)	Lonquimay		I. Municipalidad Lonquimay	Suspendida
09.17	I.C.T. PUREN (i)	Malleco (parte)	Purén		I. Municipalidad Purén	Suspendida
10.00	D.R.T. LOS LAGOS	Toda la Región		Jorge Armando Vera Almonacid	Talca 90, Of. 401, Puerto Montt. Teléfono 65-2501559	

CODIGO(1)	OFICINA	JUDISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
10.01	I.P.T. LLANQUIHUE (Pto. Montt)	Llanquihue	Puerto Montt, Puerto Varas, Cochamó, Calbuco, Maullín, Los Muermos, Fresia, Llanquihue y Frutillar	Héctor Gómez Burgos	Urmeneta 509, 3º p., Casilla 312, Puerto Montt. Teléfono 65- 253604 Fax 250159	
10.02	I.P.T. VALDIVIA	Valdivia (parte)	Valdivia, Mariquina, Lanco, Corral, Máfil, Panguipulli y Lago Ranco	Alejandro Cárdenas Alleite	Yungay 550, 3ºp., Casilla 899, Valdivia. Teléfono 63-212737	
10.03	I.P.T. OSORNO	Osorno	Osorno, San Pablo, Puerto Octay, Purranque, Río Negro, San Juan de la Costa y Puyehue	Mercedes Gutiérrez Bastidas	V. Mackenna 830, 2º p., Casilla 735, Osorno. Teléfono 64-233687	
10.04	I.C.T. ANCUD	Chiloé (parte)	Ancud y Quemchi	Neftalí Moreno Morales	Chacabuco 780, 2º piso, Ancud. Teléfono 65-622044	
10.05	I.P.T. CHILOE (Castro)	Chiloé (parte)	Castro, Dalcahue, Curaco de Vélez, Quinchao, Puqueldón, Chonchi, Queilén y Quellón	Desiderio Méndez Zamora	A. Latorre 215, Casilla 192, Castro. Teléfono 65- 635103	
10.06	I.C.T. LA UNION	Valdivia (parte)	La Unión, Río Bue- no Paillaco, Los Lagos y Futrono	Marianela Araneda Subiabre	Letelier s/nº, Casilla 316, La Unión. Teléfono 64-322693	

CODIGO(1)	OFICINA	JUDISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
10.07	I.C.T. RIO NEGRO (i)	Osorno (parte)	Río Negro		V. Mackenna esq. Paul Harris, Río Negro. Teléfono 646-327	Atendida desde I.P.T. Osorno. Miércoles, quincenal
10.08	I.C.T. PTO. VARAS (i)	Llanquihue (parte)	Pto. Varas, Frutillar y Cochamo		I.M. de Pto. Varas. San Francisco N° 413. Teléfono 65-232402	Atendida desde I.P.T. Llanquihue. Martes, semanal
10.09	I.C.T. CALBUCO (i)	Llanquihue (parte)	Calbuco		Errázuriz s/n°, Calbuco. Teléfono 659-236	Atendida desde I.P.T. Llanquihue. Martes, quincenal
10.11	I.C.T. LANCO (i)	Valdivia (parte)	Lanco		Dieciocho 315, Lanco. Teléfono 6344-212	Atendida desde I.P.T. Valdivia. Miércoles, quincenal
10.12	I.C.T. PAILLACO (i)	Valdivia (parte)	Paillaco, Los Lagos y Futrono		Prat 908, 2° p., Paillaco. Teléfono 637-270	Atendida desde I.C.T. La Unión. Miércoles, semanal
10.13	I.C.T. PURRANQUE (i)	Osorno (parte)	Purranque		Pedro Montt 160, Purranque. Teléfono 645-249	Atendida desde I.P.T. Osorno. Martes, quincenal
10.14	I.P.T. PALENA (Chaitén)	Palena	Chaitén, Hualaihue, Futaleufú y Palena	Silvia Gómez Almonacid	A. Riveros 638, Chaitén. Teléfono Fax 65-731316	
10.15	I.C.T. PANGUIPULLI (i)	Valdivia (parte)	Panguipulli, Lanco, Riñihue, Coñaripe y Neltume			Atendida desde I.P.T. Valdivia. Jueves, semanal

