



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Agosto 1998



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Sergio Mejía Viedman:

**EMPRESARIOS QUE
CUMPLEN LA NORMATIVA
LABORAL, COMPITEN CON
EXITO EN LOS MERCADOS
INTERNACIONALES**

Andrea Munizaga D.

Sergio Mejía Viedman, Subdirector del Trabajo:

EMPRESARIOS QUE CUMPLEN LA NORMATIVA LABORAL, COMPITEN CON EXITO EN LOS MERCADOS INTERNACIONALES

Aumento de cuotas de importación en la CE

Andrea Munizaga D.

Estamos en presencia de una de las crisis económicas internacionales más graves desde la que azotó al mundo en 1930. La crisis asiática, si bien hasta ahora no ha tenido el impacto que tuvo la anterior, ha provocado una ola de incertidumbre en los mercados mundiales.

Chile no está ajeno. Importantes áreas de la economía serán golpeadas. Mientras la Sociedad Nacional de Minería (SONAMI) ya anunció que alrededor de 30 mil trabajadores quedarán cesantes, la Cámara Chilena de la Construcción pronostica una disminución de 70 mil empleos en el sector durante este segundo semestre.

La Central Unitaria de Trabajadores prevé un alza de la tasa de desempleo cercana al 1,3%, es decir, una pérdida de 70 mil puestos de trabajo, y el balance de los empresarios no se queda atrás: según una encuesta reciente de ICARE, el 81% cree que la situación económica empeorará el segundo semestre. Esto, sumado a la rentabilidad negativa que obtuvieron todas las Administradoras de Fondos de Pensiones (A.F.P.) durante el primer semestre de este año, diseñan un escenario preocupante para el mundo laboral.



En el grabado, el abogado Sergio Mejía Viedman, Subdirector del Trabajo, Presidente del Consejo Editorial y Director del Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo.



"Un empleador que hoy cumple la normativa laboral chilena, que respeta el derecho de sindicalización, y que paga oportunamente sus remuneraciones, no sólo se beneficia él, además beneficia al país", sostiene Sergio Mejía en entrevista a nuestra publicación.

El **"Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo"** dialogó extensamente con Sergio Mejía Viedman, Subdirector del Trabajo, abogado de vasta experiencia en Derecho Laboral sobre los posibles efectos que acarrearán las turbulencias de la crisis asiática en nuestro país y cuál va a ser la actitud que la Dirección del Trabajo asumirá en este contexto.

"Hay que Tener Cuidado de que la Crisis no Sirva de Pretexto"

¿Cómo va a afectar al trabajador chileno la crisis asiática?

Aquí hay que distinguir dos fenómenos: el impacto objetivo de la crisis asiática, y su impacto subjetivo.

El impacto objetivo es claro. Chile tiene un importante comercio con Asia –particularmente con Japón– que, si bien sólo corresponde a un total nacional de un 15% aproximadamente, representa un porcentaje importante en algunos productos. La crisis asiática puede generar desempleo pero sólo en sectores específicos de la economía nacional, y sin que sea de gran magnitud.

Ahora bien, el impacto subjetivo de la crisis tiene otras causas. Ocurre que en medio de la crisis, se pone en práctica el viejo refrán que dice: "A río revuelto, ganancia de pescadores". Hay

muchos que van a tratar de disminuir costos y de mejorar sus posiciones económicas recargándose en los trabajadores. De eso hay que tener cuidado.

Los coletazos de la crisis son ciertamente inevitables –se pueden mejorar por las vías que el gobierno está asumiendo– pero hay que tener un especial cuidado en dejar claro que aquí hay sectores que nada tienen que ver con la crisis asiática y que no deberían tener ningún problema. Fuera de algunos sectores concretos, la crisis no debería tener un impacto objetivo mayor en el resto de la vida nacional. Hay que tener cuidado de que la crisis no sirva de pretexto para sacar del mercado formal a los trabajadores para eludir el cumplimiento de algunas normas laborales mínimas.

¿Cuál es el nivel de aumento de la tasa de cesantía que prevé la Dirección del Trabajo?

La cesantía podría aumentar en uno a un punto y medio por ciento. Lo que se traduciría en un 7% aproximadamente.

¿Cuáles son los trabajadores que se verían perjudicados por la crisis asiática?

Básicamente los que laboran en el sector forestal y pesquero.

Pero, existen otras áreas de la economía que serán golpeadas durante este año. La Sociedad Nacional de Minería (SONAMI) pronosticó que 30 mil trabajadores quedarán cesantes en el norte producto de la baja cotización del cobre, la plata y el oro.

Lamentablemente, aquí se han conjugado varios factores, aunque no es para decir que estamos al borde del desastre. El tema de la minería básicamente tiene que ver con la baja del precio del cobre por sobre lo que se esperaba. Por tanto, la pequeña minería se verá afectada. También se ve afectada la mediana minería debido al crecimiento de la gran minería. La gran minería que años atrás se reducía a CODELCO y casi sólo a Chuquicamata y El Teniente, ha crecido mucho. Hoy, tenemos una proliferación de grandes empresas mineras privadas que afectan la producción global. Y siendo Chile el principal productor de cobre, en la medida que se produce más, se afecta los niveles del precio. Pero este fenómeno no está motivado directamente por la crisis asiática.

"No nos corresponde asumir una visión catastrófica"

Otro grave problema que afecta a los trabajadores chilenos es la baja rentabilidad de las A.F.P. Durante los últimos 12 meses acumulan una pérdida de 5,2%. Y sólo en el primer semestre de este año la rentabilidad fue de -1,7%. ¿Usted puede asegurar que los trabajadores que hoy jubilen van a recibir una pensión digna?

Efectivamente hay una tendencia a la baja rentabilidad, o a obtener rentabilidades negativas. Pero, a largo plazo no va a representar un porcentaje significativo. En el proceso completo son de muy baja incidencia porque el sistema estaba calculado para un 4%, y ha rentado por 10 años con una rentabilidad muy alta, que se ha traducido en un 12% a un 13%. Una cosa está compensando la otra.

Pero, evidentemente, hay que buscar el momento más adecuado para jubilar. En ese sentido es importante que los trabajadores se hagan asesorar. Aunque nosotros estamos convencidos de que esta situación no va a ser permanente, si este mes yo tuviera la posibilidad de jubilar, a lo mejor preferiría posponerlo hasta el próximo.

Evidentemente esta situación es preocupante. Pero, se están buscando mecanismos para generar mejores coberturas y mayor seguridad.

¿Cómo se está preparando la Dirección del Trabajo para enfrentar un eventual incumplimiento de la normativa en este periodo tan delicado?

Nosotros hemos desarrollado nuestros programas nacionales con éxito. Una de nuestras labores fundamentales es supervigilar el cumplimiento de la legislación laboral. Y lo vamos a seguir haciendo, como siempre.

¿Pero, en este nuevo escenario va a existir un reforzamiento especial de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo?

No nos corresponde asumir una visión catastrófica y generar programas especiales anticipadamente. Tenemos la capacidad de readecuar nuestros programas de acuerdo a las necesidades que puedan surgir en determinado momento. Si se produce una crisis generalizada de incumplimiento de contrato, nosotros tenemos la capacidad para rearticular nuestros recursos para responder como siempre lo hemos hecho.

Los trabajadores deben estar absolutamente seguros de que no vamos a abandonar nuestra tarea. Debe quedar claro que la mano de la Dirección del Trabajo no se ablandará por la crisis asiática.

Tampoco es una mano más dura de lo que corresponde al mandato de la ley. Nosotros continuaremos nuestra labor como siempre. Pero, vamos a tener mucho cuidado con los sectores que puedan ser afectados económicamente para que no exista en estos trabajadores una merma adicional a la pérdida del empleo.

¿Aportaría la aprobación del proyecto de ley de seguro de desempleo que hasta el momento duerme en el parlamento?

Hay algunos que opinan que aportaría para paliar en algo la crisis. Pero es un poco arbitrario establecer una relación entre seguro de desempleo y crisis. Evidentemente, contar con una protección en periodos de cesantía en un momento difícil es mucho mejor que no tenerlo. Hoy día el subsidio de cesantía no tiene la capacidad de cubrir las necesidades del trabajador cesante. Pero el PROTRAC no está pensado necesariamente para un periodo de crisis. No existe una vocación del gobierno en ese sentido.

¿Cuáles son los beneficios que proveería este proyecto de ley si fuera aprobado por el parlamento?

El seguro de desempleo, no es exactamente un seguro, sino que es un sistema de protección del trabajador cesante (PROTRAC), que busca proteger al trabajador en periodos de cesantía y generar mecanismos que ayuden a su movilidad.

El proyecto de ley aseguraría al trabajador que se encuentra cesante, un ingreso cercano a los que habitualmente tenía, durante un cierto periodo de tiempo definido por el parlamento. El objetivo es cubrir el periodo de movilidad del trabajador. Pero, también puede ser utilizado desde un punto de vista positivo: no sólo por el trabajador que sale porque fue despedido de su fuente de trabajo, sino por aquel que desea capacitarse por un tiempo y mejorar sus condiciones de vida.

El proyecto está en discusión en el Congreso. Presumimos que su aprobación se va a producir luego de una conversación más extensa de lo que nosotros hubiéramos querido.

El Recorte Presupuestario

Con el fin de enfrentar la crisis asiática, el Presidente Eduardo Frei, anunció un recorte de 200 millones de dólares aproximadamente del presupuesto estatal. ¿En cuánto se rebajó el presupuesto del Ministerio del Trabajo?

El presupuesto del Ministerio del Trabajo, y particularmente de la Dirección del Trabajo, se recortó en alrededor de un 3%.

¿Implica un porcentaje significativo para la Dirección del Trabajo?

Bueno, siempre la reducción del presupuesto se traduce en algo significativo. Implica cercenar planes, disminuir las expectativas, y eso en definitiva redundará en el usuario. Yo creo que es un error decir: "toda rebaja presupuestaria es indolora". No es indolora. Afecta expectativas de mejoramiento.

Pero, hemos tenido un particular cuidado en que este recorte no afecte la capacidad operativa de nuestros programas de fiscalización y la estabilidad laboral de nuestro personal. O sea, por instrucción del Ministerio del Trabajo, el personal de la Dirección del Trabajo, no será afectado.

El Ministro del Trabajo, Jorge Arrate, recientemente declaró que existe una resistencia en el Congreso para ratificar los cuatro acuerdos internacionales sobre derechos laborales esenciales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Nuestro país, dice, es uno de los países más atrasados en materia de ratificación de acuerdos internacionales. ¿En qué consisten estos convenios? y ¿Por qué se produce esta reticencia?

La OIT en los últimos años ha promovido la ratificación de siete convenios básicos, que pretenden eliminar prácticas aberrantes: la abolición del trabajo forzoso (Nº105), la proscripción del trabajo infantil (Nº138), la eliminación de la discriminación en el trabajo, la promoción de la libertad sindical (Nº87) y el derecho a negociar colectivamente (Nº98). Estas son las grandes cuatro líneas que corresponden a los derechos básicos, o como dicen otros autores, a los derechos humanos laborales.

Estos cuatro principios se contienen en siete convenios, de los cuales Chile no los ha ratificado todos, debido a que existen algunos sectores de la oposición que se han manifestado reticentes a aprobarlos. La verdad es que yo no me explico por qué.

En materia de libertad sindical, ellos han dado una explicación que es errónea. El argumento que arguyen para no ratificar el convenio sostiene que éste afectaría a las Fuerzas Armadas. Eso es

un error de magnitud. Si bien es cierto que el convenio N°87 en su artículo 1º no distingue entre los trabajadores que tienen derecho de sindicalización y a los que no la tienen, la jurisprudencia de la OIT confirma que todos los países tienen la posibilidad de negarse a otorgar esa facultad a las Fuerzas Armadas. El peligro que acarrearía la sindicalización de las Fuerzas Armadas, no existe como un peligro real.

Uno podría pensar de que existe el temor de que la aprobación de los convenios implicaría cambiar nuestra legislación. Eso tampoco es así. La legislación chilena, sobre todo durante los últimos ocho años, ha ido modificándose, de modo tal que hoy se encuentra en coherencia con los principios generales de la OIT. ¿Por qué existe entonces esta reticencia? Uno podría ya malamente pensar de que existe resistencia a todo aquello que signifique fomentar la cultura sindical. Pero, eso no va de acuerdo con lo que el mundo es hoy día, que está precisamente promoviendo estos derechos.

El Campo Laboral: entre la Amenaza y la Oportunidad

El ex Ministro de Economía y actual Senador DC, Alejandro Foxley, afirmó en una entrevista televisiva que existe un peligro real de que se produzca una invasión de productos asiáticos que puede reventar la industria nacional...

El Senador Foxley, por su probada capacidad como economista, sin duda alguna, está más preparado que yo para dar una visión de esa naturaleza. Ahora, ¿Cuál es el peligro efectivamente? Que en la medida en que se agrave la crisis económica asiática, los productos asiáticos van a ser exportados a precios más bajos, que efectivamente puedan competir desigualmente con productos de nuestra propia industria. Y eso efectivamente constituye una preocupación que hay que tener la precaución de abordar y que el gobierno tiene muy presente.

En Chile, 40 mil trabajadores peruanos están trabajando en forma ilegal. ¿Cuál es la opinión de la Dirección del Trabajo?

El tema de la masiva afluencia de trabajadores peruanos al país es una problemática que estamos abordando seriamente. Lo que nos preocupa es que no sean trabajadores informales ilegales los que estén en el "mercado negro" del trabajo. A ellos permanentemente se les vulneran sus normas laborales básicas, no se les hace un contrato correspondiente y les pagan una miseria. Este es un trabajador que sufre, pero que además con su actitud genera graves problemas a sus compatriotas que sí están legales y a los propios trabajadores chilenos. Porque en definitiva, con su explotación por parte de empleadores que inescrupulosamente tratan de aprovecharse de su precaria situación, hacen bajar el costo de la mano de obra en el mercado de trabajo. Creemos que la medida de legalizar su residencia, recientemente adoptada, redundará positivamente en su formalización, lo que permitirá fiscalizar mejor sus condiciones de trabajo.

¿Cómo la Dirección del Trabajo se está haciendo cargo de esta situación?

Ahora, que se tenderá a regularizar su situación de residencia, será posible incorporarlos en nuestros planes de fiscalización de mejor manera.

Los Ministros de Educación del MERCOSUR firmaron en junio un memorándum de entendimiento para que los títulos de grado emitidos por sus universidades sean reconocidos por todos los países de la región. ¿Qué implicaría esto para los trabajadores chilenos?

Yo creo que esta es una iniciativa lógica. El MERCOSUR apunta a ser un camino de creciente integración. Lo que al principio se inicia sólo como una alianza aduanera, o como un acuerdo económico, luego va abriendo paso a formas más estrechas de integración.

Pero, ante este marco, siempre aparece el temor de la invasión y no faltará el que piense "oh, van a venir todos a trabajar a Chile", pero la verdad eso no es así. Hay que tener claro que dentro de los rangos migratorios, Chile es un país expulsor y no receptor. Estamos hablando de 40 a 50 mil peruanos en Chile. Pero, hay más de un millón de chilenos en el extranjero. Todos estos mecanismos de integración, en la medida en que favorezcan a los chilenos que quieren abrir sus expectativas a otras naciones, más que ser un peligro, tienden a la prosperidad del país.

¿Cuáles son los beneficios económicos para las empresas exportadoras chilenas que cumplen correctamente los requisitos laborales de la Comunidad Europea?

El mundo avanza hacia la integración, y en la medida de que esto se produce, se van estableciendo estándares internacionales. En ese contexto, existen prácticas que ya no son toleradas en el mundo que compra en los mercados.

La Comunidad Europea ha generado un sistema de preferencias en donde se establecen cuotas de importación de producto que aumentan en la medida en que los países cumplen determinados estándares laborales que la propia entidad establece.

En definitiva, un empleador que hoy cumple la normativa laboral chilena, que respeta el derecho de sindicalización, y que paga oportunamente sus remuneraciones, no sólo se beneficia él, además beneficia al país. Esto debido a que lo coloca en situación de posicionarse en nuevos mercados que son más exigentes en el cumplimiento de determinados estándares laborales y ambientales.

Un trabajador en un país desarrollado tiene hoy la opción de decidir si compra o rechaza un producto fabricado por niños. Cuando tiene la opción, no lo va a comprar. **Por tanto, el cumplimiento de las normas laborales pone en posición competitiva a aquel empresario que aspira a ingresar con éxito en los mercados internacionales.**

Los Desafíos Laborales de Fin de Siglo

Una encuesta reciente realizada por BBDO señaló que el 54% de los encuestados piensa que las desigualdades sociales han aumentado en los últimos 10 años. ¿Cuál es su opinión al respecto?

Yo no creo que las desigualdades sociales hayan aumentado. Y en este punto quiero ser bien cuidadoso. Las desigualdades, que siempre han sido altas en Chile, se han mantenido. Lo que ocurre es que hoy se nota más porque la torta a repartir es más grande. Lo que ayer era un pedazo de torta para el quintil más alto, hoy día, comparado con lo que tenían antes, se ha incrementado en una gran porción. Y lo que tienen los trabajadores del quintil más bajo, en relación con lo que tenían hace 10 años, ha aumentado muy poco.

Y, si bien, el gobierno ha tenido mucho éxito en la lucha contra la pobreza, porque ha erradicado a más de un millón de personas de la franja de la extrema pobreza, aún queda mucho por hacer en el tema de la desigualdad social. Avanzar en este sentido es fundamental. Somos un país en donde cohabitan colectividades muy heterogéneas, tremendamente desiguales, lo que incuba niveles potenciales de conflicto que es necesario erradicar si queremos avanzar en alcanzar una sociedad moderna y democrática.

¿Cuáles son los focos de conflicto que usted prevé pueden detonarse en el mundo laboral antes de la finalización del siglo?

Yo creo que más que focos de conflicto, existen problemáticas preocupantes de las que hay que hacerse cargo.

En primer lugar, la velocidad del avance tecnológico –que es casi inimaginable– va dejando obsoletas con mayor rapidez las técnicas de aprendizaje. Esto, evidentemente afecta a las especialidades laborales. Es decir, un trabajador que no está permanentemente capacitándose es un trabajador que irá perdiendo habilidades. A diferencia de lo que pasaba 40 años atrás, en donde uno se aprendía un oficio y se lo sabía el resto de su vida, ahora vamos a tener el riesgo de la obsolescencia.

Esto plantea grandes desafíos en el campo educacional para todos los países, sobre todo para los que están en vías de desarrollo, como el nuestro. Hoy es imprescindible la reformulación de la educación. Tal como lo dicen los expertos, a los niños hay que enseñarles a "aprender a aprender", más que memorizar materias digeridas. Vamos a tener que ir al ritmo de los cambios tecnológicos que van a ir transformando los requerimientos profesionales.

La otra gran problemática tiene relación con un gran dilema que se ha producido debido al mejoramiento de la calidad de vida que ha extendido la vida útil del trabajador: ¿Cómo conciliar la necesaria integración de los jóvenes al mercado de trabajo, sin la exclusión de los adultos que desean prolongar la edad de jubilación porque se sienten con capacidad y potencia? Este es un desafío muy importante. El adulto mayor está prolongando su salida del mercado, y esto, en un mundo que sufre una crisis permanente relativa al empleo, apunta peligrosamente hacia el desempleo juvenil como elemento estructural de la sociedad.

El tercer desafío dice relación con la seguridad social. Hoy, es cada vez más difícil mantener los sistemas de seguridad social, tal como han existido en los últimos 50 años en Europa y que han dado origen a un verdadero estado de bienestar. A pasos del próximo milenio, mantener esos servicios o reemplazarlos por sistemas privados, pero que tengan el mismo nivel de eficiencia es un desafío fundamental.