CODIGO(1)	OFICINA	JUDISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
10.16	I.C.T. QUELLON (i)	Chiloé (parte)	Quellón		I.M. Quellón	Atendida desde I.P.T. Chiloé (Castro). Viernes, quincenal
11.01	D.R.T. AISEN DEL GRAL. C. IBAÑEZ DEL CAMPO (Coyhaique)	Coyhaique Gral. Carrera Capitán Prat	Coyhaique Chile Chico, Río Ibañez Cochrane, O'Higgins y Tortel	Iván Herrera Catalán	Balmaceda 41, Casilla 49, Coyhaique. Teléfono 67-231385 Fax 67-233860	
11.02	I.P.T. AISEN	Aisén	Coyhaique (parte) Aisén, Pto. Cisnes, Guaitecas y Lago Verde	Hugo Ortiz Villalobos	Edif. Servicios Públicos, Rivera Sur, Aisén, Casilla 107. Fono Fax 67-332534	
11.03	I.P.T. GENERAL CARRERA (i) (Chile Chico)	General Carrera	Chile Chico y Río. Ibañez		Manuel Rodríguez 121, Chile Chico. Teléfono 67-411259	Atendida desde D.R.T. Coyhaique. Segunda semana mensual
11.04	I.P.T. CAPITAN PRAT (i) (Cochrane)	Capitán Prat	Cochrane, O'Higgins y Tortel		Esmeralda 199, Cochrane. Teléfono 67-522198	Atendida desde D.R.T. Coyhaique. Tercera semana mensual
11.05	I.C.T. PTO. CISNES (i)	Aisén Coyhaique (parte)	Pto. Cisnes y Lago Verde		Rafael Sotomayor s/nº, Pto. Cisnes. Teléfono 67-346423	Atendida desde I.P.T. Aisén. Miércoles y jueves, segunda semana, mensual

CODIGO(1)	OFICINA	JUDISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
12.01	D.R.T. MAGALLANES Y DE LA ANTARTICA CHILENA (Punta Arenas)	Magallanes	Punta Arenas, Río Verde, Laguna Blanca, San Gregorio, Porvenir.	Eduardo Sanhueza Muñoz	Pedro Montt 895, Casilla 1217, Punta Arenas. Teléfono 61-242158 Fax 61-241456	
		Tierra del Fuego	Primavera, Timaukel			
		Antártica Chilena	Navarino y Antártica			
12.02	I.P.T. ULTIMA ESPERANZA (Puerto Natales)	Ultima Esperanza	Natales y Torres del Paine	José Luis Bravo Becerra	Esmeralda N° 869, Casilla 25, Puerto Natales. Teléfono Fax 61-411439	
12.03	I.P.T. TIERRA DEL FUEGO (i) (Porvenir)	Tierra del Fuego	Porvenir, Primavera, Timaukel		Bernardo Phillipi s/n°, Porvenir. Teléfono 61-580031	Atendida desde D.R.T. Magallanes y A. Chilena (Pta. Arenas). Miércoles, semanal
13.00	D.R.T. METROPOLITANA DE SANTIAGO	Toda la Región	Santiago	Fernando Echeverría Bascuñán	Moneda 723, Clasificador 819, Santiago. Teléfonos 2-6392456-6394371 Fax 6392352	
13.01	I.P.T. SANTIAGO CENTRO	Santiago (parte)	Santiago	Miguel León González	Moneda 723. Clasificador 819, Santiago. Teléfonos 02-6391021 - 6395205	