Ministerio de Salud

**APRUEBA REGLAMENTO SOBRE CONDICIONES
SANITARIAS Y AMBIENTALES BASICAS EN
LOS LUGARES DE TRABAJO (*)**

Decreto Supremo N° 745 ⁽¹⁾⁽²⁾

Santiago, 23 de julio de 1992.- Hoy se decretó lo que sigue:

Núm. 745.- Visto: El Ord. N° 4B/74, de 30 de enero de 1992, de la Comisión Asesora Intersectorial Especial creada por Decreto exento N° 3, de 1991, de Salud, para la revisión y actualización de las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Mínimas en los Lugares de Trabajo, aprobado por Decreto N° 78, de 1983, del Ministerio de Salud; lo informado por la División Programas de Salud del Ministerio de Salud en su memorándum N° 4A/365, de 4 de marzo de 1992; lo establecido en los artículos 2º, 9º letra c) y en el Libro Tercero Título III –especialmente en su artículo 82 letra a)– del Código Sanitario y en los artículos 65 y 68 de la Ley N° 16.744; lo dispuesto en los artículos 4º letra b) y 6º del Decreto Ley N° 2.763, de 1979; lo establecido en los Decretos Supremos N° 18 y N° 173, de 1982, N° 48 y N° 133, de 1984 y N° 3, de 1985, todos del Ministerio de Salud y teniendo presente las facultades que me otorgan los artículos 29, inciso primero y 32 N° 8 de la Constitución Política de la República,

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Este reglamento establece las condiciones sanitarias y ambientales básicas que deberá cumplir todo lugar de trabajo, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales.

Establece, además, los límites permisibles de exposición ambiental a agentes químicos y agentes físicos, y aquellos límites de tolerancia biológica para trabajadores expuestos a riesgo ocupacional.

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

(1) Publicado en el Diario Oficial de 8.06.93, y rectificado en los Diarios Oficiales de 9.09.93 y 27.09.93.

(2) A este texto se ha incorporado la modificación introducida por el D.S. N° 2.605, de Salud, de 6.09.95.

Artículo 2º.- Corresponderá a los Servicios de Salud, y en la Región Metropolitana al Servicio de Salud del Ambiente, fiscalizar y controlar el cumplimiento de las disposiciones del presente reglamento y las del Código Sanitario en la misma materia, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones generales que imparta el Ministerio de Salud.

Artículo 3º.- El empleador está obligado a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de sus trabajadores.

TITULO II

DEL SANEAMIENTO BASICO DE LOS LUGARES DE TRABAJO

Párrafo I

De las Condiciones Generales de Construcción y Sanitarias

Artículo 4º.- La construcción, reconstrucción, alteración, modificación y reparación de los establecimientos y locales de trabajo en general se regirán por la Ordenanza General del Urbanismo y Construcciones vigente.

Artículo 5º.- Los pavimentos y revestimientos de los pisos serán en general sólidos y no resbaladizos. En aquellos lugares de trabajo donde se manipulen productos tóxicos o corrosivos, los pisos deberán ser de material resistentes a éstos, impermeables y no porosos, de tal manera que faciliten una limpieza oportuna y completa. Cuando las operaciones o el proceso exponga a la humedad del piso, existirán sistemas de drenaje u otros dispositivos que protejan a las personas contra la humedad.

Artículo 6º.- Las paredes interiores de los lugares de trabajo, los cielos rasos, puertas y ventanas, y demás elementos estructurales serán mantenidos en buen estado de limpieza y conservación, y serán pintados, cuando el caso lo requiera, de acuerdo a la naturaleza de las labores que se ejecutan.

Artículo 7º.- Los pisos de los lugares de trabajo así como los pasillos de tránsito se mantendrán libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento de los trabajadores tanto en las tareas normales como en situaciones de emergencia.

Artículo 8º.- Los pasillos de circulación así como los espacios entre máquinas o equipos, serán lo suficientemente amplios de modo que permitan el movimiento del personal ya sea en sus desplazamientos habituales o para el movimiento de material, sin exponerlos a accidentes.

Artículo 9º.- En los trabajos que necesariamente deban ser realizados en locales descubiertos o en sitios a cielo abierto deberán tomarse precauciones adecuadas que protejan a los trabajadores contra las inclemencias del tiempo.

Artículo 10.- Los lugares de trabajo deberán mantenerse en buenas condiciones de orden y limpieza. Además, deberán tomarse medidas efectivas para evitar la entrada o procreación de insectos, roedores y otras plagas.

Párrafo II

De la Provisión de Agua Potable

Artículo 11.- Todo lugar de trabajo deberá contar, individual o colectivamente, con agua potable destinada al consumo humano y necesidades básicas de higiene y aseo personal. Las instalaciones, artefactos, canalizaciones y dispositivos complementarios de los Servicios de Agua Potable deberán cumplir con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

Las redes de distribución de aguas provenientes de abastecimientos distintos de la red pública de agua potable deberán ser totalmente independientes de esta última, sin interconexiones de ninguna especie entre ambas.

Artículo 12.- Cualquiera sean los sistemas de abastecimientos, el agua potable deberá cumplir con los requisitos físicos, químicos, radiactivos y bacteriológicos establecidos en la reglamentación vigente sobre la materia.

Artículo 13.- Todo lugar de trabajo que tenga un sistema propio de abastecimiento, cuyo proyecto deberá contar con la aprobación previa de la autoridad sanitaria, deberá mantener una dotación mínima de 100 litros de agua por persona y por día, la que deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 12 del presente reglamento.

Artículo 14.- En aquellas faenas o campamentos de carácter transitorio donde no existe servicio de agua potable, la empresa deberá mantener un suministro de agua potable igual, tanto en cantidad como en calidad, a lo establecido en los artículos 12 y 13 de este reglamento, por trabajador y por cada miembro de su familia.

La autoridad sanitaria, de acuerdo a las circunstancias, podrá autorizar una cantidad menor de agua potable, la cual en ningún caso podrá ser inferior a 30 litros diarios por trabajador y por cada miembro de su familia.

Párrafo III

De la Disposición de Residuos Industriales Líquidos y Sólidos

Artículo 15.- No podrán vaciarse a la red pública de desagües de aguas servidas sustancias inflamables o explosivas, aguas corrosivas, incrustantes o abrasivas, organismos vivos peligrosos o sus productos y, en general, ninguna sustancia o residuo industrial susceptible de ocasionar perjuicio, obstrucciones o alteraciones que dañen canalizaciones internas y que den origen a un riesgo o daño para la salud de los trabajadores o un deterioro del medio ambiente.

Artículo 16.- En ningún caso podrán incorporarse a las napas de agua subterránea de los subsuelos o arrojarse en los canales de regadío, acueductos, ríos, esteros, quebradas, lagos, lagunas, embalses o en masas o en cursos de agua en general, los relaves industriales o mineros o las aguas contaminadas con productos tóxicos sin ser previamente sometidos a los tratamientos de neutralización o depuración que prescriba en cada caso la autoridad sanitaria

Artículo 17.- La acumulación, tratamiento y disposición final de residuos industriales dentro del predio industrial, local o lugar de trabajo, deberá contar con la autorización sanitaria.

Para los efectos del presente reglamento se entenderá por residuo industrial todo aquel residuo sólido o líquido, o combinaciones de éstos, provenientes de los procesos industriales y que por sus características físicas, químicas o microbiológicas no puedan asimilarse a los residuos sólidos domésticos.

Artículo 18.- Las empresas que realicen el tratamiento o disposición final de sus residuos industriales fuera del propio predio, sea directamente o a través de la contratación de terceros, deberán presentar a la autoridad sanitaria, previo al inicio de tales actividades, los antecedentes que acrediten que tanto el transporte, el tratamiento, como la disposición final es realizada por personas o empresas debidamente autorizadas por los Servicios de Salud correspondientes.

Artículo 19.- En todos los casos, sea que el tratamiento y/o disposición final de los residuos industriales se realice fuera o dentro del predio industrial, la empresa, previo al inicio de tales actividades, deberá presentar a la autoridad sanitaria una declaración en que conste la cantidad y calidad de los residuos industriales que genere, diferenciando claramente los residuos industriales peligrosos.

Para los efectos del presente reglamento se entenderá por residuos peligrosos los señalados a continuación, sin perjuicio de otros que pueda calificar como tal la autoridad sanitaria:

- Antimonio, compuestos de antimonio
- Arsénico, compuestos de arsénico
- Asbesto (polvo y fibras)
- Berilio, compuestos de berilio
- Bifenilos polibromados
- Bifenilos policlorados
- Cadmio, compuestos de cadmio
- Cianuros inorgánicos
- Cianuros orgánicos
- Compuestos de cobre
- Compuestos de cromo hexavalente
- Compuestos de zinc
- Compuestos inorgánicos de flúor, con exclusión del fluoruro cálcico
- Compuestos orgánicos de fósforo
- Dibenzoparadioxinas policloradas
- Dibenzofuranos policlorados
- Desechos clínicos
- Eteres
- Fenoles, compuestos fenólicos, con inclusión de clorofenoles
- Medicamentos y productos farmacéuticos
- Mercurio, compuestos de mercurio
- Metales carbonilos
- Nitratos y nitritos
- Plomo, compuestos de plomo
- Productos químicos para el tratamiento de la madera
- Selenio, compuestos de selenio
- Soluciones ácidas o ácidos en forma sólida
- Soluciones básicas o bases en forma sólida
- Solventes orgánicos
- Sustancias corrosivas
- Sustancias explosivas

Sustancias infecciosas
 Sustancias inflamables
 Talio, compuestos de talio
 Telurio, compuestos de telurio.

Párrafo IV

De los Servicios Higiénicos y Evacuación de Aguas Servidas

Artículo 20.- Todo lugar de trabajo estará provisto, individual o colectivamente, de servicios higiénicos que dispondrán como mínimo de excusado y lavatorio. Cada excusado se colocará en un compartimiento con puerta, separado de los compartimientos anexos por medio de divisiones permanentes.

Cuando la naturaleza del trabajo implique contacto con sustancias tóxicas o cause suciedad corporal deberán disponerse de duchas con agua fría y caliente para los trabajadores afectados. Si se emplea un calentador de agua a gas para las duchas, éste deberá estar siempre provisto de la chimenea de descarga de los gases de combustión al exterior y será instalado fuera del recinto de los servicios higiénicos en un lugar adecuadamente ventilado.

Artículo 21.- En los lugares de trabajo donde laboren hombres y mujeres deberán existir servicios higiénicos independientes y separados. Será responsabilidad del empleador mantenerlos protegidos del ingreso de vectores de interés sanitario, y del buen estado de funcionamiento y limpieza de sus artefactos.

Artículo 22.- El número mínimo de artefactos se calculará en base a la siguiente tabla:

Nº de personas que laboran por turno	Excusados	Lavatorios	Duchas
1 - 10	1	1	1
11 - 20	2	2	2
21 - 30	2	2	3
31 - 40	3	3	4
41 - 50	3	3	5
51 - 60	4	3	6
61 - 70	4	3	7
71 - 80	5	5	8
81 - 90	5	5	9
91 - 100	6	6	10

Cuando existan más de cien trabajadores por turno se agregará un excusado y un lavatorio por cada quince y una ducha por cada diez trabajadores, esto último siempre que la naturaleza del trabajo corresponda a la indicada en el inciso segundo del artículo 20. En caso de reemplazar los lavatorios individuales por colectivos se considerará el equivalente a una llave de agua por artefacto individual.

En los servicios higiénicos para hombres, se podrá reemplazar el 50% de los excusados por urinarios individuales o colectivos y en este último caso, la equivalencia será de 60 centímetros de longitud por urinario.

Artículo 23.- En aquellas faenas temporales en que por su naturaleza no sea materialmente posible instalar servicios higiénicos conectados a una red de alcantarillado, el empleador deberá proveer como mínimo de una letrina sanitaria o baño químico, pero cuyo número total se calculará dividiendo por dos la cantidad de excusados indicados en el inciso primero del artículo 22. El transporte, habilitación y limpieza de éstos será responsabilidad del empleador.

Artículo 24.- Los servicios higiénicos y/o las letrinas sanitarias o baños químicos no podrán estar instalados a más de 75 metros del área de trabajo, salvo casos calificados por la autoridad sanitaria.

Artículo 25.- Las aguas servidas de carácter doméstico deberán ser conducidas al alcantarillado público, o en su defecto, su disposición final se efectuará por medio de sistemas o plantas particulares en conformidad a los reglamentos específicos vigentes.

Párrafo V

De los Guardarropías y Comedores

Artículo 26.- Todo lugar de trabajo donde el tipo de actividad requiera el cambio de ropa, deberá estar dotado de un recinto destinado a vestuario. Cuando trabajen hombres y mujeres éstos deberán ser independientes y separados.

En este recinto deberán disponerse los casilleros guardarropas, los que serán ventilados y en número igual al total de trabajadores ocupados en el trabajo o faena.

En aquellos lugares en que los trabajadores están expuestos a sustancias tóxicas o infecciosas, éstos deberán tener 2 casilleros individuales, separados e independientes, uno destinado a la ropa de trabajo y el otro a la vestimenta habitual.

Artículo 27.- Cuando por la naturaleza o modalidad del trabajo que se realiza, los trabajadores se vean precisados a consumir alimentos en el sitio de trabajo, se dispondrá de un comedor para este propósito, el que estará completamente separado de las áreas de trabajo y de cualquier fuente de contaminación ambiental y será reservado para comer, pudiendo utilizarse además para celebrar reuniones y actividades recreativas.

El comedor estará provisto con mesas y sillas con cubierta de material lavable y, además, en caso que los trabajadores deban llevar su comida, de cocinilla y lavaplatos.

TITULO III

DE LAS CONDICIONES AMBIENTALES

Párrafo I

De la Ventilación

Artículo 28.- Todo lugar de trabajo deberá mantener, por medios naturales o artificiales, una ventilación que contribuya a proporcionar condiciones ambientales confortables y que no causen molestias o perjudiquen la salud del trabajador.

Artículo 29.- Cuando existan agentes definidos de contaminación ambiental que pudieran ser perjudiciales para la salud del trabajador tales como aerosoles, humos, gases, vapores u otras emanaciones nocivas, se deberá captar los contaminantes desprendidos en su origen e impedir su dispersión por el local del trabajo.

Con todo, cualquiera sea el procedimiento de ventilación empleado se deberá evitar que la concentración ambiental de tales contaminantes dentro del recinto de trabajo exceda los límites permisibles vigentes.

Artículo 30.- Los locales de trabajo se diseñarán de forma que por cada trabajador se provea un volumen de 10 metros cúbicos, como mínimo, salvo que se justifique una renovación adecuada del aire por medios mecánicos. En este caso, deberán recibir aire fresco y limpio a razón de 20 metros cúbicos por hora y por persona o una cantidad tal que provean 6 cambios por hora, como mínimo, pudiéndose alcanzar hasta los 60 cambios por hora según sean las condiciones ambientales existentes, o en razón de la magnitud de la concentración de los contaminantes.

Artículo 31.- Los sistemas de ventilación empleados deberán proveer aberturas convenientemente distribuidas que permitan la entrada de aire fresco en reemplazo del extraído. La circulación del aire estará condicionada de tal modo que en las áreas ocupadas por los trabajadores la velocidad no exceda de un metro por segundo.

Párrafo II

De las Condiciones Generales de Seguridad

Artículo 32.- Los elementos estructurales de la construcción de los locales de trabajo y todas las maquinarias, instalaciones, así como las herramientas y equipos, se mantendrán en condiciones seguras de buen funcionamiento para evitar daño a las personas.

Artículo 33.- Deberá suprimirse en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores.

Artículo 34.- Deberán estar debidamente protegidas todas las partes móviles, transmisiones y puntos de operación de maquinarias y equipos.

Artículo 35.- Las instalaciones eléctricas y de gas de los lugares de trabajo deberán ser construidos, instalados, protegidos y mantenidos de acuerdo a las normas establecidas por la autoridad competente.

Artículo 36.- Se prohíbe a los trabajadores cuya labor se ejecuta cerca de maquinarias en movimiento y órganos de transmisión el uso de ropa suelta, cabello largo y suelto, y adornos susceptibles de ser atrapados por las partes móviles.

Artículo 37.- Toda empresa o lugar de trabajo que cuente con equipos generadores de vapor deberá cumplir con el reglamento vigente sobre esta materia.

Artículo 38.- El almacenamiento de materiales deberá realizarse por procedimientos y en lugares apropiados y seguro para los trabajadores.

Artículo 39.- Para conducir maquinarias automotrices en los lugares de trabajo, como tractores, sembradoras, cosechadoras, bulldozer, palas mecánicas, palas cargadoras, aplanadoras, grúas, motoniveladoras, retroexcavadoras, traíllas y otras similares, los trabajadores deberán poseer la licencia de conductor que exige la Ley del Tránsito.

Párrafo III

De la Prevención y Protección contra Incendios

Artículo 40.- Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio, ya sea por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con extintores de incendios, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que existan o se manipulen.

El número total de extintores dependerá de la densidad de carga combustible y en ningún caso será inferior a uno por cada 150 metros cuadrados o fracción de superficie a ser protegida.

Artículo 41.- La capacidad mínima de cada tipo de extintor será la siguiente, salvo que se emplee un mayor número de éstos de menor capacidad, pero que su contenido total acceda a la capacidad mínima exigida:

Agente Extintor	Capacidad Mínima
Agua	10 Lt.
Espuma	10 Lt.
Polvo químico	5 Kg.
Anhídrido carbónico	5 Kg.
Halón	5 Kg.

Artículo 42.- Los extintores se ubicarán en sitios de fácil acceso y clara identificación, libres de cualquier obstáculo, y estarán en condiciones de funcionamiento máximo. La ubicación deberá ser tal, que ninguno de ellos esté a más de 23 metros del lugar habitual de algún trabajador. Se colocarán a una altura máxima de 1,30 metros, medidos desde el suelo hasta la base del extintor y estarán debidamente señalizados.

Artículo 43.- Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia.

Artículo 44.- Los extintores que precisen estar situados a la intemperie deberán colocarse en un nicho que permita su retiro expedito, y podrá tener una puerta de vidrio simple, fácil de romper en caso de emergencia.

Artículo 45.- De acuerdo al tipo de fuego podrán considerarse los siguientes agentes de extinción:

Tipo de Fuego	Agente de Extinción
CLASE A Combustibles sólidos comunes tales como madera, papel, género, etc.	Agua presurizada Espuma, Polvo químico seco ABC

CLASE B Líquidos combustibles o inflamables, grasas y materiales similares.	Espuma, Anhídrido carbónico (CO ₂) Polvo químico seco ABC-BC Halón
CLASE C Inflamación de equipos que se encuentran energizados eléctricamente.	Anhídrido carbónico (CO ₂) Polvo químico seco ABC-BC Halón
CLASE D Metales combustibles tales como sodio, titanio, potasio, magnesio, etc.	Polvo químico especial.

Artículo 46.- Los extintores deberán ser sometidos a mantención preventiva por lo menos una vez al año haciendo constar esta circunstancia a fin de verificar sus condiciones de funcionamiento. Sin embargo, los lugares de trabajo en ningún caso deberán quedar desprovistos de extintores cuando se deba proceder a la mantención respectiva.

Artículo 47.- Los locales o lugares de trabajo en que exista riesgo de incendio contarán, salvo imposibilidad material, con dos puertas de salida que se abran hacia el exterior y cuyos accesos deberán conservarse libres de obstrucciones. Estas salidas podrán mantenerse entornadas pero no cerradas con llave, candado u otro medio que impida que se les abra con facilidad.