CODIGO(1)	OFICINA	JUDISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
13.02	I.C.T. SANTIAGO SUR	Santiago (parte)	La Cisterna, Lo Espejo, San Ramón, San Miguel, San Joaquín, La Granja y Pedro Aguirre Cerda	Luis Cancino Martínez	Pirámide 1044, Casilla 56, San Miguel. Teléfonos 02-5225175 - 5225197 - 5233345	
13.03	I.P.T. TALAGANTE	Talagante	Talagante, Peñaflor, El Monte e Isla de Maipo	Guillermo Octavio Vera Rojas	O'Higgins 010, Casilla 20, Talagante. Teléfono 02-8151586	
13.04	I.P.T. MELIPILLA	Melipilla (parte)	Melipilla, Alhué, María Pinto y San Pedro	Luis Arnello Fuentes	Plaza de Armas s/nº, 2º piso, Melipilla. Teléfono 02-8323978 Fax 02-8311456	
13.05	I.P.T. CORDILLERA (Puente Alto)	Cordillera	Puente Alto, Pirque y San José de Maipo	María Luisa Aliste González	Concha y Toro 461-A, Casilla 02, Puente Alto. Teléfono Fax 02-8500758	
13.06	I.C.T. BUIN (i)	Maipo (parte)	Buín y Paine		Condell 353, Casilla 204, Buín. Teléfono 02-8211105	Atendida desde I.P.T. Maipo (San Bernardo). Lunes, martes, Jueves y Viernes, semanal
13.07	I.C.T. SANTIAGO NORTE	Santiago (parte) Chacabuco	Independencia, Recoleta, Conchalí, Huechuraba, Quilicura y Renca Colina, Lampa y Til-Til	Daniel Ferrada Espinoza	San Antonio 427, 6º piso, Casilla 819, Santiago. Teléfonos 02-6397103 - 6397104 - 6329378 - 6323109 Fax 6329211	

CODIGO(1)	OFICINA	JUDISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
13.08	I.C.T. SANTIAGO SUR ORIENTE	Santiago (parte)	Ñuñoa, Macul, Peñalolén y La Reina	María Inés Quiroz Escobar	José Domingo Cañas 1121, Casilla 15083, Ñuñoa. Teléfonos 02-2093706-2091824-2740194-2093843	
13.09	I.C.T. MAIPU	Santiago (parte)	Maipú y Cerrillos	José Castillo Flores	Cinco de Abril 0562, Casilla 146, Maipú. Teléfonos 02-5310266 - 5310442	
13.10	I.C.T. CURACAVI (i)	Melipilla (parte)	Curacaví		Av. Ambrosio O'Higgins 1429, Of. 16, Curacaví	Atendida desde I.C.T. Santiago Poniente. Martes y Viernes, semanal
13.11	I.C.T. SANTIAGO PONIENTE	Santiago (parte) Melipilla (parte)	Quinta Normal, Lo Prado, Cerro Navia, Pudahuel y Estación Central Curacaví	Hernán Romo Ríos	Avda. Lib. Bernardo O'Higgins 4202, Estación Central. Teléfono 02-7781237 Fono Fax 02-7781236	
13.12	I.C.T. SANTIAGO NOR-ORIENTE	Santiago (parte)	Providencia, Las Condes, Vitacura y Lo Barnechea	Héctor Yáñez Marquez	Encomenderos 161, Las Condes. Teléfonos 02-2320018 - 2323435 - 2321026 - 2323426 - 2320423	
13.13	I.P.T. MAIPO (San Bernardo)	Maipo	San Bernardo, Calera de Tango, El Bosque, La Pintana, Buin y Paine	Fernando Silva Escobedo	Edificio Servicios Públicos Freire 473, Casilla 297, San Bernardo. Teléfono 02 - 8592437	

CODIGO(1)	OFICINA	JUDISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
13.14	I.C.T. MARIA PINTO (i)	Melipilla (parte)	María Pinto		Av. 11 de Septiembre 78, María Pinto. Teléfono 108 1x3	Atendida desde I.P.T. Melipilla. Viernes, semanal
13.15	I.C.T. COLINA (i)	Chacabuco (parte)	Colina, Til Til y Lampa		Av. Concepción 2, Colina	Atendida desde I.C.T. Santiago Nor-poniente. Viernes, semanal
13.16	I.C.T. LA FLORIDA	Santiago (parte)	La Florida	Nancy Olivares Monares	Serafin de Zamora 78, Locales 19 y 20, La Florida. Fono Fax 02-2933131	

RESUMEN

	13	Direcciones Regionales del Trabajo
	39	Inspecciones Provinciales del Trabajo
+	<u>24</u>	Inspecciones Comunales del Trabajo
	76	Oficinas Permanentes

Atención Intermitente (i)

	4	Inspecciones Provinciales del Trabajo
+	<u>56</u>	Inspecciones Comunales del Trabajo
	60	Oficinas con atención intermitente. (6 de éstas se encuentran suspendidas).