Párrafo IV

De los Equipos de Protección Personal

Artículo 48.- Las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, libres de costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir, debiendo mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. A su vez, el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

Artículo 49.- Los aparatos, equipos y elementos de protección personal usados en los lugares de trabajo, sean éstos de procedencia nacional o extranjera, deben ser de calidad certificada por algún organismo nacional autorizado expresamente para este efecto, de acuerdo a la normativa vigente al respecto. (1)

(1) Artículo sustituido por el artículo 1º del D.S. Nº 2.605, de Salud, de 6.09.95.

TITULO IV**DE LA CONTAMINACION AMBIENTAL****Párrafo I****Disposiciones Generales**

Artículo 50.- Los límites permisibles de aquellos agentes químicos y físicos capaces de provocar efectos adversos en el trabajador, serán en todo lugar de trabajo, los que resulten de la aplicación de los artículos siguientes.

Artículo 51.- Los límites permisibles para sustancias químicas y agentes físicos son índices de referencia del riesgo ocupacional.

Artículo 52.- En el caso en que una medición representativa de las concentraciones de sustancias contaminantes existentes en el ambiente de trabajo o de la exposición a agentes físicos, demuestre que han sido sobrepasados los valores que se establecen como límites permisibles, el empleador deberá iniciar de inmediato las acciones necesarias para controlar el riesgo, sea en su origen, o bien, proporcionando protección adecuada al trabajador expuesto.

Artículo 53.- Se prohíbe la realización de trabajos, sin la protección personal correspondiente, en ambientes en que la atmósfera contenga menos de 18% de oxígeno.

Párrafo II**De los Contaminantes Químicos**

Artículo 54.- El promedio ponderado de las concentraciones ambientales de contaminantes químicos durante la jornada normal de 8 horas diarias con un total de 48 horas semanales no deberá exceder los límites permisibles ponderados que se señalan en el artículo 60

Artículo 55.- Las concentraciones ambientales de las sustancias capaces de causar rápidamente efectos narcóticos, cáusticos o tóxicos de carácter grave o fatal, no podrán exceder en ningún momento los límites permisibles absolutos indicados para ellas en el artículo 60. Para aquellas sustancias en que no se indica límite permisible absoluto, se entenderá por tal un valor equivalente a cinco veces el límite permisible ponderado.

Artículo 56.- Cuando la jornada de trabajo habitual sobrepase las 48 horas semanales, el efecto de la mayor dosis de tóxico que recibe el trabajador unida a la reducción del período de recuperación durante el descanso, se compensará multiplicando los límites permisibles ponderados del artículo 60 por el factor de reducción "Fj" que resulte de la aplicación de la fórmula siguiente, en que "h" será el número de horas trabajadas semanalmente:

$$F_j = \frac{48}{h} \times \frac{168 - h}{120}$$

Artículo 57.- Cuando los lugares de trabajo se encuentran a una altura superior a 1.000 metros sobre el nivel del mar, sólo aquellos límites permisibles ponderados y absolutos establecidos en el

artículo 60, en unidades de mg/m³, se deberán multiplicar por el factor "Fa" que resulte de la aplicación de la fórmula siguiente, en que "P" será la presión atmosférica local medida en milímetros de mercurio:

$$Fa = \frac{P}{760}$$

Artículo 58.- En lugares de trabajo en altura y con jornada mayor de 48 horas semanales se corregirá el límite permisible ponderado multiplicándolo sucesivamente por cada uno de los factores definidos en los artículos 56 y 57 respectivamente. El límite permisible absoluto se ajustará aplicando solamente el factor del artículo 57.

Artículo 59.- Prohíbese el uso en los lugares de trabajo de las sustancias que se indican a continuación, con excepción de los casos calificados por la autoridad sanitaria:

- Benzidina
- Beta-Naftilamina
- Beta-Propiolactona
- Clorometil Metileter
- Dibromochloropropano
- Dibromo Etileno
- Dimetilnitrosamina (N-Nitrosodimetilamina)
- 4-Nitro Difenilo
- 4-Amino Difenilo (para-Xenilamina)
- Bencina o Gasolina para vehículos motorizados en cualquier uso distinto de la combustión en los motores respectivos.

Artículo 60.- Los límites permisibles para las concentraciones ambientales de las sustancias que se indican serán los siguientes:

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Absoluto mg/m3	Observaciones
	p.p.m.	mg/m3		
Acetato de n-Amilo	80	425		
Acetato de sec-Amilo	100	532		
Acetato de n-Butilo	120	570	950	
Acetato de sec-Butilo	160	760		
Acetato de ter-Butilo	160	760		
Acetato de Cellosolve	4	22		Piel
Acetato de Etilo	320	1150		
Acetato de Isoamilo	80	424		
Acetato de Isobutilo	120	570		
Acetato de Isopropilo	200	830	1290	
Acetato de Metilcellosolve	4	19		Piel
Acetato de Metilo	160	485	757	
Acetato de n-Propilo	160	668	1040	
Acetona	600	1424	2380	

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Absoluto mg/m3	Observaciones
	p.p.m.	mg/m3		
Acido Acético	8	20	37	
Acido Bromhídrico	2,4	7,9	9,9	
Acido Cianhídrico	8	9	9	
Acido Clorhídrico	4	6	6	
Acido Crómico y Cromatos (Expr. como Cr)		0,04		
Acido Fluorhídrico	2,4	2,1	2,6	
Acido Fórmico	4	7,5		
Acido Nítrico	1,6	4,2	10	
Acido Pírico		0,08		Piel
Acido Sulfhídrico	8	11,2	21	
Acido Sulfúrico		0,8	3	
Aguarrás Mineral (Varsol)	240	1100		
Aguarrás Vegetal (Trementina)	80	445		
Alcohol n-Butílico	40	120	152	Piel
Alcohol Etílico	800	1500		
Alcohol Isobutílico	40	122		
Alcohol Isopropílico	320	786	1230	
Alcohol Metílico	160	210	328	Piel
Aldrín		0,20		Piel
Algodón crudo		0,16		(1)
Alquitrán de hulla, humos (Brea)		0,16		Ca.1
Aluminio, polvo metálico		8		
Aluminio, humos de soldadura		4		
Aluminio, sales solubles y comp. alquílicos		1,6		
Amoniaco	20	14	24	
Anhídrido Carbónico	4000	7200	54000	
Anhídrido Ftálico	0,8	4,9		
Anhídrido Sulfuroso	1,6	4	13	
Anilina y homólogos	1,6	6		Piel-Ca.3
Antimonio		0,4		
Arsénico y comp. sol (expr. como As)		0,16		Ca.1
Arsina (Hidrógeno Arseniado)	0,04	0,13		
Asbesto azul - Crocidolita	0,16	fibras/cc		Ca.1 (2)
Asbesto pardo - Amosita	0,4	fibras/cc		Ca.1 (2)
Asbesto - Crisotilo	1,6	fibras/cc		Ca.1 (2)
Asfalto (deriv. Petróleo), Humos		4		
Atrazina		4		
Baritina - Sulfato de Bario		8		
Benceno	8	26		Ca.1
Bencina Blanca	240	712	1480	
Benomyl	0,67	8		
Bis-Cloro-Metil Eter	0,0008	0,004		Ca.1
Bromo	0,08	0,53	2	

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Absoluto mg/m ³	Observaciones
	p.p.m.	mg/m ³		
Bromuro de Metilo	4	15		Piel-Ca.3
2 Butanona (Metil etil Cetona)	160	472	885	
Butil Cellosolve (2-Butoxietanol)	20	97		Piel
2-Butoxietanol (Butil Cellosolve)	20	97		Piel
Cadmio		0,04		
Cal viva (Oxido de Calcio)		1,6		
Captan		4		
Carbaryl		4		
Carbofurano		0,08		
Carbón de retorta grafitico		1,6		
Carbón bituminoso<5% Cuarzo		1,6		(3)
Cellosolve (2-Etoxietanol)	4	14		Piel
Celulosa-fibra papel		8		
Cemento Portland		8		
Cereales - Polvo de Granos		3,2		
Cianamida Cálcica		0,4		
Cianuros (Expresado como CN)		4		Piel
Ciclohexanona	20	80		Piel
Cloro	0,4	1,2	2,9	
Cloroformo	8	40		Ca.2
Clorpirifos		0,16		Piel
Cloruro de Metileno	40	140		Ca.2
Cloruro de Vinilo	4	10		Ca.1
Cobre - Humos		0,16		
Cobre - Polvo y Sales		0,8		
Cristobalita		0,04		(3)
Cromo, metal y comp. di y trivalentes		0,4		
Cromo, compuestos hexavalentes		0,04		Ca.1
Cuarzo		0,08		(3)
Diazinon		0,08		Piel
2 - 4 - D		8		
DDT		0,8		
Diclorodifluorometano (Freón 12)	800	4000		
Diclorvos	0,08	0,72		Piel
Dieldrín		0,2		Piel
Dietileter (Eter Etílico)	320	970	1520	
Diisocianato de Difenilmetano (MDI)	0,004	0,04		
Dinitrobenceno	0,12	0,8		Piel
Dinitro-O-Cresol		0,16		Piel
Dinitro Tolueno		1,2		Piel
Dióxido de Cloro	0,08	0,22	0,83	
Dióxido de Nitrógeno	2,4	4,5	9,4	
Diurón		8		
Estireno (monómero)-				

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Absoluto mg/m3	Observaciones
	p.p.m.	mg/m3		
(Vinilbenceno)	40	170	425	Piel
Eter Etilico (Dietileter)	320	970	1520	
Etilbenceno	80	348	543	
Etilenglicol	40	100	127	
Etil Mercaptano	0,4	1		
2-Etoxietanol (Cellosolve)	4	14		Piel
Fenol	4	15		Piel
Ferbam		8		
Flúor	0,8	1,3	3,1	
Fluoruros (Expresado como F)		2		
Formaldehido	0,8	0,9	2,5	Ca.2
Fosfina (Hidrógeno Fosforado)	0,24	0,34	1,4	
Ftalato de dibutilo		4		
Ftalato de dietilo		4		
Ftalato de dimetilo		4		
Gas Licuado de Petróleo	800	1400		
Gasolina con menos de 0,5% de Benceno	240	710	1480	
Glutaraldehido	0,16	0,66	0,82	
Grafito de cualquier tipo		1,6	(3)	
Hexano (n)	40	141		
Hexano comercial con menos de 5% nHexano	400	1410	3500	
2-Hexanona (Metil n-Butil Cetona)	4	16		
Hidrógeno Fosforado (Fosfina)	0,24	0,34	1,4	
Hidrógeno Sulfurado	8	11	21	
Hidroquinona		1,6		
Hidróxido de Potasio		1,6	2	
Hidróxido de Sodio		1,6	2	
Isoforona	4	22	28	
Lindano		0,4		Piel
Maderas blandas, Polvo de		4	10	
Malation		8		Piel
Manganeso - Humos		0,8	3	
Manganeso - Polvo y compuestos		4		
Mercurio metálico - Vapores		0,04		Piel
Mercurio - Comp. Alquílicos		0,008	0,03	Piel
Mercurio - Comp. Arílicos e inorg.		0,08		Piel
Metaacrilato de Metilo	80	328		
Metabisulfito de Sodio		4		
Metanol	160	210	328	Piel
Metil Cellosolve (2-Metoxietanol)	4	13		Piel
Metil Etil Cetona (2 -Butanona)	160	472	885	
Metil Etil Cetona, peróxido	0,16	1,2		
Metil Isobutil Cetona	40	164	307	
Metil Mercaptano	0,4	0,78		

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Absoluto mg/m ³	Observaciones
	p.p.m.	mg/m ³		
Metil n-Butil Cetona (2-Hexanona)	4	16		
Metilamina	8	10		
Metilcloroformo				
(1,1,1 Tricloroetano)	280	1530	2460	
Metilen Bifenil Isocianato	0,004	0,04		
2-Metoxietanol (Metil Cellosolve)	4	13		Piel
Mica		2,4		(3)
Molibdeno - Comp. insol. (Exp. como Mo)		8		
Molibdeno - Comp. solubles (Exp. como Mo)		4		
Monocrotofos		0,2		
Monóxido de Carbono	40	46	458	
Nafta de Petróleo (Heptano comercial)	320	1310		
Nafta liviana con n-Hexano <5%	400	1400	3500	
Negro de Humo		2,8		
Níquel, metal y comp. insol. (Expresado como Ni)		0,8		Ca.1
Níquel, sales solubles (Expresado como Ni)		0,08		
p-Nitroanilina		2,4		Piel
Nitrobenceno	0,8	4		Piel
Nitroglicerina	0,04	0,37		Piel
1-Nitropropano	20	73		
2-Nitropropano	8	29		Ca.2
Oxido de Calcio (Cal viva)		1,6		
Oxido de Etileno	0,8	1,4		Ca.2
Oxido nítrico	20	25		
Ozono	0,08	0,16	0,20	
Parafina Sólida (humos)		1,6		
Paraquat		0,08		
Pentaclorofenol		0,4		Piel
Percloroetileno (Tetracloroetileno)	40	270	1357	
Peróxido de Hidrógeno	0,8	1,10		
Peróxido de metiletilcetona	0,16	1,2		
Piretro		4		
Plomo - Polvo y Humos inorgánicos		0,12		Ca.3
Plomo, Cromato (expresado como Cr)		0,01		Ca.2
Plomo Tetraetílico (expr. como Pb)		0,08		Piel
Plomo Tetrametílico (id.)		0,12		Piel
Polvo de Granos (Cereales)		3,2		
Polvos no clasificados		8		
Selenio y comp.		0,16		

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Absoluto mg/m3	Observaciones
	p.p.m.	mg/m3		
Silice amorfa - Silica Gel		8		
Silice amorfa - humos metalúrgicos		0,16	1	
Silice cristalizada		0,08		(3)
Sulfato de Dimetilo	0,08	0,42		Piel Ca.2
Súlfuro de Carbono	8	25		Piel
2 - 4 - 5T		8		
Talco fibroso	1,6	fibras/cc		Ca.3 (4)
Talco no fibroso		1,60		(3)
Talio, comp. solubles		0,08		Piel
Telurio y comp.		0,08		
1,1,2,2 Tetracloroetano	0,8	5,5		Piel Ca.3
Tetracloroetileno (Percloroetileno)	40	270	1357	
Tetracloruro de Carbono	4	25		Piel Ca.2
Tetrahidrofurano	160	470	737	
Tierra de Diatomeas no calcinada		8		
Tolueno	80	300	565	
Toluen -Di-Isocianato	0,004	0,03	0,14	Ca.3
Trementina	80	445		
1,1,1 Tricloroetano (Metilcloroformo)	280	1530	2460	
1,1,2 Tricloroetano	8	44		Piel Ca.3
Tricloroetileno	40	215	1070	Ca.3
Triclorofluorometano (Freón 11)	800	4500		
Tridimita		0,04		(3)
2,4,6 Trinitrotolueno		0,4		Piel
Vanadio (Polvo resp. y humos expr.c/V ₂ O ₅)		0,04		
Varsol (Aguarrás Mineral)	240	1100		
Vinilbenceno (monómero)- (Estireno)	40	170	425	Piel
Warfarina		0,08		
Xileno	80	347	651	
Yodo	0,08	0,8	1	
Zinc, Cloruro de - Humos		0,8	2	
Zinc, Cromato de		0,008		Ca.1
Zinc, Oxido de - Humos		4		

(1) = Muestras exentas de fibras tomadas con elutriador vertical.

(2) = Recuento mediante Microscopio de Contraste en Fase con 400-450 diámetros de aumento, en muestras tomadas en filtro de membrana, contando fibras de longitud mayor a 5 µm y de una relación largo a diámetro igual o mayor de 3:1

(3) = Polvo respirable.

(4) = Recuento según (2) pero no deberá existir más de 1,6 mg/m³ de polvo respirable.

Artículo 61.- Las sustancias del artículo 60 que llevan calificativo "Piel" son aquellas que pueden ser absorbidas a través de la piel humana. Con ellas deberán adoptarse todas las medidas necesarias para impedir el contacto con la piel de los trabajadores y se extremarán las medidas de protección y de higiene personal.

Artículo 62.- Las sustancias calificadas como "Ca.1" son comprobadamente cancerígenas para el ser humano, por lo cual se deberán extremar las medidas de protección frente a ellas.

Aquellas calificadas como "Ca.2" no se ha demostrado que sean cancerígenas para seres humanos pero sí lo son para animales de laboratorio. Las que se designan como "Ca.3" son sospechosas de ser cancerígenas. En ambos casos, la exposición de los trabajadores a ellas deberá ser mantenida en el nivel más bajo posible.

Artículo 63.- Cuando en el ambiente de trabajo existan dos o más de las sustancias enumeradas en el artículo 60, y actúen sobre el organismo humano de igual manera, su efecto combinado se evaluará sumando las fracciones de cada concentración ambiental dividida por su respectivo límite permisible ponderado, no permitiéndose que esta suma sea mayor que 1 (uno). Si la acción de cada una de las sustancias fuera independiente de las otras o cuando actúen sobre órganos diferentes deberán evaluarse independientemente respecto a su límite permisible ponderado.

Párrafo III

De los Agentes Físicos

1. DEL RUIDO

Artículo 64.- En la exposición a ruido se distinguirá el ruido continuo y el de impacto.

Artículo 65.- Ruido continuo es aquel cuya frecuencia es superior a un impacto por segundo.

Artículo 66.- La exposición ocupacional a ruido continuo deberá ser controlada de modo que para una jornada de 8 horas ningún trabajador podrá estar expuesto a un nivel de presión sonora mayor de 85 decibeles medidos a la altura del oído del trabajador con el filtro de ponderación "A" en posición lenta (dB(A) lento).

Artículo 67.- Niveles de presión sonora superiores a 85 dB(A) se permitirán siempre que el tiempo de exposición del trabajador no exceda los valores indicados en la siguiente tabla:

Nivel de Presión Sonora dB(A) Lento	Tiempo Máximo de Exposición por Jornada (Horas)
85	8,00
86	6,97
87	6,06
88	5,28
89	4,60
90	4,00
91	3,48
92	3,03
93	2,64

Nivel de Presión Sonora dB(A) Lento	Tiempo Máximo de Exposición por Jornada (Horas)
--	--

94	2,30
95	2,00
96	1,74
97	1,52
98	1,32
99	1,14
100	1,00
101	0,87
102	0,76
103	0,66
104	0,57
105	0,50
106	0,44
107	0,38
108	0,33
109	0,29
110	0,25
111	0,22
112	0,19
113	0,17
114	0,14
115	0,125

Estos valores se entenderán para trabajadores expuestos sin protección auditiva.

Artículo 68.- Cuando la exposición está compuesta de dos o más niveles de presión sonora diferentes, deberá considerarse el efecto combinado de aquellos niveles de presión sonora que sean iguales o superiores a 85 dB(A) lento. La dosis de ruido diario (D) no deberá ser mayor de uno, y se calculará con la siguiente fórmula:

$$D = \frac{Te_1}{Tp_1} + \frac{Te_2}{Tp_2} + \dots + \frac{Te_n}{Tp_n}$$

Te = Tiempo de exposición a un nivel de presión sonora específico.

Tp = Tiempo total permitido a ese nivel según tabla indicada en artículo 67.

Artículo 69.- En ningún caso se permitirá que trabajadores carentes de protección auditiva estén expuestos a niveles de presión sonora superiores a 115 dB(A), cualquiera sea el tipo de trabajo.

Artículo 70.- Se considera ruido de impacto aquél cuya frecuencia no sobrepasa un impacto por segundo.

Artículo 71.- Los niveles de presión sonora máxima de exposición a ruido de impacto por jornada de trabajo de 8 horas dependerán del número total de impactos en dicho período, de acuerdo con la siguiente tabla:

Número de Impactos por Jornada de 8 horas	Nivel de Presión Sonora Máxima (dB)
100	140
500	135
1.000	130
5.000	125
10.000	120

Los valores de la tabla se entenderán para trabajadores expuestos sin protección auditiva.

Artículo 72.- En los lugares de trabajo no se permitirá que trabajadores carentes de protección auditiva estén expuestos a ruidos de impacto que superasen un nivel de presión sonora de 140 dB.

2. DE LAS VIBRACIONES

Artículo 73.- Para los efectos del presente reglamento se entenderá por vibración el movimiento oscilatorio de las partículas de los cuerpos sólidos. Para medir su efecto se empleará la aceleración vibratoria (AV) expresada en m/s^2 .

Artículo 74.- En la exposición a vibraciones se distinguirá exposición de cuerpo entero y exposición segmentaria del componente mano-brazo.

Artículo 75.- En la exposición a vibraciones de cuerpo entero ésta deberá ser medida en la dirección apropiada de un sistema de coordenadas ortogonales tomando como punto de referencia el corazón, considerando:

Eje z : De los pies a la cabeza (vibración vertical)

Eje x : De la espalda al pecho (vibración horizontal)

Eje y : De derecha a izquierda (vibración horizontal)

Artículo 76.- La aceleración vibratoria que se permitirá para cuerpo entero para una jornada de 8 horas según la dirección de la vibración, será la que se indica en la siguiente tabla:

Dirección o Eje	Aceleración Vibratoria Máxima (m/s^2)
z	0,63
x	0,45
y	0,45

Artículo 77.- Aceleraciones vibratorias superiores se permitirán siempre y cuando el tiempo de exposición no exceda los valores indicados en la siguiente tabla:

Tiempo de Exposición (Horas)	Aceleración Vibratoria Máxima (m/s ²)		
	z	x	y
8	0,63	0,45	0,45
7	0,72	0,50	0,50
6	0,82	0,56	0,56
5	0,95	0,63	0,63
4	1,10	0,71	0,71
3	1,30	0,82	0,82
2	1,57	0,97	0,97
1	2,04	1,23	1,23
0,5	2,51	1,49	1,49

Artículo 78.- Cuando la exposición esté compuesta de dos o más aceleraciones vibratorias diferentes deberán sumarse vectorialmente para considerar su efecto combinado, y se calculará la dosis de vibración diaria (DVD) de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$DVD = \frac{Te_1}{Tp_1} + \frac{Te_2}{Tp_2} + \dots + \frac{Te_n}{Tp_n}$$

Te = Tiempo de exposición a una aceleración vibratoria específica.

Tp = Tiempo permitido de exposición a esa aceleración vibratoria según tabla indicada en artículo 77.

La dosis de vibración diaria no deberá ser mayor que uno.

Artículo 79.- En la exposición a vibraciones segmentarias del componente mano-brazo ésta deberá ser medida según un sistema de coordenadas ortogonales, de tal manera que:

Eje z: Está definido por la línea longitudinal ósea.

Eje x: Perpendicular a la palma de la mano.

Eje y: Es paralelo a la palma de la mano.

Artículo 80.- La aceleración vibratoria del segmento mano-brazo no deberá sobrepasar para ninguno de los ejes los valores establecidos en la siguiente tabla:

Tiempo de Exposición (Horas)	Aceleración Vibratoria Máxima (m/s ²)
menor que 1,0	12,0
De 1 a 1,99	8,0
De 2 a 3,99	6,0
De 4 a 8	4,0

Artículo 81.- Cuando la exposición esté compuesta de dos o más aceleraciones vibratorias diferentes, deberá calcularse la aceleración vibratoria equivalente (A_{Veq}), para cada uno de los ejes, según la siguiente ecuación:

$$A_{Veq} = \left[\frac{(AV_1)^2}{T} \times T_1 + \frac{(AV_2)^2}{T} \times T_2 + \dots + \frac{(AV_n)^2}{T} \times T_n \right]^{1/2} \quad (m/s^2)$$

T = Tiempo total de exposición (Horas)

AV_1 = Aceleración vibratoria a un determinado T_1

T_1 = Tiempo de exposición a una aceleración vibratoria específica

Artículo 82.- El tiempo permitido de exposición a una aceleración vibratoria equivalente no deberá exceder los valores señalados en el artículo 80.

3. DE LA DIGITACION

Artículo 83.- Un trabajador no podrá dedicar a la operación de digitar, para uno o más empleadores, un tiempo superior a 8 horas diarias ni a 40 horas semanales, debiéndose conceder un descanso de cinco minutos dentro de cada media hora de digitación, durante el período que dure la jornada de trabajo.

4. DE LA EXPOSICION OCUPACIONAL A CALOR

Artículo 84.- Para los efectos del presente reglamento, se entenderá por carga calórica ambiental el efecto de cualquier combinación de temperatura, humedad y velocidad del aire y calor radiante que determine el Índice de Temperatura de Globo y Bulbo Húmedo (TGBH).

La carga calórica ambiental a que los trabajadores podrán exponerse en forma repetida, sin causar efectos adversos a su salud, será la que se indica en la tabla de Valores de Límites Permisibles del Índice TGBH, los que se aplicarán a trabajadores aclimatados, completamente vestidos y con provisión adecuada de agua y sal, con el objeto de que su temperatura corporal profunda no exceda los 38°C.

El Índice de Temperatura de Globo y Bulbo Húmedo se determinará considerando las siguientes situaciones:

- a. Al aire libre con carga solar:

$$TGBH = 0,7 TBH + 0,2 TG + 0,1 TBS$$

- b. Al aire libre sin carga solar, o bajo techo:

$$TGBH = 0,7 TBH + 0,3 TG$$

Correspondiendo:

TBH = Temperatura de bulbo húmedo natural, en °C.

TG = Temperatura de globo, en °C.

TBS = Temperatura de bulbo seco, en °C.

Las temperaturas obtenidas se considerarán una vez alcanzada una lectura estable en termómetro de globo (entre 20 a 30 minutos).

VALORES LIMITES PERMISIBLES DEL INDICE TGBH EN °C			
Tipo de Trabajo	Carga de Trabajo según Costo Energético (M)		
	Liviana Inferior a 375 Kcal/h	Moderada 375 a 450 Kcal/h	Pesada Superior a 450 Kcal/h
Trabajo continuo	30,0	26,7	25,0
75% trabajo, 25% descanso, cada hora.	30,6	28,0	25,9
50% trabajo, 50% descanso, cada hora.	31,4	29,4	27,9
25% trabajo, 75% descanso, cada hora.	32,2	31,1	30,0

Artículo 85.- La exposición ocupacional a calor debe calcularse como exposición ponderada en el tiempo según la siguiente ecuación:

$$\text{TGBH promedio} = \frac{(\text{TGBH})_1 \times t_1 + (\text{TGBH})_2 \times t_2 + \dots + (\text{TGBH})_n \times t_n}{t_1 + t_2 + \dots + t_n}$$

en la que $(\text{TGBH})_1$, $(\text{TGBH})_2$... y $(\text{TGBH})_n$ son los diferentes TGBH encontrados en las distintas áreas de trabajo y descanso en las que el trabajador permaneció durante la jornada laboral y, t_1 , t_2 ... y t_n son los tiempos en horas de permanencia en las respectivas áreas.

Artículo 86.- Para determinar la carga de trabajo se deberá calcular el costo energético ponderado en el tiempo, considerando la tabla de Costo Energético según Tipo de Trabajo, de acuerdo a la siguiente ecuación:

$$M \text{ promedio} = \frac{M_1 \times t_1 + M_2 \times t_2 + \dots + M_n \times t_n}{t_1 + t_2 + \dots + t_n}$$

siendo M_1 , M_2 y M_n el costo energético para las diversas actividades y períodos de descanso del trabajador durante los períodos de tiempo t_1 , t_2 y t_n (en horas).

COSTO ENERGETICO SEGUN TIPO DE TRABAJO		
Sentado	90	Kcal/h
De pie	120	Kcal/h
Caminando (5 Km/h sin carga)	270	Kcal/h
Escribir a mano o a máquina	120	Kcal/h
Limpia ventanas	220	Kcal/h
Planchar	252	Kcal/h
Jardinería	336	Kcal/h
Andar en bicicleta (16 Km/h)	312	Kcal/h
Clavar con martillo (4,5 Kg. 15 golpes/minuto)	438	Kcal/h
Palear (10 veces/minuto)	468	Kcal/h
Aserrar madera (sierra de mano)	540	Kcal/h
Trabajo con hacha (35 golpes/minuto)	600	Kcal/h

5. DE LA EXPOSICION OCUPACIONAL AL FRIO

Artículo 87.- Para los efectos del presente reglamento, se entenderá como exposición al frío, las combinaciones de temperatura y velocidad del aire que logren bajar la temperatura profunda del cuerpo del trabajador a 36 °C o menos, siendo 35 °C la admitida para una sola exposición ocasional. Se considera como temperatura ambiental crítica, al aire libre, aquella igual o menor de 10 °C, que se agrava por la lluvia y/o corrientes de aire.

La combinación de temperatura y velocidad de aire da origen a determinada sensación térmica representada por un valor que indica el peligro a que está expuesto el trabajador.

SENSACION TERMICA: VALORES EQUIVALENTES DE ENFRIAMIENTO POR EFECTOS DEL VIENTO										
Velocidad del viento en Km/h	Temperatura real leída en el termómetro en °C									
	10	4	-1	-7	-12	-18	-23	-29	-34	-40
CALMO	10	4	-1	-7	-12	-18	-23	-29	-34	-40
8	9	3	-3	-9	-14	-21	-26	-32	-38	-44
16	4	-2	-9	-16	-23	-31	-36	-43	-50	-57
24	2	-6	-13	-21	-28	-36	-43	-50	-58	-65
32	0	-8	-16	-23	-32	-39	-47	-55	-63	-71
40	-1	-9	-18	-26	-34	-42	-51	-59	-67	-76
48	-2	-11	-19	-28	-36	-44	-53	-62	-70	-78
56	-3	-12	-20	-29	-37	-46	-55	-63	-72	-81
64	-3	-12	-21	-29	-38	-47	-56	-65	-73	-82
Superior a 64 Km/h, poco efecto adicional	PELIGRO ESCASO En una persona adecuadamente vestida para menos de 1 hora de exposición.			AUMENTO DE PELIGRO Peligro de que el cuerpo expuesto se congele en 1 minuto.			GRAN PELIGRO El cuerpo se puede congelar en 30 segundos			

Artículo 88.- A los trabajadores expuestos al frío deberá proporcionárseles ropa adecuada, la cual será no muy ajustada y fácilmente desabrochable y sacable. La ropa exterior en contacto con el medio ambiente deberá ser de material aislante.

Artículo 89.- En los casos de peligro por exposición al frío deberán alternarse períodos de descanso en zonas templadas o con trabajos adecuados.

LIMITES MAXIMOS DIARIOS DE TIEMPO PARA EXPOSICION AL FRIO EN RECINTOS CERRADOS	
Rango de Temperatura (°C)	Exposición Máxima Diaria
DE 0° a -18°	Sin límites siempre que la persona esté vestida con ropa de protección adecuada.
DE -19° a -34°	Tiempo total de trabajo: 4 horas, alternando una hora dentro y una hora fuera del área a baja temperatura. Es necesaria la ropa de protección adecuada.
DE -35° a -57°	Tiempo total de trabajo 1 hora: Dos períodos de 30 minutos cada uno, con intervalos de por lo menos 4 horas. Es necesaria la ropa de protección adecuada.
DE -58° a -73°	Tiempo total de trabajo: 5 minutos durante una jornada de 8 horas. Es necesaria protección personal para cuerpo y cabeza.

Artículo 90.- Las cámaras frigoríficas deberán contar con sistemas de seguridad y de vigilancia adecuados que faciliten la salida rápida del trabajador en caso de emergencia.

6. DE LA ILUMINACION

Artículo 91.- Todo lugar de trabajo con excepción de faenas mineras subterráneas o similares deberán estar iluminadas con luz natural o artificial que dependerá de la faena o actividad que en él se realice.

El valor mínimo de la iluminación promedio será la que se indica a continuación:

LUGAR O FAENA	ILUMINACION EXPRESADA EN Lux (Lx)
– Pasillos, bodegas, salas de descanso, comedores, servicios higiénicos, salas de trabajo con iluminación suplementaria sobre cada máquina o faena, salas donde se efectúen trabajos que no exigen discriminación de detalles finos o donde hay suficiente contraste.	150
– Trabajo prolongado con requerimiento moderado sobre la visión, trabajo mecánico con cierta discriminación de detalles, moldes en fundiciones y trabajos similares.	300
– Trabajo con pocos contrastes, lectura continuada en tipo pequeño, trabajo mecánico que exige discriminación de detalles finos, maquinarias, herramientas, cajistas de imprenta, monotipias y trabajos similares.	500
– Costura y trabajo de aguja, revisión prolija de artículos, corte y trazado.	1000
– Trabajo prolongado con discriminación de detalles finos, montaje y revisión de artículos con detalles pequeños y poco contraste, relojería, operaciones textiles sobre género oscuro y trabajos similares.	1.500 a 2.000

Los valores indicados en la tabla se entenderán medidos sobre el plano de trabajo o a una altura de 80 centímetros sobre el suelo del local en el caso de iluminación general.

Cuando se requiera una iluminación superior a 1.000 Lux, la iluminación general deberá complementarse con luz localizada. Quedan excluidos de estas disposiciones aquellos locales que en razón del proceso industrial que allí se efectúe deben permanecer oscurecidos.

Artículo 92.- La relación entre iluminación general y localizada deberá mantenerse dentro de los siguientes valores:

Iluminación General (Lux)	Iluminación Localizada (Lux)
150	250
250	500
300	1.000
500	2.000
600	5.000
700	10.000

Artículo 93.- La luminancia (brillo) que deberá tener un trabajo o tarea, según su complejidad, deberá ser la siguiente:

Tarea	Luminancia en cd/m²
Demasiado difícil	más de 122,6
Muy difícil	35,0 – 122,6
Difícil	12,3 – 35,0
Ordinaria	5,3 – 12,3
Fácil	menor de 5,3

Artículo 94.- Las relaciones de máxima luminancia (brillantez) entre zonas del campo visual y la tarea visual debe ser la siguiente:

- 5 a 1 Entre tareas y los alrededores adyacentes.
- 20 a 1 Entre tareas y las superficies más remotas.
- 40 a 1 Entre las unidades de iluminación (o del cielo) y las superficies adyacentes a ellas.
- 80 a 1 En todas partes dentro del medio ambiente del trabajador.

7. DE LAS RADIACIONES NO IONIZANTES

7.1. LASER

Artículo 95.- Los límites permisibles para densidades de energía o densidades de potencia de radiación láser, directa o reflejada, serán los valores indicados en la Tabla N° 1 para exposiciones oculares directas y en la Tabla N° 2 para exposición de la piel.

TABLA Nº 1

**Límites Permisibles para Exposiciones Oculares Directas por Haz Láser
(Observación del Interior del Haz)**

Región del Espectro	Longitud de Onda (nm)	Tiempo de Exposición (t) (segundos)	Límite Permissible		
UVC	180 a 280	10^{-9} a 3×10^4	3 mJ/cm ²	No deberá exceder de $0,56 t^{1/4}$ J/cm ² para $t \leq 10$	
UVB	280 a 302	10^{-9} a 3×10^4	3 mJ/cm ²		
	303	10^{-9} a 3×10^4	4 mJ/cm ²		
	304	10^{-9} a 3×10^4	6 mJ/cm ²		
	305	10^{-9} a 3×10^4	10 mJ/cm ²		
	306	10^{-9} a 3×10^4	16 mJ/cm ²		
	307	10^{-9} a 3×10^4	25 mJ/cm ²		
	308	10^{-9} a 3×10^4	40 mJ/cm ²		
	309	10^{-9} a 3×10^4	63 mJ/cm ²		
	310	10^{-9} a 3×10^4	100 mJ/cm ²		
	311	10^{-9} a 3×10^4	160 mJ/cm ²		
	312	10^{-9} a 3×10^4	250 mJ/cm ²		
	313	10^{-9} a 3×10^4	400 mJ/cm ²		
	314	10^{-9} a 3×10^4	630 mJ/cm ²		
UVA	315 a 400	10^{-9} a 10	$0,56 t^{1/4}$ J/cm ²		
	315 a 400	10 a 10^3	1,0 J/cm ²		
	315 a 400	10^3 a 3×10^4	1,0 mW/cm ²		
Luz Visible	400 a 700	10^9 a $1,8 \times 10^{-5}$	5×10^{-7} J/cm ²		
	400 a 700	$1,8 \times 10^{-5}$ a 10	$1,8 (t/t^{1/4})$ mJ/cm ²		
	400 a 549	10 a 10^4	10 mJ/cm ²		
	550 a 700	10 a T_1	$1,8 (t/t^{1/4})$ mJ/cm ²		
	550 a 700	T_1 a 10^4	$10 C_B$ mJ/cm ²		
	400 a 700	10^4 a 3×10^4	C_B μ W/cm ²		
IR-A	700 a 1049	10^{-9} a $1,8 \times 10^{-5}$	$5 C_A \times 10^{-7}$ J/cm ²		
	700 a 1049	$1,8 \times 10^{-5}$ a 10^3	$1,8 C_A (t/t^{1/4})$ mJ/cm ²		
	1050 a 1400	10^{-9} a 10^{-4}	5×10^{-6} J/cm ²		
	1050 a 1400	10^{-4} a 10^3	$9 (t/t^{1/4})$ mJ/cm ²		
	700 a 1400	10^3 a 3×10^4	$320 C_A$ μ W/cm ²		
IR-B	$1,4 \mu\text{m}$ a $10^3 \mu\text{m}$	10^{-9} a 10^{-7}	10^{-2} J/cm ²		
yC	$1,4 \mu\text{m}$ a $10^3 \mu\text{m}$	10^{-7} a 10	$0,56 t^{1/4}$ J/cm ²		
	$1,4 \mu\text{m}$ a $10^3 \mu\text{m}$	10 a 3×10^4	0,1 W/cm ²		
C_A	=	$10^{(0,002(-700))}$,para	=	700 - 1049 nm
C_A	=	5	,para	=	1050 - 1400 nm
C_B	=	1	,para	=	400 - 549 nm
C_a	=	$10^{(0,015(-550))}$,para	=	550 - 700 nm
T_1	=	10 Seg.	,para	=	400 - 549 nm
T_1	=	$10 \times 10^{(0,02(-550))}$,para	=	550 - 700 nm
C_A y C_B	=	Factores de Corrección.			

TABLA Nº 2

Límites Permisibles para la exposición a la piel a un Haz Láser

Región del Espectro (nm)	Longitud de Onda (Segundos)	Tiempo de Exposición	Límite Permissible
UV	180 a 400	10^{-9} a 3×10^4 Tabla 1.	Igual que en
Luz Visible y IR - A	400 a 1400	10^{-9} a 10^{-7}	$2 C_A \times 10^{-2} \text{ J/Cm}^2$
400 a 1400	400 a 1400	10^{-7} a 10	$1.1 C_A t^{1/4} \text{ J/Cm}^2$
400 a 1400	10 a 3×10^4	$0,2 C_a \text{ W/cm}^2$	$0.2 C_A \text{ W/Cm}^2$
IR-B y C	1,4 μm a $10^3 \mu\text{m}$	10^{-9} a 3×10^4	Igual que en Tabla 1.
Ca = 1		,para	= 400 - 700 nm
Ca = 10 (0,002 (-700))		,para	= 700 - 1049 nm
Ca = 5		,para	= 1050 - 1400 nm

7.2. MICROONDAS

Artículo 96.- El tiempo de exposición permitido a las microondas dependerá de la densidad de potencia recibida y expresada en miliwatts/cm² (mW/cm²).