- NOTAS
- (1) Código Según la clasificación contenida en la Guía Orientadora de Actividades Sindicales, la cual es utilizada, además, para identificar las Inspecciones en el Sistema Computacional y de Inventario.
 - (2) Las comunas que se indican como jurisdicción de cada Inspección son las que efectivamente cubren la acción que éstas desarrollan.
 - (3) Teléfonos. Cada vez que ha sido posible, el respectivo número telefónico, se presenta precedido del código de discado directo distante, que se indica con dos dígitos, correspondientes al código de acceso interurbano.
 - (*) Según Resolución N° 72, de 1988, y modificaciones (Resoluciones Ex. N°s. 1.579 y 1.580, de 1993; 819, 980 y 1.892, de 1995).

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES PUBLICADOS

MATERIA	NUMERO	FECHA
Cláusula tácita. Gratificación.	7.550/315	17.11.95
Comités Paritarios. Quórum.	7.163/304	13.11.95
Contrato individual. Empleador. Organizaciones sindicales. Sindicato de empresa. Afiliación.	6.961/301	03.11.95
Contrato individual. Modificaciones. Instrucciones de fiscalizadores.	7.165/306	13.11.95
Contrato individual. Remuneraciones. Actualización.	7.164/305	13.11.95
Descanso compensatorio. Compensación en dinero. Procedencia. Personal embarcado. Feriado. Cómputo. Día sábado.	7.549/314	17.11.95
Dirección del Trabajo. Competencia Tribunales de Justicia.	6.960/300	03.11.95
Estatuto docente. Aplicabilidad. Oficina Central. Funciones. Estatuto docente. Corporaciones municipales. Dotación. Extensión.	7.668/318	21.11.95
Estatuto docente. Colegio particular pagado. Extensión horaria. Procedencia. Estatuto docente. Colegio particular pagado. Extensión horaria. Naturaleza jurídica. Estatuto docente. Colegio particular pagado. Prórroga de contrato. Extensión horaria. Estatuto docente. Colegio particular pagado. Extensión horaria. Transformación en contrato indefinido. Contrato individual. Legalidad de cláusula. Remuneraciones. Reajuste.	6.958/298	03.11.95
Feriado convencional. Cómputo día sábado. Legalidad de cláusula.	7.669/319	21.11.95
Gratificación legal. Derecho de opción. Gratificación legal. Base de cálculo. Semana corrida. Base de cálculo. Horas extraordinarias. Base de cálculo. Horas extraordinarias. Base de cálculo. Semana corrida.	7.630/316	20.11.95
Jornada de trabajo. Distribución. Contrato individual. Estipulaciones mínimas. Contrato individual. Modificaciones. Naves mercantes. Descanso mínimo.	7.167/308	13.11.95
Negociación colectiva. Derecho a negociación. Financiamiento.	7.166/307	13.11.95
Negociación colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Procedencia.	7.052/302	07.11.95
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	7.053/303	07.11.95
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	7.279/312	15.11.95

MATERIA	NUMERO	FECHA
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación. Jubilación anticipada. Procedencia.	7.170/311	13.11.95
Organizaciones sindicales. Elección complementaria. Facultades de Dirección del Trabajo.	7.169/310	13.11.95
Organizaciones sindicales. Patrimonio sindical.	7.280/312	15.11.95
Protección a la maternidad. Salas cunas. Procedencia.	7.168/309	13.11.95
Reglamento interno. Disposiciones. Legalidad.	7.667/317	21.11.95
Terminación de contrato individual. Efectos. Descanso compensatorio. Compensación en dinero. Procedencia. Sistema excepcional de distribución de jornada y descanso.	6.959/299	03.11.95

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Director del Trabajo
Sergio Mejía Viedman	Subdirector del Trabajo
Luis Lizama Portal	Jefe Departamento Jurídico
Yerko Ljubetic Godoy	Jefe Departamento Fiscalización
Hugo Yanes Lara	Jefe Depto. Organizaciones Sindicales
Rafael Pereira Lagos	Jefe Depto. Negociación Colectiva
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
Flavio Cortés Acevedo	Jefe Departamento Proyectos y Desarrollo Organizacional

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Roberto Burgos Wolff	I Región Tarapacá (Iquique)
Jorge Valenzuela Araos	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III Región Atacama (Copiapó)
Abdón Anaís Rojas	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)
Iván Paredes Estrada	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Hernán Albornoz Serrano	IX Región Araucanía (Temuco)
Jorge Vera Almonacid	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Iván Herrera Catalán	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Carmen Gallardo Huichapay	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Fernando Echeverría Bascuñán	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

NOTAS DEL EDITOR

COMITE DE REDACCION

Editor:

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Departamento de Estudios

Asesor Jurídico:

Luciana Ciudad Espejo

Abogado
Departamento Jurídico

Jurisprudencia Judicial

Marcelo Betancourt Merino

Abogado
Departamento Jurídico

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado
Depto. Organizaciones Sindicales

Sara Olate Gutiérrez

Abogado
Departamento de Negociación Colectiva

Marcela Gómez Aguirre

Periodista
Oficina Comunicación y Difusión

Digitación:

Manuel Vallejos Pino
Carmen G. Zambrano Gahona
Departamento de Estudios

Corrección:

Manuel Valencia Garrido

Diagramación:

Marco Díaz Aros

Composición:

Publitecsa

Con el propósito de contribuir al estudio del trabajo a domicilio, incluimos una documentada investigación que preparara la Abogada Sra. Sara Olate, del Departamento de Negociación Colectiva, el cual examina desde una perspectiva jurídica tanto la realidad del país como la legislación más reciente que se ha producido a nivel comparado.

En la sección Normas Legales y Reglamentarias, reproducimos el D.S. N° 375/69, del Trabajo, que contiene el Reglamento sobre Libro Auxiliar de Remuneraciones, con los comentarios del Abogado René Moraga Neira.

De la Jurisprudencia institucional destacamos los Dictámenes 6.958/298, sobre jornada; 7.163/304, relativo a Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; 7.169/310 y 7.280/313, sobre organizaciones sindicales, y el Oficio 6.959/299, que se refiere a la procedencia de compensar períodos de descanso cuando termina la relación laboral antes de hacer uso efectivo del mismo.

Además, incluimos una selección de dictámenes de la Superintendencia de Seguridad Social con especial énfasis en el tema Licencias médicas y del Servicio Impuestos Internos, destacando un oficio sobre pago de gratificaciones.

Por último, finalizamos esta anualidad difundiendo la totalidad de las Inspecciones del Trabajo existentes en el país, señalando, en cada caso, la jurisdicción que cubren, los nombres de sus Jefaturas, domicilios y teléfonos e indicando los días de atención cuando las oficinas revisten el carácter de intermitentes.

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, Director del Trabajo.
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.
Domicilio : Agustinas 1253, 5° piso, Santiago.
Imprenta : Publitecsa, París 823. Fono: 633 1107.

Esta publicación puede adquirirse por suscripción anual. Despacho por correo certificado. Ventas: Publitecsa, París 823, Fono: 633 1107.