Para una jornada de 8 horas y una exposición continua el límite permisible máximo será de 10 mW/cm².

Para exposiciones a densidades de potencia superiores a 10 mW/cm² el tiempo máximo permitido de exposición por cada hora de trabajo será el que se indica en la tabla siguiente:

Densidad de Potencia (mW/cm ²)	Tiempo Máximo de Exposición por Hora de Trabajo (Minutos)
11	50
12	42
13	36
14	31
15	27
17	21
19	17
21	14
23	12
25	10

Los tiempos máximos de exposición indicados en la tabla no son acumulables en la jornada de trabajo. En ningún caso se permitirán exposiciones a densidades de potencia superiores a 25 mW/cm².

7.3. ULTRAVIOLETA

Artículo 97.- El límite permisible máximo para exposición ocupacional a radiaciones ultravioleta, dependerá de la región del espectro de acuerdo a las siguientes tablas:

TABLA N° 1

**Límites Permisibles para Piel y Ojos
(Longitud de Onda de 320 nm a 400 nm)**

Tiempo de Exposición	Densidad de Energía o de Potencia
Menor de 16 minutos Mayor de 16 minutos	1 J/cm ² 1 mW/cm ²

TABLA N° 2

**Tiempo Máximo de Exposición Permitido para Piel y Ojos
(Longitud de Onda de 200 nm a 315 nm)**

Tiempo de Exposición	Densidad de Potencia (μW/cm²)
8 horas	0,1
4 horas	0,2
2 horas	0,4
1 hora	0,8
30 minutos	1,7
15 minutos	3,3
10 minutos	5,0
5 minutos	10
1 minuto	50
30 segundos	100
10 segundos	300
1 segundo	3.000
0,5 segundo	6.000
0,1 segundo	30.000

8. DE LAS RADIACIONES IONIZANTES

Artículo 98.- Los límites de dosis individual para las personas ocupacionalmente expuestas a radiaciones ionizantes son aquellas que determina el Reglamento de Protección Radiológica de Instalaciones Radiactivas o el que lo reemplace en el futuro.

TITULO V

DE LOS LIMITES DE TOLERANCIA BIOLÓGICA

Artículo 99.- Cuando una sustancia del artículo 60 registre un indicador biológico, deberá considerarse, además de los indicadores ambientales, el monitoreo biológico, para evaluar la exposición real al riesgo.

Artículo 100.- Para los efectos del presente título los términos siguientes tienen el significado que se expresa:

- a. Monitoreo Biológico: La identificación, cuantificación y evaluación sistemática de la exposición interna del organismo (dosis interna) a los agentes químicos en muestras biológicas.
- b. Indicador Biológico: Término genérico que identifica al agente y/o sus metabolitos, o los efectos provocados por los agentes en el organismo.
- c. Límite de Tolerancia Biológica: Valor de referencia que indica la concentración límite máxima tolerable del indicador biológico sobre la cual la probabilidad de ocurrencia de enfermedad es mayor.

Artículo 101.- Los límites de tolerancia biológica son los que se indican en el siguiente listado:

Agente Químico	Indicador Biológico	Muestra	Límite de Tolerancia Biológica	Momento de Muestreo
Acetona	Acetona	Orina	30mg/100 ml	Fin de turno Fin de semana laboral
Arsénico	Arsénico	Orina	220 µg/g creat (o) 200 µg/l	Después del segundo día de la jornada semanal y a partir del mediodía del tercer día de exposición
Benceno	Fenol	Orina	50 mg/l	Fin de turno
Cadmio	Cadmio	Orina	10µg/g creat. (o) 10µg/l	No crítico
Cromo	Cromo	Orina	30 µg/g creat. (o) 40 µg/l	Fin de turno Fin de semana laboral
DDT	DDT	Sangre	5µg/100 ml	No crítico
Dieldrín	Dieldrín	Sangre	15 µg/100 ml	–

Agente Químico	Indicador	Biológico	Muestra	Límite de Tolerancia Biológica	Momento de Muestreo
Disulfuro de Carbono Ac.	2 Tiazolidin 4 Carboxílico (TTCA)	Orina	5 mg/g creat.	–	
Endrin	Endrin	Sangre	5 µg/100 ml	–	
Estireno	Ac. Mandélico	Orina	800 mg/g creat. (o) 1000 mg/l		Fin de turno
	Ac. Fenilg- lioxílico	Orina	240 mg/g creat. (o) 250 mg/l		Fin de turno
Etil benceno	Ac. Mandélico	Orina	1500 mg/g creat.		Fin de turno
Fenol	Fenol	Orina	250 mg/g creat.		Fin de turno
Hexano (n)	2,5 hexanodiona	Orina	4 mg/g creat. (o) 5 mg/l		Final semana de trabajo
Lindano	Lindano	Sangre	2µg/100 ml	–	
Manganeso	Manganeso	Orina	40µg/l		No crítico
Mercurio Inorgánico	Mercurio	Orina	50µg/g creat. (o) 50 µg/l		No crítico
Mercurio Orgánico	Mercurio	Sangre	10µg/100 ml		No crítico
Metanol	Metanol	Orina	7 mg/g creat.	–	
Metilcloroformo	Ac. Triclo- roacético	Orina	10 mg/l		Fin de turno Fin de semana de trabajo
Metiletacetona	MEC	Orina	2,6 mg/g creat.		Fin de turno Fin de semana laboral
Metilsobutilcetona	MIBC	Orina	0,5 mg/g creat.		Fin de turno Fin de semana laboral
Metil-n-butilcetona	2,5 hexanodiona	Orina	4 mg/g creat.		Fin de turno Fin de semana laboral

Agente Químico	Indicador	Biológico	Muestra	Límite de Tolerancia Biológica	Momento de Muestreo
Pentaclorofenol (PCF)	PCF libre plasma	Sangre	5 mg/l	–	
	PCE libre	Orina	0,5 mg/l		Fin de turno Fin de semana laboral
	PCF total	Orina	2mg/l	–	
Pesticidas Organofosforados y Carbamatos	Actividad de Acetilcolinesterasa	Sangre	70% de la línea base de la persona		Antes de aplicar y después de la aplicación
Plomo	Plomo	Sangre	50µg/100 ml		No crítico
	Ac. Deltaaminolevulinico (ALA)	Orina	10 mg/g creat.		No crítico
	Protoporfirinas Eritrocitarias Libres (PPEL)	Sangre	250 µg/100 ml		No crítico
	Protoporfirinas Zinc	Sangre	0,4 m mol/mol Hb (o) 12,5 µg/g Hb		No crítico
Selenio	Selenio	Orina	100 µg/g creat. (o) 100 µg/l		No crítico
Tetracloroetileno	Ac. Tricloroacético (PCE)	Orina	7 mg/l		Fin de turno Fin de semana de trabajo
Tolueno	Ac. Hipúrico	Orina	2500 mg/g creat.		Fin de turno Fin de semana de trabajo
Tricloroetileno	Ac. Tricloroacético	Orina	100 mg/l		Fin de turno Fin de semana de trabajo
	Ac. Tricloroacé. más tricloro-etanol	Orina	320 mg/g. creat. (o) 300 mg/l		Fin de turno Fin de semana de trabajo
Xileno	Ac. Metilhipúrico	Orina	1500 mg/g creat.		Fin de semana laboral

Artículo 102.- Las concentraciones de los agentes químicos y sus metabolitos serán determinados en muestras biológicas: sangre y orina, en la oportunidad y expresadas de acuerdo a las unidades indicadas en el artículo 101.

Artículo 103.- En el caso que mediante monitoreo biológico se demuestre que han sido sobrepasados los límites de tolerancia biológica indicados en el artículo 101, el empleador deberá iniciar de inmediato las acciones necesarias que eviten un daño a la salud del trabajador.

TITULO VI

DEL LABORATORIO NACIONAL DE REFERENCIA

Artículo 104.- El Instituto de Salud Pública de Chile tendrá el carácter de laboratorio nacional y de referencia en las materias a que se refieren los Títulos IV y V de este reglamento. Le corresponderá asimismo fijar los métodos de análisis, procedimientos de muestreo y técnicas de medición que deberán emplearse en esas materias.

TITULO VII

DE LAS SANCIONES

Artículo 105.- Las infracciones a las disposiciones del presente reglamento serán sancionadas por los Servicios de Salud en cuyo territorio se hayan cometido previa instrucción del respectivo sumario, en conformidad con lo establecido en el Libro Décimo del Código Sanitario.

TITULO FINAL

Artículo 106.- El presente reglamento entrará en vigencia 180 días después de su publicación en el Diario Oficial, fecha en la cual se entenderá derogado el Decreto Supremo N° 78, del 9 de febrero de 1983, del Ministerio de Salud y sus modificaciones, así como cualquier otra norma, resolución o disposición que fuere contraria o incompatible con las contenidas en este decreto supremo.

Anótese, tómesese razón, publíquese en el Diario Oficial e insértese en la recopilación de Reglamentos de la Contraloría General de la República.- ENRIQUE KRAUSS RUSQUE, Vicepresidente de la República.- Jorge Jiménez de la Jara, Ministro de Salud.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud.- Dr. Luis Martínez Oliva, Subsecretario de Salud (S).

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Dirección del Trabajo

**sistema de control de asistencia para
choferes de vehículos de carga
terrestre interurbana**

Resolución exenta N° 204, 15.07.98^(*)

Fija requisitos y regula procedimientos para establecer un sistema obligatorio de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, de descanso y de las remuneraciones para los trabajadores choferes de vehículos de carga terrestre interurbana

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 25 y 33, inciso 2° del Código del Trabajo.

Considerando:

- 1) Que las especiales características de organización y desarrollo de las actividades laborales en el sector del transporte de carga terrestre interurbana impiden, en la generalidad de los casos, aplicar adecuadamente las normas previstas en el inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo;
- 2) Que, en efecto, esta Dirección ha constatado, a través de diversas fiscalizaciones, que en el sector del transporte de carga terrestre interurbana, la jornada de trabajo del personal que en ellos labora se inicia y termina en distintos puntos del territorio nacional, y también fuera del país, según sea el itinerario de que se trate, circunstancia ésta que hace impracticable el control de las horas de trabajo y determinación de los descansos a través de los sistemas comunes autorizados por la ley, toda vez que obligaría a utilizar un considerable número de libros de asistencia o de relojes control, registros éstos que por sus características dificultarían consignar además los descansos en ruta que deben hacer uso los choferes;
- 3) Que el impedimento a que se alude en el considerando anterior ha sido reconocido en múltiples oportunidades por los propios trabajadores y empleadores y sus representantes;
- 4) Que la utilización de libros de asistencia o de reloj control, en las condiciones señaladas en el considerando 2, dificulta además la labor fiscalizadora de los Servicios del Trabajo;

(1) Publicada en el Diario Oficial de 22.07.98.

N. del E.: Texto rectificado según Diario Oficial de 27.07.98.

- 5) Que en virtud de diversos estudios técnicos, se han desarrollado y probado distintos sistemas automatizados de control de asistencia y horas laboradas que permiten determinar y registrar fidedignamente la asistencia, las horas exactas laboradas en el mes por los trabajadores de que se trata, y las horas correspondientes a descansos y/o tiempos de espera que deban cumplir entre turnos laborales, y que además facilita una adecuada fiscalización de las normas sobre jornada de trabajo y descansos contenidas en el artículo 25 del Código del Trabajo;
- 6) Que para la consecución de los objetivos de esta Dirección importa, entre otras materias, apoyar e impulsar toda acción o medida que junto con facilitar la debida y oportuna aplicación de la ley, posibilite una fiscalización más eficiente de su cumplimiento;
- 7) Que, a juicio de esta Dirección, los sistemas automatizados citados en la presente resolución, se ubican en una línea de modernidad y eficiencia que amerita el apoyo de la Autoridad, y
- 8) Que las consideraciones precedentes hacen necesario que esta Dirección, en uso de la facultad establecida en el inciso 2º del artículo 33 del Código del Trabajo, establezca y regule sistemas especiales y obligatorios de control de asistencia que permitan, por un lado, hacer cumplir a cabalidad las disposiciones legales sobre jornada de trabajo y descansos y, por otro, facilitar la labor de fiscalización propia de este Servicio, por lo que:

Resuelvo:

Artículo 1º. Establécese, en forma obligatoria, un sistema de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, de descanso y de las remuneraciones para los trabajadores choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, conforme a lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 2º. Para los efectos de la presente resolución, se entiende por transporte de carga interurbano, el servicio destinado a transportar carga entre una o más ciudades o localidades que estén ubicadas en ciudades o áreas urbanas diferentes.

Artículo 3º. El sistema deberá operar sobre la base de un documento que se denominará "libreta de registro diario de asistencia", o, de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 de esta misma resolución, en el caso de los sistemas automatizados.

DE LA LIBRETA DE REGISTRO DIARIO DE ASISTENCIA

Artículo 4º. La libreta de registro diario de asistencia para los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, en adelante la libreta, cuyo modelo obligatorio se adjunta como anexo a la presente resolución, estará compuesta de, a lo menos, 31 hojas originales y una copia por cada una de ellas, las que corresponden al máximo de días de un mes calendario y otra hoja ubicada al final de las anteriores, destinada a registrar eventuales cambios de empleador, la sumatoria mensual de horas que el trabajador utilice en las distintas actividades y la suma de la recaudación mensual por carga o flete transportado. Todas y cada una de las hojas deberán ser utilizadas, inclusive en aquellos días en que el trabajador por cualquier causa no hubiere laborado, en cuyo caso junto con inutilizarse los espacios pertinentes, se dejará constancia del hecho que corresponda, como por ejemplo: día de descanso del chofer, feriado legal, vehículo en reparación, restricción vehicular, licencia médica, permisos, etc.

La copia deberá ser entregada al empleador quien la conservará en los términos establecidos en el artículo 15 de la presente resolución.

Deberán foliarse las hojas desde el 1 al 32, en el ángulo superior derecho, como se indica en el anexo a que se ha hecho referencia y deberá registrarse la fecha, expresada en día, mes y año. Deberá ser timbrada y registrada en la Inspección del Trabajo que corresponda al domicilio del empleador.

Cada hoja que corresponde al registro diario de actividades, estará conformada por las siguientes secciones:

- a) Sección 1. Tipos de actividad.
- b) Sección 2. Foliado de página y fecha.
- c) Sección 3. Origen destino.
- d) Sección 4. Detalle de la jornada.
- e) Sección 5. Resumen de la jornada de trabajo.
- f) Sección 6. Firma y RUT del trabajador.
- g) Sección 7. Control.
- h) Sección 8. Valores recaudados por carga o flete.
- i) Sección 9. Revisión de la información.
- j) Sección 10. Nombre de responsable entrega - recibe camión.
- k) Sección 11. Fecha presentación y destino.
- l) Sección 12. Cambio de empleador o vehículo.
- m) Sección 13. Sumatoria mensual de horas.
- n) Sección 14. Recaudación mensual por flete o carga.

La portada de la libreta deberá ajustarse al formato que se adjunta en anexo y su contraportada debe incluir el artículo 25 del Código del Trabajo y las instrucciones para el llenado de la libreta.

Artículo 5º. La libreta, cuya confección y costo corresponderá al empleador, será, respecto de los conductores, individual e intransferible.

Artículo 6º. El empleador debe entregar la libreta al trabajador previo al inicio del respectivo mes, y es responsabilidad del primero constatar que el referido documento sea portado por el trabajador al inicio de su jornada, como asimismo por su correcto llenado al concluir aquella o el viaje. Es obligación del chofer portar su libreta mientras dure el viaje.

Artículo 7º. El trabajador deberá registrar en la libreta todas las actividades encomendadas por su empleador.

Artículo 8º. El contenido de las secciones de la libreta, el llenado y la responsabilidad de éste, se ajustará a lo siguiente:

- a) *Sección 1.* Tipos de Actividad, destinado a establecer cómo se deben llenar las columnas de la sección N° 4.
- b) *Sección 2.* Individualización, corresponde al espacio foliado, destinado a registrar la numeración de las hojas que conforman la libreta y la fecha, lo que se realizará de acuerdo a lo dispuesto en el inciso 3º del artículo 4º de esta resolución.

- c) *Sección 3. Origen Destino.* Destinada a individualizar el itinerario, deberá consignar, en forma completa, las ciudades o localidades de inicio y de destino del viaje o viajes, según corresponda, datos que deberán registrarse en el momento en que ello ocurra.

En el caso de los viajes cortos o de menos de cinco horas de duración, se deberán consignar la ciudad o localidad de inicio, la ciudad o localidad de destino y nuevamente la ciudad o localidad de inicio. En este caso deberá completarse el espacio número de viajes efectuados, el que se llenará al final de la jornada y cuando se realice más de uno por día.

Será de responsabilidad del trabajador el llenado de las siguientes secciones:

- d) *Sección 4. Detalle de la jornada,* destinada a registrar la patente del vehículo, la actividad del trabajador, sea ésta, de conducción, tarea auxiliar, período de simple presencia o espera, descanso a bordo, o descanso en tierra, especificando en cada caso las horas de inicio y de término.
- e) *Sección 5. Resumen jornada de trabajo,* destinada a registrar el total de tiempo empleado en cada una de las actividades indicadas en la sección anterior, así:
- e.1) Total horas de conducción, deberá consignar el total de horas y minutos dedicados a manejar.
- e.2) Total horas de tareas auxiliares, deberá consignar el total del tiempo dedicado, en horas y minutos, por el conductor a estas tareas, entendidas como: atención al camión y la carga, vigilancia de la máquina, conducción del vehículo entre el taller o garaje y el lugar de carga, o viceversa, recepción y entrega de la carga y del camión, consecución de carga, trabajos de conservación y reparación del vehículo que requieran de su presencia o trabajo, contabilidad, entrega de ingresos, firma de registros, entrega de planillas de ruta y libretas, control de gastos y otras tareas similares.
- e.3) Total descanso a bordo, deberá registrar el total del tiempo dedicado al descanso a bordo del camión, en horas y minutos.
- e.4) Total horas de simple presencia o espera, deberá registrar en horas y minutos, el total del tiempo en que el trabajador está disponible para atender a posibles llamadas de reanudación de turno o para reanudar su trabajo en el momento fijado por el horario, tales como: espera para cargar o descargar, espera en aduanas, etc.
- f) *Sección 6. Firma y RUT del trabajador,* destinada a consignar la firma y el RUT del trabajador en señal de autenticidad de los datos antes registrados.

Será de uso privativo de los funcionarios que se indican, el llenado de la siguiente sección:

- g) *Sección 7. Control,* destinada a registrar los controles que realicen funcionarios de la Dirección del Trabajo, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones o de Carabineros.
- h) *Sección 8. Valores recaudados por carga o flete.* Destinada a registrar los valores recaudados por el costo del flete o de la carga transportada. Se deberá anotar con exactitud el número de la factura o guía que debe extender la empresa transportadora y el valor

correspondiente contenido en cada una de ellas y en la columna "Pág. N°", se debe hacer referencia al número de la(s) página(s) que corresponde(n) al transporte de la carga relacionada en la factura o guía, en el caso en que se utilice más de un día para ello, con el objeto de determinar el monto de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, siempre que éstas se encuentren conformadas sobre la base de comisión o porcentaje por flete o carga transportadas.