CONSEJO EDITORIAL

Presidente

Sergio Mejía Viedman

Abogado
Subdirector del Trabajo

Luis Lizama Portal

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Yerko Ljubetic Godoy

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Hugo Yanes Lara

Abogado
Jefe del Departamento de Organizaciones Sindicales

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento de Negociación Colectiva

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín

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

TRABAJO A DOMICILIO	1
REGLAMENTO SOBRE LIBRO AUXILIAR DE REMUNERACIONES	27
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO • Departamento Jurídico	30
6.958/298, 03.11.95. 1) Resulta procedente convenir el aumento de la jornada primitivamente pactada en un contrato de duración indefinida de un docente del sector particular pagado, para desempeñar labores de jefatura de curso, o de la misma asignatura convenida, por el período correspondiente al año escolar, o bien, por un plazo inferior, para el desempeño de otras funciones, tales como académicas, de reforzamiento, etc. 2) No es aplicable a dicha extensión horaria de trabajo la norma del artículo 57 del Estatuto Docente, relativa a la prórroga del contrato de trabajo por los meses de enero y febrero. 3) No procede aplicar a la referida extensión horaria de trabajo la norma prevista en el inciso final del N° 4, del artículo 159 del Código del Trabajo, relativa a la transformación de un contrato de plazo fijo en contrato de duración indefinida. 4) No existe impedimento legal alguno para que en un contrato de duración indefinida los reajustes de remuneración se consignen por escrito como «bonos de plazo fijo» de marzo a diciembre, no siendo exigible su pago, por ende, en enero y febrero del año siguiente, como tampoco su otorgamiento en el transcurso del nuevo año escolar	30
6.959/299, 03.11.95. 1) Resulta procedente requerir la compensación del período de descanso que corresponde dentro del sistema excepcional de distribución de la jornada y descansos a que se refiere el artículo 38 inciso final, cuando termine la relación laboral antes de hacerse uso efectivo del mismo. 2) Reconsidera Dictamen N° 3.872/197, de 22.06.95	35
6.960/300, 03.11.95. La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia	36

6.961/301, 03.11.95.	Los trabajadores formalmente contratados por EXCIMM Ltda. prestan servicios efectivamente bajo subordinación y dependencia del Centro de Investigación Minero Metalúrgico –CIMM–, por lo que no existe impedimento jurídico para que se afilien al sindicato de este último y negocien colectivamente	38
7.052/302, 07.11.95.	1) Los trabajadores no sindicalizados que prestan servicios en la Pontificia Universidad Católica de Chile y que no tienen la calidad de académicos, no se encuentran obligados a efectuar el aporte a que alude el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo. 2) La concesión de los beneficios de que gozan los trabajadores no sindicalizados de esa Universidad, al personal sindicalizado de la misma, no produce efecto alguno en relación al aporte que se establece en el artículo 346 del señalado cuerpo legal	40
7.053/303, 07.11.95.	Los trabajadores de la Sociedad Editora... que laboran en provincia sólo tienen derecho a la asignación de movilización de \$ 400 por cada día hábil efectivamente trabajado, contemplada en el inciso 2º de la cláusula decimotercera del contrato colectivo de trabajo vigente en la misma.....	43
7.163/304, 13.11.95.	No procede considerar, para los efectos de cumplir con los quórums exigidos para la constitución de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, a trabajadores de faenas, sucursales o agencias distintas de una misma empresa	44
7.164/305, 13.11.95.	No procede actualizar en los contratos individuales las remuneraciones y beneficios pactados en ingresos mínimos de los trabajadores afectos al contrato colectivo suscrito, el 29.10.93 entre... y el Sindicato de Trabajadores de la misma, debiendo entenderse reconsideradas las instrucciones impartidas en tal sentido, mediante Of. Nº 0.13.9995027, de 11.05.95, por el fiscalizador Sr. H.S.S.	45
7.165/306, 13.11.95.	Se encuentra ajustada a derecho la modificación efectuada por la empresa Comercial... S.A. a los turnos de trabajo existentes en ella hasta el mes de julio último, como también el nuevo sistema de trabajo implantado por la referida empresa	47

7.166/307, 13.11.95.	Para los efectos de aplicar la prohibición de negociar colectivamente establecida en el inciso 3º del artículo 304 del Código del Trabajo, procede considerar el presupuesto de la Empresa o Institución como un todo y no el de cada hogar o establecimiento que es administrado por ésta	49
7.167/308, 13.11.95.	Se pronuncia sobre la impugnación de las actas de instrucciones D:95-056 y D:95-063, de 12.09.95, de la Inspección Comunal del Trabajo de Ancud	51
7.168/309, 13.11.95.	La empresa Distribuidora... se encuentra obligada a otorgar a sus trabajadoras el beneficio de sala cuna a que alude el artículo 203 del Código del Trabajo, independientemente del lugar físico en que les corresponda desempeñar sus labores	54
7.169/310, 13.11.95.	La Dirección del Trabajo carece de facultades para establecer restricciones al ejercicio reiterado por parte de las entidades sindicales, de la norma contenida en el inciso 1º del artículo 248 del Código del Trabajo, debiendo, por ende, recurrirse ante los Tribunales de Justicia	55
7.170/311, 13.11.95.	Procede el pago del beneficio de indemnización por años de servicio pactado en contrato colectivo de fecha 31.03.95, suscrito entre Industria Textil... y el Sindicato de Trabajadores N° 1, en los casos que se obtenga pensión de vejez anticipada, o con edad rebajada por realización de trabajos pesados	57
7.279/312, 15.11.95.	Esta Dirección estima conforme a derecho la cláusula que condiciona la entrega de un buzo térmico a los trabajadores de Minera..., a la restitución de otro de estos implementos que les fue entregado en virtud de un contrato colectivo anterior	59
7.280/313, 15.11.95.	Los gastos que irrogue la tramitación de un juicio de cuentas seguido contra un director y un ex-director sindical, deben ser asumidos por los propios directores aludidos, sin que resulte jurídicamente procedente que los gastos de defensa sea asumidos con cargo al patrimonio de la organización sindical	60

<p>7.549/314, 17.11.95. 1) El empleador se encuentra obligado a pagar los días de descanso compensatorio acumulados por los días domingo y festivos en que se realizaron actividades cuando el término del período de embarque coincida con el vencimiento del plazo del contrato. 2) El día sábado se considerará siempre inhábil, no debiendo computarse para los efectos de determinar la duración del feriado</p>	62
<p>7.550/315, 17.11.95. Niega lugar a la reconsideración de Instrucciones N° D-95-58, de 21.03.95, impartidas por la funcionaria fiscalizadora doña R.J.M. a Comercial Automotriz</p>	64
<p>7.630/316, 20.11.95. 1) La empresa ... no se encuentra obligada a pagar a los trabajadores afectos al contrato colectivo vigente, además de la gratificación garantizada pactada en la cláusula diecisiete de dicho instrumento, la gratificación legal prevista en el artículo 47 del Código del Trabajo. 2) En la base de cálculo de la gratificación se deben considerar el bono por trabajo nocturno, el bono por trabajo en caldera y la asignación de casa que perciben los referidos trabajadores. Por el contrario, no se debe considerar para tales efectos el bono por antigüedad que perciben dichos dependientes. 3) Para los efectos de calcular el beneficio de la semana corrida de los mismos trabajadores, debe considerarse el bono por trabajo nocturno. Por el contrario, no deben formar parte de la base de cálculo del aludido beneficio, el bono por trabajo en caldera, la asignación de casa y el bono por antigüedad. 4) En la base de cálculo de las horas extraordinarias de los referidos trabajadores debe considerarse el bono por trabajo nocturno y el bono por trabajo en caldera. Por el contrario, no deben ser tomados en consideración para el pago del sobretiempo, la asignación de casa y el bono de antigüedad. 5) En la base de cálculo del mismo beneficio señalado en el punto 4) procede adicionar aquella parte de la remuneración correspondiente a los días domingo, festivos o de descanso compensatorio, que tenga el carácter de sueldo</p>	65
<p>7.667/317, 21.11.95. Se pronuncia sobre solicitud de reconsideración de observaciones formuladas al Reglamento Interno de la Empresa..., en materia de descanso dentro de la jornada, licencia médica, permiso sindical, pérdida de herramientas y calificación de causales de término del contrato de trabajo</p>	73