Será de responsabilidad del empleador el llenado de las siguientes secciones:

- i) *Sección 9.* Revisión de la Información, destinada a indicar el nombre, Rol Unico Tributario, firma y timbre de la persona que, en representación del empleador, realizó la revisión y eventuales observaciones.
- j) *Sección 10.* Nombre de responsable entrega - recibe camión. Orientado a registrar el nombre de quien, en representación del empleador, entrega y recibe el camión.
- k) *Sección 11.* Fecha presentación y destino. Destinada a consignar el día, mes y año, la hora y minutos y la localidad de destino del trabajador en su próximo viaje.
- l) *Sección 12.* Cambio de empleador o vehículo, destinada a registrar eventuales cambios de empleador. Esta sección deberá ser completada cada vez que al chofer le corresponda trabajar en un vehículo en que no ha trabajado en el curso del mes correspondiente al de la libreta, o que el vehículo haya cambiado de propietario o de razón social, debiendo el empleador o a su representante inscribir los datos correspondientes.
- m) *Sección 13.* Sumatoria mensual de horas, destinada a sumar el total de tiempo empleado durante el mes en cada una de las actividades contenidas en la sección 5.
- n) *Sección 14.* Recaudación mensual por flete o carga, destinada a sumar los totales de las cantidades contenidos en sección 8 de cada página de la libreta.

Artículo 9º. El anexo Libreta de Registro Diario de Asistencia, adjunto a la presente resolución, deberá entenderse parte integrante de ella para todos los efectos legales.

Artículo 10. Facúltase a los Directores Regionales del Trabajo para autorizar, en sus respectivas regiones y en casos excepcionales, el diseño de páginas que, manteniendo los datos básicos contenidos en el anexo que acompaña a la presente resolución, las empresas puedan agregar otros que ellas precisen.

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 11. Autorízase a las empresas transportadoras de carga para, optativamente, utilizar sistemas alternativos de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondiente al servicio prestado, para los trabajadores que laboran a bordo de los vehículos de carga interurbana, en la medida que éstos sean de tipo electrónico, electrónico-computacional o automatizados, tales como el tacógrafo electrónico u otro dispositivo electrónico de registro y, cumplan, a lo menos, los requisitos y condiciones fijados para el sistema contenido en la Resolución N° 851 exenta, de 30 de agosto de 1995, de esta Dirección.

Con todo, las empresas dedicadas al transporte interurbano de mercancías podrán hacer uso del sistema contenido en la anteriormente citada Resolución N° 851, respecto de su personal que se desempeña a bordo de vehículos de carga interurbana, siempre y cuando todos sus viajes se originen y concluyan en puntos en donde existan lectores de tarjetas con banda magnética o código de barras.

Artículo 12. Los empleadores deberán comunicar por escrito, a la Inspección del Trabajo correspondiente a su domicilio, la circunstancia de haber optado por implementar cualesquiera de los sistemas señalados en el artículo anterior, debiendo, en todo caso, adjuntar la certificación a que se refiere la letra j) del artículo 2° de la precitada Resolución N° 851. Podrán, además, incluir el registro de cualquier otro dato o antecedente de las empresas o de la forma cómo desarrollan sus actividades laborales que estimen relevantes para la adecuada implementación de los referidos sistemas optativos de control de asistencia.

Artículo 13. Sin perjuicio de la facultad fiscalizadora de los Inspectores del Trabajo, los fiscalizadores del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones y los funcionarios de Carabineros de Chile podrán controlar las libretas, en el caso del control manual y las tarjetas con banda magnética o código de barras y los respectivos comprobantes, en el caso de los sistemas automatizados.

Artículo 14. La utilización incorrecta de cualesquiera de los sistemas establecidos mediante la presente resolución o su no uso, será de exclusiva responsabilidad de la empresa, sin perjuicio de la sanción que esta última pueda aplicar a sus trabajadores ante la inobservancia de las normas de llenado, siempre que tales normas se establezcan como obligaciones en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad o en los respectivos contratos de trabajo.

Artículo 15. Los empleadores deberán mantener en el domicilio a que se refiere el anterior artículo 12, a disposición de los Servicios del Trabajo, por un período mínimo de seis meses, un archivo con las copias de las páginas de las libretas, con el resumen mensual del sistema automatizado, con las hojas de registro o disco diagrama y con el resumen mensual del dispositivo electrónico, según el caso, las que deberán archivar en el orden que les corresponde, de acuerdo a su número de folio y/o a la fecha de emisión. Si por las particularidades del viaje, en el caso de la libreta o de los sistemas automatizados, se originaren para cada trabajador más de una hoja de la libreta o más de un comprobante de registro, se conformará con ellos un expediente en forma correlativa.

Artículo 16. La utilización incorrecta de cualesquiera de los sistemas contenidos en el cuerpo de la presente resolución o su no implementación, constituirá infracción a lo previsto en el artículo 33 del Código del Trabajo y se sancionará en conformidad a lo dispuesto en el artículo 477 del mismo cuerpo legal.

Artículo 17. El no otorgamiento en tiempo y forma de los descansos entre turnos de conducción y entre jornadas, constituirá infracción al artículo 25 del Código del Trabajo y se sancionará en conformidad a lo dispuesto en el artículo 477 del mismo cuerpo legal.

Artículo 18. La presente resolución regirá a contar del primer día del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

**LIBRETA DE REGISTRO DIARIO DE ASISTENCIA
DE CONDUCTORES DE VEHICULOS
DE CARGA INTERURBANOS**

CORRESPONDIENTE AL MES _____

Nombres: _____

Apellidos: _____

RUT: _____

Domicilio: _____

Teléfono: _____

Licencia de Conductor N°: _____

Otorgada por la Municipalidad de: _____

Fecha de vencimiento: _____

Inscrito en la Inspección del Trabajo de: _____

Fecha: _____

Número de Inscripción: _____

Firma y Timbre

El Código del Trabajo (D.F.L. N° 1, de 1994) establece:

Artículo 25: La jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles, será de 192 horas mensuales. En el caso de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de los servicios interurbanos de pasajeros y de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes.

Todos los trabajadores aludidos en el inciso precedente deberán tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.

Cuando los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y el personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles arriben a un terminal, después de cumplir en la ruta o en la vía, respectivamente, una jornada de ocho o más horas, deberán tener un descanso mínimo en tierra de ocho horas.

En ningún caso el chofer de la locomoción colectiva interurbana o el de vehículos de carga terrestre interurbana podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas.

El bus deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél.

INSTRUCCIONES

- 1.- Esta libreta de asistencia es de responsabilidad del empleador, quien debe entregarla al trabajador al comienzo de la jornada y retirarla al final de ella. En caso de término de la relación laboral en el curso del mes, la libreta debe ser entregada, previa firma de comprobante, al trabajador.
- 2.- En el caso de los trabajadores de jornada parcial, la libreta debe permanecer en poder del trabajador, pero es responsabilidad del empleador constatar su porte al comienzo de la jornada y su correcto llenado al final de la misma.
- 3.- Esta libreta dispone de una página para cada día del mes. Los días de descanso del trabajador se debe anular la página(s) correspondiente(s) escribiendo en diagonal la palabra DESCANSO
- 4.- Si una jornada de trabajo comienza un día y termina al día siguiente se debe ocupar las páginas correspondientes.
- 5.- La indicación del número de patente, que es necesario escribir sólo al comienzo de la jornada a menos que el trabajador preste sus servicios en más de un camión en el transcurso del día, debe corresponder a alguno de los camiones inscritos en las páginas finales de la libreta.
- 6.- Para la especificación de las actividades desarrolladas por el trabajador, se entiende por:
 - **Conducción:** La actividad desarrollada por el chofer conduciendo el camión en la ruta correspondiente al viaje o flete.
 - **Tarea Auxiliar:** Deberá consignar el total del tiempo dedicado, en horas y minutos, por los conductores a estas tareas, entendidas como: atención a la carga, vigilancia del camión y de la carga, conducción del camión entre el taller o garaje y el lugar o sitio de carga, o viceversa, recepción y entrega del camión, trabajos de conservación y reparación del vehículo que requieran de su presencia o trabajo, contabilidad, entrega de ingresos, firma de registros, entrega de planillas de ruta y libretas, consecución o búsqueda de carga, y otras tareas similares.
 - **Simple presencia:** La actividad desarrollada dentro de la jornada de trabajo consistente en que el trabajador esté disponible para atender a posibles llamadas de reanudación de turnos, esperas en aduanas, pesaje y/o para cargar el camión, o para reanudar el trabajo en el momento fijado por el horario.
 - **Descanso a bordo:** La actividad indicada por el Código del Trabajo de descanso absoluto de 2 horas cada 5 horas de conducción y de ocho cada veinticuatro horas cuando ella se realice a bordo del camión y cuando éste, a su vez, cuente con las condiciones para el efectivo descanso.
 - **Descanso en tierra:** La actividad de descanso absoluto e ininterrumpido de a lo menos 8 horas dentro de un período de veinticuatro horas cualquiera, el que también puede ser realizado a bordo, tal como se señaló antes.

Cualquier adulteración o falseamiento de los datos consignados en esta libreta será sancionada de conformidad a la ley

página N°: _____

12) Cada vez que le corresponda trabajar en un vehículo en que no ha trabajado en el curso del presente mes, o que haya cambiado de propietario o de razón social, solicite al empleador o a su representante que inscriba en esta página los datos requeridos

Patente:	Marca:
Modelo/Año:	RUT Empleador:
Nombre Empleador:	
Domicilio Empleador:	
	Teléfono:
Nombre de Fantasía:	

Patente:	Marca:
Modelo/Año:	RUT Empleador:
Nombre Empleador:	
Domicilio Empleador:	
	Teléfono:
Nombre de Fantasía:	

Patente:	Marca:
Modelo/Año:	RUT Empleador:
Nombre Empleador:	
Domicilio Empleador:	
	Teléfono:
Nombre de Fantasía:	

Patente:	Marca:
Modelo/Año:	RUT Empleador:
Nombre Empleador:	
Domicilio Empleador:	
	Teléfono:
Nombre de Fantasía:	

Patente:	Marca:
Modelo/Año:	RUT Empleador:
Nombre Empleador:	
Domicilio Empleador:	
	Teléfono:
Nombre de Fantasía:	

13) Sumatoria mensual de horas		14) Recaudación mensual por flete o carga	
Total horas de conducción		N°	Sub - Total
Total horas tareas auxiliares		Guías:	
Total horas simple presencia		Facturas:	
Total horas descanso a bordo			
Total horas descanso en tierra		TOTAL	

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría del Trabajo

**FIJA SECTORES PRODUCTIVOS A LOS QUE
DEBERA ORIENTARSE EL PROGRAMA DE
RECONVERSION LABORAL QUE INDICA
Y CONDICIONES DEL MISMO (*)**

Decreto Supremo N° 30, 22.04.98.

Núm. 30.- Santiago, 22 de abril de 1998.

Vistos: Lo dispuesto en los artículos 44, 45 y 46, letra b), de la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo; la Ley N° 19.540, que fija el Presupuesto del Sector Público para el año 1998 y la Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

- 1.- Que corresponde al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, administrar programas de reconversión laboral, financiados a través del Fondo Nacional de Capacitación, para trabajadores de un sector productivo o parte de él, que no ofrezca alternativas laborales a sus trabajadores por enfrentar procesos permanentes de declinación económica, ajuste tecnológico o cambios estructurales.
- 2.- Que los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, Hacienda y Economía, Fomento y Reconstrucción están facultados para establecer, a través de un decreto supremo, los sectores productivos a que deberán orientarse tales programas, así como sus condiciones y requisitos.
- 3.- Que, de acuerdo a solicitudes formuladas por representantes de los trabajadores del sector Textil y Confecciones, y evaluadas por el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, se da cuenta de un número importante de trabajadores que cumplen con los requisitos establecidos en el numeral 2 de este decreto supremo, pertenecientes a la Región de Valparaíso, por lo que se hace necesario implementar un programa especial de reconversión laboral destinado a aquellos trabajadores que cumplan tales requisitos, con los límites presupuestarios que se fijan más adelante.
- 4.- La disponibilidad de recursos presupuestarios para la ejecución de dicho programa en el Presupuesto para el año 1998 del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

(*) Publicado en el Diario Oficial con fecha 13.07.98.

Decreto:

Artículo primero.- Fijanse los siguientes requisitos, condiciones y modalidades esenciales a que estará sometido el Programa de Reconversión Laboral que se establece en virtud de este decreto supremo:

- 1.- El programa se dirigirá al sector Textil y Confecciones de la Región de Valparaíso y estará orientado a los trabajadores desplazados de dichos sectores, que por efecto de la inadecuación u obsolescencia de sus competencias para el trabajo, no pueden reinsertarse laboralmente por sus propios medios.
- 2.- Para optar al programa de reconversión laboral que da cuenta este decreto supremo, los trabajadores beneficiarios deberán cumplir con los siguientes requisitos copulativos:
 - a) poseer estudios regulares no superiores a la Enseñanza Media completa;
 - b) estar, preferentemente, en un rango de edad entre 25 a 50 años;
 - c) haberse desempeñado preferentemente en la línea de producción, en empresas del sector Textil y Confecciones de la Región de Valparaíso;
 - d) haber percibido como último ingreso en la empresa, una suma no superior a \$ 250.000 (doscientos cincuenta mil pesos) líquidos.

Para el ingreso al programa, dichos trabajadores deberán postular a través de una Oficina Municipal de Información Laboral, de aquellas reguladas por la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, en las oportunidades que determine el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y contar con una declaración jurada simple que certifique su calidad de cesante.

- 3.- Las presentaciones específicas que podrán recibir los beneficiarios podrán consistir en:
 - a) capacitación en un oficio;
 - b) orientación y consejería laboral;
 - c) colocación en un nuevo puesto de trabajo;
 - d) cuidado de niños, en el evento que el beneficiario directo del programa lo requiera para facilitar su acceso a éste;
 - e) diagnóstico específico de salud para los efectos de determinar la compatibilidad del postulante con el eventual y futuro puesto de trabajo;
 - f) herramientas básicas, en el caso que el beneficiario lo requiera, para el desempeño del nuevo oficio, calificadas por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo;
 - g) gastos de traslado, si el nuevo puesto de trabajo se ubica en una localidad distinta a la de su residencia habitual, y siempre que la misma se ubique en un lugar distante, que le impida acudir normalmente a su nuevo empleo;

- h) gastos de transporte y alimentación de los beneficiarios, necesarios para el cumplimiento de los objetivos del programa.

Los beneficiarios arriba consignados necesariamente deberán formar parte de un programa específico de trabajo para cada uno de ellos, elaborado por el organismo proponente en su oferta.

- 4.- Para la ejecución del programa, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo deberá contratar los servicios de organismos técnicos de capacitación de aquéllos mencionados en el artículo 12 de la Ley N° 19.518, mediante licitaciones públicas o privadas.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, a través de Bases Técnico Administrativas de Licitación, establecerá las demás exigencias y condiciones para postular al programa.

- 5.- Este programa de reconversión laboral tendrá una vigencia de dos años, a contar de la total tramitación de este decreto supremo.
- 6.- El límite máximo de recursos a devengar en este programa durante el presente año, será la suma de \$ 425.294.000. (cuatrocientos veinticinco millones doscientos noventa y cuatro mil pesos).
- 7.- Sin perjuicio de lo señalado en el número anterior, en cada uno de los beneficiarios del programa podrá invertirse hasta la suma de \$ 1.100.000. (un millón cien mil pesos).
- 8.- Corresponderá al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo efectuar la supervisión y seguimiento de la ejecución de las acciones adjudicadas en el marco de este programa, con el objeto de verificar su cabal cumplimiento.

Artículo segundo.- El gasto que podrá irrogar durante el presente año la ejecución del programa de reconversión laboral a que alude este decreto supremo se imputará al subtítulo 25 transferencias corrientes; ítem 31 transferencias al sector privado; asignación 448 programas de reconversión laboral, y no podrá exceder la suma de \$ 300.000.000 (trescientos millones de pesos), pudiendo comprometerse adicionalmente, recursos por la suma de hasta \$ 125.294.000 (ciento veinticinco millones doscientos noventa y cuatro mil pesos), con cargo a la glosa 04, letra a) del presupuesto vigente del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Tómese razón, comuníquese y publíquese.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Jorge Arrate Mac Niven, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Eduardo Aninat Ureta, Ministro de Hacienda.- Alvaro García Hurtado, Ministro de Economía, Fomento y Reconstrucción.

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

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

IMPUGNABILIDAD DE LAS SENTENCIAS SOBRE RECLAMACIONES DE MULTAS ADMINISTRATIVAS

Marcelo Albornoz Serrano (*)

En el Título II, del Libro V, del Código del Trabajo, se regula el “*Procedimiento de Reclamo por Sanciones a las Leyes y Reglamentos Vigentes*”, señalando el artículo 474 inciso 3º, que la resolución que aplique una multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de los 15 días siguientes a su notificación.

Al respecto, un interesante y aún no resuelto debate procesal laboral se ha estado dando en el último tiempo en el seno de los Tribunales Superiores de Justicia, en cuanto a aceptar o no la posibilidad de impugnar, mediante los recursos procesales que franquea la ley, las sentencias recaídas en los juicios de reclamación de multas administrativas aplicadas por la Dirección del Trabajo.

En efecto, en algunos fallos emanados de la Itma. Corte de Apelaciones de Santiago, así como de otras Cortes del país, se ha aceptado plenamente la posibilidad de recurrir en contra de las sentencias laborales que resuelven reclamaciones de multas administrativas, para lo cual han fundado sus resoluciones argumentando que, si bien es cierto que el mencionado Título II no contempla la posibilidad de recurso alguno en contra de tales sentencias, no es menos cierto que el legislador no ha establecido un procedimiento especial aplicable a esa materia, razón por la que, aplicando las normas generales, se han tramitado tales reclamaciones de acuerdo al procedimiento ordinario laboral, reglamentado en el Párrafo 2º, del Título I, del citado Libro V del Código del ramo. Siguiendo con su razonamiento jurídico, la Corte ha dicho que por la aplicación del procedimiento ordinario, la sentencia que se dicte tendrá el carácter de definitiva, según lo dispone el artículo 458 del mismo texto legal. En consecuencia, si las resoluciones que recaen en estos procesos tienen tal naturaleza jurídica, serán apelables por aplicación de lo prescrito en el artículo 465 del mismo Código.

Por su parte, la Excm. Corte Suprema ha venido sosteniendo una tesis contraria a lo expresado anteriormente, ya que según su criterio jurídico no es procedente recurrir en contra de tales sentencias laborales. En primer lugar, la Corte ha afirmado que por aplicación del artículo 474 del Código del Trabajo, en contra de las resoluciones de la Dirección del Trabajo que imponen multas sólo procede el recurso de reclamación que conocerá el Juez de Letras del Trabajo respectivo. En segundo término, ha dicho que, no obstante las sentencias laborales son susceptibles de los recursos que contempla el Párrafo 5º, del Título I, del Libro V del Código Laboral, las sentencias que recaen en estas reclamaciones judiciales están sometidas a un procedimiento diverso, tratado en el mismo Libro pero en un Título completamente distinto, como lo es el Título II, el cual no contempla recurso alguno en su contra.

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

A continuación, y con el fin de ilustrar de mejor forma las posiciones jurídicas antes mencionadas, se transcribirán dos sentencias, una emanada de la ltma. Corte de Apelaciones de Santiago, y otra de la Excm. Corte Suprema, ambas recaídas en procesos en los que fue parte la Dirección del Trabajo.

CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO.

Santiago, 5 de junio de 1998.

Vistos y teniendo presente.