7.668/318, 21.11.95.	El cargo para el cual don N.N. ha sido contratado por la Corporación Municipal de Cerro Navia se encuentra afecto a la Ley N° 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, debiendo incluirse en la dotación docente comunal respectiva conforme a los procedimientos que dicho Estatuto Especial contempla.....	76
7.669/319, 21.11.95.	A partir del 1° de noviembre de 1993, fecha en que comenzó a regir la norma sobre cómputo del feriado que actualmente se contiene en el artículo 69 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente convenir un feriado superior al legal, considerando el día sábado como hábil para los efectos de determinar su duración.....	78
ORDENES DE SERVICIO, CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO		81
1.- Ordenes de Servicio.		
8, 03.11.95.	Depto. Organizaciones Sindicales. Instruye respecto de información que puede ser entregada a las empresas, sobre los sindicatos interempresas	81
9, 15.11.95.	Depto. Organizaciones Sindicales. Instruye respecto a aplicación del artículo 246 del Código del Trabajo, referente a la realización de los escrutinios en las votaciones parciales	81
2.- Circulares.		
146, 03.11.95.	Establece procedimiento de planificación de las actividades operativas para el año 1996. (Extracto)	82
147, 13.11.95.	Depto. de Fiscalización. Depto. de Estudios. Adjunta versión definitiva del Proyecto de fortalecimiento de las Direcciones Regionales del Trabajo	88
150, 14.11.95.	Departamento de Fiscalización. Imparte instrucciones de fiscalización respecto de los artículos 4° y 6° de la Resolución exenta N° 851, de 30.08.95	102

151, 14.11.95.	Depto. de Fiscalización. Dispone fiscalización concertada en los programas de comercio, a desarrollarse en los meses de noviembre y diciembre del presente año y nueva fiscalización en el sector respecto de empleadores que se indican en febrero de 1996	103
153, 14.11.95.	Depto. de Fiscalización. Complementa instrucciones sobre fiscalización a empresas de locomoción colectiva interurbana cuyos buses hayan sido controlados en carretera en reciente programa de fiscalización	105
155, 15.11.95.	Depto. Organizaciones Sindicales. Reitera instrucciones sobre expedientes de constitución y reforma de estatutos	106
3. Resolución Exenta		
2.200, 30.10.95.	Regula funcionamiento de oficinas que indica	111
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Dictámenes....		114
4.556, 02.05.95.	Licencias médicas de origen común. Subsidio por incapacidad laboral pagado anticipadamente por el empleador por orden de la Inspección del Trabajo. Comisión de medicina preventiva e invalidez	114
4.708, 04.05.95.	Licencia médica procede su autorización cuando se inicia antes del período legal	115
4.921, 09.05.95.	Procedencia de autorizar licencia médica extendida por un diagnóstico que a la época en que se otorgó no era invalidante	117
5.403, 22.05.95.	Improcedencia dejar sin efecto sanción por presentación de licencia médica fuera de plazo	118
5.490, 23.05.95.	Califica patología causal de licencia médica como de origen común	119
5.576, 25.05.95.	Efectividad de servicios prestados en calidad de empleada particular	120
5.813, 31.05.95.	Procedencia de dejar sin efecto afiliación al Nuevo Sistema de Pensiones por acreditarse que los servicios respectivos no corresponden a los de un trabajador dependiente	121

5.865, 31.05.95.	Aplicación del incremento de remuneraciones establecido por el artículo 2º del D.L. N° 3.501, de 1980	122
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes		124
2.206, 26.07.95.	Tratamientos de las utilidades devengadas o percibidas de otras empresas, sea a través de la suscripción de acciones o como aportes de capital a empresas filiales, para establecer el monto del capital propio y de las utilidades en relación al pago de las gratificaciones legales a que se refiere el Código del Trabajo	124
2.887, 14.09.95.	En el caso de subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores, para los efectos de la aplicación de la tabla del Impuesto Unico de Segunda Categoría, lo que debe determinarse previamente es el período habitual de pago de las remuneraciones del trabajador, y en relación a dicho período se aplica la tabla de impuesto, de acuerdo a las estipulaciones del respectivo contrato de trabajo	124
DEL DIARIO OFICIAL		126
NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO		127
INDICE DE DICTAMENES PUBLICADOS		149