- 1º Que si bien es cierto, el Título II del Libro V del Código del Trabajo, relativo al procedimiento de reclamo por sanciones por infracciones a las leyes y reglamento vigentes, no contempla la posibilidad de impugnar la sentencia que dicta el Juez de Letras del Trabajo mediante la interposición del recurso de apelación, no lo es menos que tampoco reglamenta el procedimiento que debe aplicarse en la tramitación del respectivo reclamo;
- 2º Que, por consiguiente, debe éste ajustarse al que corresponde al juicio ordinario laboral que tiene una tramitación de carácter ordinario en que, la sentencia definitiva, debe regirse por lo dispuesto en el artículo 458 del Código del Trabajo, lo que se cumplió atendidas las consideraciones de la sentencia recurrida y la forma en que se resolvió el reclamo;
- 3º Que, de conformidad a lo establecido en el artículo 465 del Código del ramo, la sentencia tiene el carácter de definitiva y, por lo tanto, es apelable, recurso que no se interpuso el quejoso;
- 4º Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 545 del Código Orgánico de Tribunales, la queja sólo es procedente cuando no procede recurso alguno en contra de la sentencia definitiva que se impugna, cuyo no es el caso.

Por estas consideraciones, y, lo establecido en los artículos citados y lo dispuesto en el artículo 468 y siguiente del Código del Trabajo, se desecha el recurso de queja impuesto a fojas 10 por el recurrente Café Colonia Ltda., manteniendo a firme, en consecuencia, lo resuelto en la sentencia de 6 de enero del año en curso, escrita a fojas 103 y siguientes.

Regístrese y devuélvase con sus antecedentes.

Redacción del Abogado Integrante señor Raúl Allendes Ossa.

Rol Nº 222-98.

CORTE SUPREMA.

Santiago, 3 de junio de 1998.

Vistos y teniendo presente:

- 1º Que en contra de las resoluciones administrativas que imponen multa, emanadas de la Dirección del Trabajo, el artículo 474 del Código del Trabajo sólo concede el recurso de reclamación que conocerá el tribunal de competencia laboral;

- 2º Que en general las sentencias laborales son susceptibles de los recursos que contempla el Libro V, Título I, Párrafo 5º del Código del Trabajo, no así las que recaen en las reclamaciones mencionadas en el considerando anterior pues éstas están sometidas a un procedimiento distinto y se tratan en el mismo Libro, pero en el Título II de ese cuerpo legal, sin que éste a su vez contemple recurso alguno en su contra;
- 3º Que, conforme a lo razonado, no procedía conceder el recurso de apelación interpuesto a fojas 76, ni menos que la Corte de Apelaciones conociera de él y dictará sentencia de segunda instancia, todo lo cual ha determinado un procedimiento que no se ajusta a derecho, haciendo necesario que este Tribunal, en mérito de sus facultades disciplinarias, corrija de oficio los vicios que se han representado.

Por lo expuesto, normas legales citadas y de conformidad, además, con lo dispuesto en el artículo 541 del Código Orgánico de Tribunales, se anula todo lo obrado en estos autos a partir de la resolución de cuatro de febrero último, escrita a fojas 80, que concede el recurso de apelación interpuesto por el reclamante y, en consecuencia, se declara firme la sentencia de 6 de enero pasado, escrita a fojas 70.

Atendido lo resuelto, no se emite pronunciamiento sobre el recurso de casación en el fondo deducido a fojas 90.

Regístrese y devuélvase.

AWSDRILL CHILE LTDA. INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE ANTOFAGASTA.

Rol Nº 1.662-98.

DEL DIARIO OFICIAL

22

JUNIO

- Decreto N° 25, de 13.04.98, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba modificación de estatutos de Caja de Compensación de Asignación Familiar Gabriela Mistral.
- Decreto N° 26, de 13.04.98, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba modificación de estatutos de Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes.
- Decreto N° 27, de 13.04.98, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba modificación de estatutos de Caja de Compensación de Asignación Familiar Javiera Carrera.
- Decreto N° 28, de 13.04.98, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba modificación de estatutos de Caja de Compensación de Asignación Familiar La Araucana.
- Decreto N° 29, de 13.04.98, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba modificación de estatutos de Caja de Compensación de Asignación Familiar 18 de Septiembre.
- Decreto N° 30, de 13.04.98, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba modificación de estatutos de Caja de Compensación de Asignación Familiar Los Héroes.

23

JUNIO

- Decreto N° 1, de 13.01.98, del Ministerio de Educación. Reglamenta Capítulo II Título IV de la Ley N° 19.284 que establece normas para la Integración Social de Personas con Discapacidad (N. del E.: El Título IV (artículos 20 al 26) establece las disposiciones relativas a la inserción laboral de los discapacitados.

24

JUNIO

- Resolución N° 1.212 exenta, de 5.06.98, del Ministerio de Salud. Aprueba normas técnicas sobre directivas nutricionales que indica, para la declaración de propiedades saludables de los alimentos.

1

JULIO

- Ley N° 19.567. Modifica el Código de Procedimiento Penal y el Código Penal en lo relativo a la detención, y dicta normas de protección a los derechos del ciudadano.

7

JULIO

- D.F.L. N° 1, de 12.11.97, del Ministerio de Hacienda. Reemplaza Título Preliminar y Libro II de la Ordenanza de Aduanas.

8

JULIO

13

JULIO

- Ley N° 19.571. Modifica el Decreto Supremo (S) N° 220, de 1979, de la Subsecretaría de Marina, que fijó la Planta de Oficiales y Empleados Civiles de la Armada.
- Modifica Reglamento del Senado de la República.
- Decreto N° 475, de 6.05.98, del Ministerio de Hacienda. Reglamento para la Aplicación de Incremento por Desempeño Institucional del artículo 6° de la Ley N° 19.553.
- Decreto N° 30, de 22.04.98, de la Subsecretaría del Trabajo. Fija sectores productivos a los que deberá orientarse el programa de Reconversión laboral que indica y condiciones del mismo (publicado en esta edición).

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

CONTRATO INDIVIDUAL. CUMPLIMIENTO.

2.709/197, 17.06.98.

Niega lugar a reconsideración de las Instrucciones N° 97-181, de 9.12.97 impartidas a la empresa Consultora ... por la fiscalizadora Srta. M. J. R., de la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 7°. Código Civil, artículo 45.

Concordancias: Ord. N° 2.790/133, de 5.05.95.

Se ha solicitado a esta Dirección la reconsideración de las Instrucciones N° 97-181, de 9.12.97, impartidas a la empresa Consultora ... por la fiscalizadora Srta. M. J. R., de la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano, que le ordenan pagar una diferencia de sueldo a cuatro trabajadores de la referida empresa producida por descuento de días no laborados debido a que no se les proporcionó trabajo durante ellos.

Se fundamenta la solicitud en que los contratos de trabajo de las trabajadoras de que se trata establecen que éstas se desempeñarán como "*cadete de empaque de apoyo cuando la empresa lo requiera*", circunstancia que, a juicio de la requirente, la habilita a descontar en forma proporcional al sueldo aquellos días en que no se les proporciona trabajo, lo que es conocido y aceptado por aquéllas.

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

El artículo 7° del Código del Trabajo, estipula:

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y 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".

Del precepto legal transcrito se desprende que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para las partes.

Es así, como para el empleador sus obligaciones consisten fundamentalmente en proporcionar al dependiente el trabajo convenido y pagar por dichos servicios la remuneración acordada y, tratándose del trabajador, su principal obligación consiste en efectuar la labor o servicio para el cual fue contratado.

En relación con lo anterior cabe precisar que la doctrina reiterada y uniforme de este Servicio ha sostenido que las partes pueden liberarse del cumplimiento de sus obligaciones contractuales en el evento de que exista fuerza mayor o caso fortuito, concepto éste que aparece definido en el artículo 45 del Código Civil en los términos siguientes:

"Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.".

De la disposición anotada se colige que para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito es necesario la concurrencia copulativa de los siguientes elementos:

- a) Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido de que éstas no hayan contribuido en forma alguna a su producción.
- b) Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes.
- c) Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aun en el evento de oponerse las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

De esta suerte, concurriendo los requisitos antes mencionados, un determinado hecho podrá ser calificado como fuerza mayor o caso fortuito el cual exonerará a las partes de las obligaciones que impone el contrato.

Analizada la cláusula contractual en comento a la luz de las disposiciones legales citadas y comentadas, preciso es convenir, en opinión de este Servicio, que la misma no se ajusta a derecho, por cuanto, a través de ella se faculta al empleador para proporcionar el trabajo convenido sólo cuando éste así lo determine, lo que en el fondo se traduce en exonerarlo del cumplimiento de sus obligaciones contractuales sin que concurra a su respecto causa legal alguna que lo habilite para ello.

Lo expresado precedentemente, autoriza para sostener, a la vez, que el empleador en este caso no se encuentra autorizado legalmente para proceder a descontar días no laborados por las trabajadoras provenientes de causas que no le son imputables a las mismas.

De esta suerte, no cabe sino concluir que se niega lugar a la reconsideración de las instrucciones referidas, por encontrarse ajustadas a derecho.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que se deniega la reconsideración de las Instrucciones N° 97-181, de 9.12.97 cursadas a la empresa Consultora Santa Lucía por la fiscalizadora Srta. M. J. R., de la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIAS. ACTUACIONES SINDICALES. VALIDEZ.**2.710/198, 17.06.98.****La declaración de nulidad de la convocatoria al Consejo de Confederaciones, Federaciones, Asociaciones Nacionales y Sindicatos Nacionales –CONFASIN– de la Central Unitaria de Trabajadores –C.U.T.– no compete a la Dirección del Trabajo, sino a los Tribunales de Justicia competentes.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 288 y 231. Código Civil, artículos 1681 y siguientes.

Concordancias: Dictamen Nº 4.401/218, de 18.07.95.

Se solicita que esta Dirección declare la nulidad de la Convocatoria al Consejo de Confederaciones, Federaciones, Asociaciones Nacionales y Sindicatos Nacionales –CONFASIN– de la Central Unitaria de Trabajadores –C.U.T.–, atendido que se habría incurrido en transgresiones a las normas estatutarias que indica.

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

El artículo 288 del Código del Trabajo, inserto en el Capítulo VIII del Libro III del Código del Trabajo denominado "De las Organizaciones Sindicales y del Delegado del Personal", prescribe:

"En todo lo que no sea contrario o incompatible con este capítulo, se aplicará a las centrales sindicales las demás normas contenidas en el presente Libro".

De la disposición legal citada se infiere que por expreso mandato del legislador resultan aplicables a las centrales sindicales las demás disposiciones que se contienen en el Libro III del Código del Trabajo, en cuanto éstas no sean contrarias o incompatibles a las que se prevén en el capítulo VIII de dicho Libro, referido a dichas organizaciones.

Precisado lo anterior, cabe manifestar que el artículo 231 del Código del Trabajo establece:

"El sindicato se regirá por las disposiciones de este Título, su reglamento y los estatutos que aprobare".

Del precepto legal transcrito se infiere que las organizaciones sindicales deben adecuar el desarrollo de sus actividades a las disposiciones de la ley, el reglamento de la misma y los estatutos que aprobaren.

En otros términos, los estatutos del sindicato constituyen, conjuntamente con la ley y su reglamento, el cuerpo normativo que rige obligatoriamente las actuaciones de los sindicatos.

Al respecto, es preciso señalar que de acuerdo a lo sostenido por esta Dirección, entre otros, en Dictámenes Nºs. 865, de 19.04.82 y 4.401/218, de 18.07.95, *"para el legislador tienen el mismo valor las disposiciones dictadas por él y las contempladas en los estatutos y que la fuerza obligatoria de las últimas encuentra su fundamento en el deseo del legislador de no intervenir en la*

reglamentación de aquellas materias propias del funcionamiento interno del sindicato, a fin de que sea la propia organización la que, en el ejercicio de la autonomía sindical, fije las reglas que en cada situación deberán aplicarse, como sucede por ejemplo, con las convocatorias a asambleas o votaciones, los quórum que deben reunir las asambleas ordinarias o extraordinarias cuando la ley no ha dicho nada al respecto, la forma de votar las censuras, etc."

Lo expuesto en párrafos precedentes permite concluir que toda actuación que realice una Central Sindical debe ajustarse estrictamente no sólo a la ley y su reglamento, sino también a las correspondientes normas estatutarias, de suerte tal, que su inobservancia podría acarrear consecuentemente, la nulidad de dichas actuaciones.

Con todo, es necesario hacer presente que de conformidad con las reglas generales que regulan la materia, contenidas en los artículos 1681 y siguientes del Código Civil, la declaración de nulidad corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia, siendo por tanto jurídicamente improcedente que este Servicio se pronuncie sobre la eventual nulidad de las actuaciones de una central sindical.

En relación con lo anterior, cabe agregar que la doctrina ha precisado que *"toda nulidad absoluta o relativa no produce efectos sino en virtud de sentencia judicial pasada en autoridad de cosa juzgada. Mientras la nulidad absoluta o relativa no ha sido judicialmente declarada, el acto produce todos sus efectos, porque lleva envuelto en él una presunción de validez, bien que una vez declarada la nulidad opera retroactivamente y destruye todos los efectos del acto nulo en el pasado"*. (Curso de Derecho Civil, A. Alessandri y M. Somarriva, Tomo I, Vol. I, pág. 435).

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. que la declaración de nulidad de la convocatoria al Consejo de Confederaciones, Federaciones, Asociaciones Nacionales y Sindicatos Nacionales –CONFASIN– de la Central Unitaria de Trabajadores –C.U.T.– no compete a la Dirección del Trabajo, sino a los Tribunales de Justicia competentes.

DIRECCION DEL TRABAJO. FISCALIZADORES. FACULTADES. ENFERMEDAD PROFESIONAL.

2.711/199, 17.06.98.

Los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo cuentan con atribuciones legales para exigir de un empleador el cambio o traslado de faena de un trabajador que ha contraído una enfermedad profesional en una función determinada, requiriéndolo así el organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, pudiendo sancionar su incumplimiento, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 477 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 184 incisos 1º y 3º; 191 inciso 1º, y 477; Ley Nº 16.744, artículo 71 inciso 1º; Ley Nº 19.481, artículo 1º Nº 1 y Nº 3.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a precisar si los fiscalizadores cuentan con facultades para exigir a los empleadores el cumplimiento de lo resuelto por una

Mutualidad de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sobre cambio de labores de un trabajador que ha desarrollado una enfermedad profesional en su puesto de trabajo, y la eventual aplicación de sanción en caso de incumplimiento.

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

El artículo 71, inciso 1º, de la Ley N° 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, dispone:

"Los afiliados afectados de alguna enfermedad profesional deberán ser trasladados, por la empresa donde presten sus servicios, a otras faenas donde no estén expuestos al agente causante de la enfermedad".

De la disposición legal antes citada se desprende que el empleador está obligado a trasladar a otra faena donde no se esté expuesto al agente causante de enfermedad profesional, al trabajador afectado de una enfermedad de tal carácter.

De este modo, al tenor de la norma en comento es posible convenir que es el empleador quien, dentro de sus facultades de administración de la empresa, debe efectuar el cambio de faena del trabajador afectado de enfermedad profesional, obligación de carácter laboral aun cuando su causa sea de origen previsional.

En efecto, el artículo 184 inciso 1º del Código del Trabajo, prescribe:

"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".

La disposición legal antes citada contiene una obligación propia del empleador, calificada en doctrina como *"deber de seguridad"*, en cuanto le corresponde velar porque el trabajo no pueda significar un riesgo para la vida y salud del trabajador, para lo cual la norma le exige tomar todas las medidas necesarias para alcanzar tal objetivo.

Entre tales medidas de índole laboral estaría sin duda el traslado del trabajador afectado de enfermedad profesional a una labor que no le exponga a tal dolencia, y especialmente, si el organismo médico previsional correspondiente así lo ha requerido.

Ahora bien, precisado que en la especie se trata de dar cumplimiento a una obligación de carácter laboral, forzoso resulta derivar que la Dirección del Trabajo cuenta con atribuciones legales para instar a su cumplimiento, como sucede respecto de toda la legislación laboral en general.

Con todo, a fin de disipar cualquier duda al respecto, cabe señalar que en relación a la materia específica en análisis, el inciso 3º, del artículo 184 del Código del Trabajo, agregado por el artículo 1º N° 1 de la Ley N° 19.481, de 1996, dispone:

"Corresponderá también a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, en los términos señalados en el artículo 191, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen".

Por su parte, el inciso 1º del artículo 191 del Código del Trabajo, modificado también por la Ley Nº 19.481, se encarga de dejar a salvo las atribuciones generales propias de la Dirección en materia de fiscalización al prescribir:

"Las disposiciones de los tres artículos anteriores se entenderán sin perjuicio de las facultades de fiscalización que en la materia corresponden a la Dirección del Trabajo".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas se desprende que el legislador ha reconocido la facultad que compete a la Dirección del Trabajo para fiscalizar el cumplimiento de medidas de carácter laboral que debe asumir el empleador, que puedan tener efecto en la higiene y seguridad del trabajo.

De esta manera, es posible concluir, al tenor de las disposiciones en comento, que la Dirección del Trabajo cuenta con atribuciones legales para exigir que un empleador efectúe el traslado de faena de un dependiente aquejado de una enfermedad profesional a otra labor, que no le exponga a este riesgo, habiendo mediado exigencia al respecto de un organismo de previsión social encargado del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales como es una Mutual.

Pues bien, dilucidado que la Dirección del Trabajo cuenta con facultades legales para hacer cumplir una medida que tiende a proteger la vida y salud del trabajador como la comentada, corresponde determinar cual sería la sanción en caso de contravención del empleador.

Sobre el particular, el Código del Trabajo, en el Título I del Libro II, o De la Protección de los Trabajadores, no señala específicamente la sanción que procede aplicar en caso de infracción a las normas contenidas en dicho título entre las cuales están las comentadas precedentemente, por lo que debe concluirse que rige al respecto lo que dispone el artículo 477 del mismo Código, que contiene las multas a aplicarse en caso de no señalarse por ley una específica ante determinada infracción laboral.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo cuentan con atribuciones legales para exigir de un empleador el cambio o traslado de faena de un trabajador que ha contraído una enfermedad profesional en una función determinada, requiriéndolo así el organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, pudiendo sancionar su incumplimiento, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 477 del Código del Trabajo.

FUERO MATERNAL. ADOPCION PLENA.

2.712/200, 17.06.98.

El fuero maternal establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente aplicable a la mujer trabajadora que tenga a su cuidado a un menor de edad inferior a seis meses y que ha iniciado su tuición provisional, o logrado su adopción plena.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 174, 199, 199 bis, 200 y 201. D.F.L. Nº 2-95.

Concordancias: Ord. Nº 6.411/296, de 5,11.92 y Ord. Nº 2.896/44, de 7.04.89.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si la mujer trabajadora que ha obtenido la tución provisional de un menor de seis meses dentro del procedimiento judicial de la adopción plena, goza del fuero establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que el artículo 174 del Código del Trabajo dispone:

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

"El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales".

Por su parte el artículo 201 del Código del Trabajo dispone:

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

"Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

"No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el desafuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal a que aluden los artículos 195 y 196, aquélla continuará percibiendo el subsidio del artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.

Lo dispuesto en este artículo no es aplicable a las trabajadoras de casa particular".

De las normas legales precedentemente transcritas, se colige que, en el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no puede poner término al contrato de trabajo sin autorización previa del juez competente, como asimismo, que dicha autorización sólo es procedente en los casos y causales contempladas en la primera de las normas citadas.

Asimismo, se colige que el legislador ha hecho extensivas estas normas a la trabajadora embarazada, la cual goza de fuero maternal durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad.

Ahora bien, del simple tenor literal del artículo 201, precitado, se desprende en forma inequívoca que el fuero maternal ha sido establecido por el legislador en razón de la "maternidad" en sí,

independiente de toda otra consideración. Corrobora esta afirmación la referencia que el artículo citado hace al descanso de maternidad, al cual las trabajadoras tienen derecho antes y después del "parto", puesto que con ello se liga directamente el fuero maternal con dos hechos fisiológicos ciertos y concretos, como lo son el "embarazo" y el "parto", los cuales en modo alguno pueden relacionarse con la adopción plena, que si bien está destinada a producir de manera irrevocable entre adoptante y adoptado una filiación de origen que hace caducar la anterior para todos los efectos civiles, supone necesariamente la ausencia del embarazo y posterior parto.

Confirma lo anterior, la circunstancia de que el legislador en los artículos 199, 199 bis y 200 del Código del Trabajo, ha considerado precisamente la adopción plena como causal constitutiva de derecho a los permisos y subsidios que en ellos se indican, distinguiendo así, los derechos que genera para la mujer trabajadora la adopción plena de aquellos propios de la maternidad fisiológica.

En otros términos, cuando el legislador ha querido hacer extensivos los beneficios propios de la maternidad a la trabajadora que se le ha otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de un menor como medida de protección, lo ha señalado expresamente, lo que evidencia su voluntad de distinguir al respecto.

Finalmente, cabe hacer presente que la legislación sobre adopción de menores, contenida en el D.F.L. N° 2-95, de 21.09.95, del Ministerio de Justicia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código Civil; de la Ley de Matrimonio Civil; de la Ley sobre Registro Civil; de la Ley N° 7.613, que establece disposiciones sobre adopción; de la Ley N° 18.703, que dicta normas sobre adopción de menores y deroga la Ley N° 16.346, y de la Ley N° 14.908, sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias, no consagra norma alguna que permita hacer extensivo el beneficio que nos ocupa, a favor de la madre adoptiva.

A mayor abundamiento, es preciso señalar que, dentro del contexto de nuestro sistema jurídico laboral, los preceptos sobre fuero revisten el carácter de normas de excepción y, como tales, susceptibles de ser aplicadas sólo a las situaciones y casos que ellas contemplan, esto es, son de aplicación restrictiva. Así, se ha fallado por nuestros tribunales que las normas de excepción no pueden aplicarse más allá de sus términos, por más aparentes que sean las razones de equidad o analogía que aconsejen otra cosa (R.D.J. t. 44, s. 1ª, p. 500-t.51, s.1ª, p. 507) y similar criterio se ha aplicado a las leyes que conceden un beneficio (R.D.J. t. 69, s.1ª, p.53), jurisprudencia ésta, citada por don Carlos Ducci Claro en su obra "*Interpretación jurídica*" (Editorial Jurídica de Chile, 1977, p. 65).

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que el fuero maternal establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente aplicable a la mujer trabajadora que tenga a su cuidado a un menor de edad inferior a seis meses y que ha iniciado su tuición provisional, o logrado su adopción plena.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO. NECESIDADES DE LA EMPRESA. CAUSAL SIMILAR.**2.713/201, 17.06.98.****A la Sra. N.N., no le asiste el derecho a la indemnización prevista en el inciso 2º del artículo 2º transitorio de la Ley Nº 19.070, como consecuencia de su correspondiente obtención de pensión de jubilación.**

Fuentes: Ley Nº 19.070, artículos 72 letras d) e i) y 2º transitorio.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si a la Sra. N.N. le asiste el derecho a la indemnización prevista en el inciso 2º del artículo 2º transitorio de la Ley Nº 19.070, atendido que ha obtenido la correspondiente pensión de jubilación.

Al respecto, cumpla con informar a Uds. que la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia consultada se encuentra contenida en el Dictamen Nº 4.542/216, de 5.08.94, que concluye en sus puntos 1) y 2), respectivamente lo siguiente:

- "1) *Para los efectos de percibir la indemnización por años de servicio que prevé el inciso 2º del artículo 2º transitorio de la Ley Nº 19.070, debe entenderse por causal similar a la de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, contemplada en el inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo, la supresión total de las horas o cargo que sirve un docente en los términos a que se refiere el inciso 4º del artículo 52 del Estatuto Docente.*
- "2) *Por el contrario, no puede asimilarse a la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, por falta de adecuación laboral del trabajador, la obtención de jubilación de los docentes cuyo régimen estatutario cambió con la entrada en vigencia del Estatuto Docente, no procediendo, por ende, en tal caso, el pago de la indemnización antes señalada".*

En primer término, es del caso puntualizar que la mención al inciso 4º del artículo 52 del Estatuto Docente, a que alude el punto 1) precedente, debe entenderse, actualmente, referida a la causal de terminación del contrato de los profesionales de la educación del sector municipal contenida en la letra i) del artículo 72 del citado cuerpo legal.

Precisado lo anterior, necesario es señalar que en nada altera las conclusiones del Dictamen Nº 4.542/216, de 5.08.94, la circunstancia que el legislador frente a la supresión del total de horas que sirve un docente, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley Nº 19.070, que regula la fijación y adecuaciones a la dotación docente, haya establecido expresamente, en el artículo 73 de la Ley Nº 19.070, el pago de una indemnización por años de servicios sin hacer mención al artículo 2º transitorio, toda vez que ello no afecta de manera alguna el sentido y alcance de esta última disposición legal, en cuanto a la causal de término de contrato prevista en el artículo 72 del Estatuto que corresponde jurídicamente asimilar a las necesidades de la empresa.

Lo anterior, máxime si se considera que el establecimiento en forma expresa del beneficio de la indemnización por años de servicios por la causal de la letra i) del artículo 72 del Estatuto, esto es, la supresión total de horas que sirve el docente, confirma aún más la doctrina de esta Dirección

contenida en el dictamen mencionado en acápites que anteceden, en cuanto a que es la única causal asimilable a las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, prevista en el inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo y, específicamente, a la falta de adecuación laboral del trabajador.

De consiguiente, acorde con todo lo expuesto y habida consideración que la falta de adecuación laboral, como se expresa en el dictamen tantas veces mencionado, debe entenderse como aquellos problemas conductuales del dependiente, determinados por razones sociales, jurídicas, económicas, o con sus demás compañeros de trabajo, que impide que se adecue o se avenga con su trabajo, posible es afirmar que la jubilación ya sea por invalidez o vejez, de operar como causal de término del contrato de acuerdo a la letra d) del artículo 72 del Estatuto Docente, no puede asimilarse a la causal de necesidades de la empresa por falta de adecuación laboral.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones expuestas y jurisprudencia administrativa invocada cumpla con informar a Uds. que a la Sra. N.N., no le asiste el derecho a la indemnización prevista en el inciso 2º del artículo 2º transitorio de la Ley Nº 19.070, como consecuencia de su correspondiente obtención de pensión de jubilación.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. LEY Nº 19.410. DEVOLUCION.

2.714/202, 17.06.98.

Se encuentra ajustada a derecho la notificación de la Corporación Municipal de Quellón, por medio de la cual se exigió a un profesional de la educación la devolución, dentro de 48 horas, de la indemnización percibida en conformidad al artículo 9º transitorio de la Ley Nº 19.410, actual artículo 31 transitorio de la Ley Nº 19.070, para los efectos de poder reincorporarse a la misma dotación a la que había renunciado.

Fuentes: Artículos 31 transitorio, 72 letra i), 73, 74 de la Ley Nº 19.070.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si se ajusta a derecho la notificación practicada por la Corporación Municipal de Quellón, por medio de la cual, conjuntamente con notificarle que había ganado el concurso convocado para proveer el cargo de Inspector General del Liceo Rayen Mapu, dependiente de dicha Corporación, se le exigió la devolución, dentro de 48 horas, de la indemnización percibida por haberse acogido al beneficio establecido en el artículo 9º transitorio de la Ley Nº 19.410 de septiembre de 1995, devolución ésta que, en conformidad a la disposición ya citada, debía efectuar para los efectos de poder reincorporarse, a la misma dotación a la que había renunciado.

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

El artículo 31 transitorio de la Ley Nº 19.070, antiguo artículo 9º transitorio de la Ley Nº 19.410, prescribe:

"Los profesionales de la educación que sin tener derecho a jubilar en cualquier régimen previsional, dejen de pertenecer a la dotación mediante un acuerdo celebrado con sus respectivos

empleadores, en el período comprendido entre la fecha de vigencia de la Ley N° 19.410 y el 28 de febrero de 1997, tendrán derecho a percibir de parte de su empleador una indemnización por el tiempo efectivamente servido en la respectiva Municipalidad o Corporación de un mes por cada año de servicio de su última remuneración, o fracción superior a seis meses, con un máximo de 11 meses e incrementada en un 25%.

"Las horas que queden vacantes por aplicación del inciso anterior serán suprimidas de la respectiva dotación comunal y la reincorporación de los profesionales de la educación que hubieren percibido esta indemnización, sólo procederá previa devolución de ella, salvo que hayan transcurrido al menos cinco años desde su percepción.

"No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, las horas que queden vacantes respecto de quienes cesen en el desempeño de las funciones de Director de establecimientos, podrán ser suprimidas de la respectiva dotación docente.

"Los profesionales de la educación que sufran de enfermedades que dificulten el desempeño de sus funciones docentes podrán solicitar acogerse a este artículo. Las horas docentes que quedaren vacantes por esta situación no necesariamente se suprimirán de la respectiva dotación docente y el Jefe Provincial de Educación podrá autorizar su reemplazo".

De la disposición preinserta fluye claramente que los profesionales de la educación que no cumplan con los requisitos necesarios para jubilar, en cualquier régimen previsional, podrán, mediante un acuerdo celebrado con su empleador, dejar de pertenecer a la dotación, en el período comprendido entre la fecha de vigencia de esta ley y el 28 de febrero de 1997, adquiriendo el derecho de percibir de parte de su empleador una indemnización por el tiempo efectivamente servido en la respectiva Municipalidad o Corporación, de un mes por cada año de servicio de su última remuneración, o fracción superior a seis meses, con un máximo de 11 meses, incrementada en un 25%.

Del mismo precepto legal se infiere que los profesionales que hubieren percibido la indemnización de que se trata, sólo podrán reincorporarse a la respectiva dotación comunal, previa devolución de la misma, salvo que hayan transcurrido al menos cinco años desde su percepción.

En la especie, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, el recurrente que percibió la aludida indemnización, en el año escolar siguiente fue declarado ganador de un concurso público para proveer el cargo de Inspector General de la dotación de la Corporación Municipal de Quellón, misma a la que había renunciado en su oportunidad con el objeto de acogerse al beneficio ya referido en párrafos anteriores.

Por su parte, la aludida Corporación Municipal, exigió, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 31 transitorio de la Ley N° 19.070, antiguo artículo 9° transitorio de la Ley N° 19.410, la devolución de la referida indemnización, otorgando un plazo de 48 horas al recurrente para tal efecto.

En relación a la procedencia de dicha devolución, cabe señalar que, en virtud de lo establecido en el artículo 9° transitorio antes transcrito, ésta constituía una obligación ineludible para el recurrente.

Respecto de la oportunidad en que debe exigirse dicha devolución, la disposición legal en comento no establece un plazo determinado para tal efecto, haciendo referencia únicamente a que la reincorporación a la misma dotación sólo procederá previa devolución de la referida indemnización y, por tanto, el otorgar o no un plazo para tal efecto constituye una facultad discrecional del empleador.

De esta forma, preciso es convenir que no habiéndose establecido un plazo determinado para su devolución, la Corporación Municipal de que se trata tenía la facultad de exigir su reembolso en forma inmediata y, por tanto, la circunstancia de no haberse verificado éste por el recurrente dentro del plazo otorgado discrecionalmente por el empleador, lo habilita para revocar el nombramiento del primero.

Por último, no cabe, a juicio de esta Dirección, como pretende el recurrente, aplicar en este caso lo establecido en el artículo 74 de la Ley N° 19.070, antiguo artículo 52 bis A de la Ley N° 19.410.

Ello, por cuanto, el referido precepto legal regula una situación distinta a aquella que es objeto de nuestro estudio, cual es la descrita en su artículo 72 letra i), antiguo artículo 52 letra i).

En efecto, el actual artículo 72 letra i) de la citada Ley N° 19.070, dispone:

"Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:

"j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley".

Por su parte, el inciso 1° del artículo 73, antiguo artículo 52 bis, establece:

"El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra i) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes".

A su vez, el mismo artículo 73, en su inciso 5°, preceptúa:

"El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los afectados. Los titulares tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniera de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones".

Por último, los incisos 1° y 2° del artículo 74, antiguo artículo 52 bis A, establecen:

"Dentro de los cinco años siguientes a la percepción de la indemnización a que se refiere el artículo anterior, el profesional de la educación que la hubiere recibido, sea en forma parcial o total, no podrá ser incorporado a la dotación docente de la misma Municipalidad o Corporación en calidad de contratado.

"Si un profesional de la educación que se encontrare en la situación anterior postula a un concurso de la misma Municipalidad o Corporación que le pagó la indemnización y resulta elegido,

podrá optar por no devolver la indemnización recibida si acepta que en su decreto de designación o en su contrato, según corresponda, se estipule expresamente que en ningún caso se considerará como tiempo servido para ese empleador, para los efectos del eventual pago de una nueva indemnización, el mismo período de años por el cual se le pagó la anterior indemnización computado desde su reincorporación; o bien, devolverla previamente, expresada en unidades de fomento con más el interés corriente para operaciones reajustables".

De los preceptos legales precedentemente transcritos se colige que los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, que dejen de pertenecer a ella por supresión de las horas que sirvan, en conformidad al artículo 22 de la Ley N° 19.070, tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador.

Asimismo, de las normas preinsertas se infiere que un profesional que dentro de los cinco años siguientes a la percepción de la referida indemnización, postula a un concurso en la misma Municipalidad o Corporación que pagó la misma, podrá optar por no devolverla si acepta que en su decreto de designación o contrato, según corresponda, se estipule expresamente que en ningún caso se considerará como tiempo servido para ese empleador, para los efectos del eventual pago de una nueva indemnización, el mismo período por el cual se le pagó la anterior indemnización, contado desde su reincorporación, o bien, devolver previamente.

De consiguiente, en virtud del análisis de los hechos descritos a la luz de las normas recién citadas, preciso es concluir que éstas no son aplicables a la situación planteada por el recurrente, por cuanto, la indemnización a que se hace referencia en ellas tiene un origen claramente distinto al de aquella percibida por éste, cuál es, el término de la relación laboral por la supresión de las horas servidas y no el acuerdo celebrado entre el profesional sin derecho a jubilar y su empleador para dejar de pertenecer a la dotación, como ocurrió en la especie.

A mayor abundamiento, con el objeto de precisar la conclusión recientemente anotada, resulta útil señalar que el artículo 29 transitorio de la Ley N° 19.070, antiguo artículo 7° transitorio de la Ley N° 19.410, contempla el derecho a indemnización al término de la relación laboral de aquellos profesionales de la educación que reúnan los requisitos para obtener jubilación o pensión en su régimen previsional, señalando en su inciso 4° que respecto de ellos será aplicable lo dispuesto en el artículo 74 de esta ley y, por tanto, podrán optar, en caso de ser recontratados, por no devolver la indemnización recibida, en las condiciones que en él se indican.

Ahora bien, analizado el texto de los Arts. 29 y 31 transitorios de la Ley N° 19.070 a la luz de la norma de interpretación contenida en el artículo 19, inciso 2°, del Código Civil, que prescribe: *"Pero bien se puede, para interpretar una disposición obscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma..."*, forzoso resulta concluir que al establecer expresamente el derecho de opción en el caso previsto en el Art. 29 el legislador ha dejado de manifiesto su voluntad de no conceder una opción similar a los beneficiarios de la indemnización a que alude el Art. 31 al omitir en esta última disposición la referencia al citado Art. 73 permanente del Estatuto, imponiendo, por el contrario, una sola obligación, la de restituir la indemnización.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que se encuentra ajustada a derecho la notificación practicada por la Corporación Municipal de Quellón al profesional de la educación, don N.N., por medio de la cual se le exigió la devolución, dentro de 48 horas, de la indemnización percibida en conformidad al artículo 9° transitorio de la Ley N° 19.410, actual artículo 31 transitorio de la Ley N° 19.070, para los efectos de poder reincorporarse a la misma dotación a la que había renunciado.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. PROCEDENCIA. CONTRATO A PLAZO.**2.715/203, 17.06.98.**

La Corporación de Derecho Privado ... no se encuentra obligada a pagar a sus trabajadoras indemnización por años de servicio al término de la relación laboral, por cuanto, los contratos de trabajo celebrados con éstas son de plazo fijo, por un período de once meses, habiéndoseles puesto término por el solo vencimiento del plazo convenido en el mismo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 159, 161 y 163.

Concordancias: Dictamen Ord. Nº 3.621/167, de 21.06.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección, en orden a determinar si procede, respecto de las trabajadoras de ..., el pago de indemnización por años de servicio.

Se manifiesta en la referida presentación la necesidad de definir si corresponde el pago de dicha obligación, en circunstancias que ... es una Corporación de derecho privado sin fines de lucro, que mantiene con ... un convenio anual, renovable sucesivamente por el mismo período luego de cumplidos ciertos requisitos, y en este contexto, los contratos celebrados con sus trabajadoras son de plazo fijo, por un período de once meses, comprendido entre el 1º de marzo y el 30 de enero del año siguiente, procediendo a suscribirlos por igual plazo al año siguiente y así sucesivamente, una vez aprobado el nuevo convenio anual.

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

El artículo 163 del Código del Trabajo, en sus dos primeros incisos, dispone:

"Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

"A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración".

Del precepto legal transcrito se infiere que la procedencia de la indemnización por años de servicios que en el mismo se contempla se encuentra supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Que el contrato de trabajo hubiere estado vigente a lo menos durante un año, y

- b) Que el empleador hubiere puesto término al contrato mediante las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, vale decir: necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio escrito del empleador.

De consiguiente, a la luz de lo preceptuado por la norma precedentemente anotada, en la situación en estudio, no concurren las condiciones necesarias para que exista obligación por parte del empleador de pagar una indemnización por años de servicios al término de la relación laboral. Ello, por cuanto, se trata de contratos de plazo fijo, celebrados por un período de once meses, a los cuales se les ha puesto término por el solo vencimiento del plazo convenido en el mismo.

Por otra parte, de acuerdo a los antecedentes proporcionados por la recurrente, las trabajadoras de que se trata, son recontratadas año a año por el mismo período, una vez renovado el convenio a que se hace referencia en su presentación.

Al respecto, el artículo 159 del Código del Trabajo, en su número 4 dispone:

"El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

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

"El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

"Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

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

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que constituye causal de término de contrato de trabajo el vencimiento del plazo convenido por las partes en dicho instrumento.

Asimismo, se colige que un contrato de plazo fijo se transforma en uno de duración indefinida, cuando concurren las siguientes condiciones: a) que el trabajador haya prestado servicios discontinuos; b) que dichos servicios se hayan efectuado en virtud de a lo menos tres contratos de plazo fijo; c) que la duración de estos contratos de plazo fijo comprendan un período de doce meses o más, y d) que tales contrataciones, sumados los lapsos no laborados por el trabajador, correspondan a un período de quince meses, contado desde la primera contratación.

Analizados los hechos descritos a la luz de lo dispuesto en las normas precedentemente transcritas y comentadas, es posible sostener que en la situación en consulta no concurren las condiciones que permiten presumir que se está en presencia de una relación laboral de carácter indefinido, según lo previsto por el artículo 159 N° 4 ya citado, por cuanto, surge de los antecedentes tenidos a la vista que tales dependientes no han prestado servicios discontinuos para el empleador en virtud de a lo menos tres contratos de plazo fijo cuya duración comprendiere doce meses o más y que tales contrataciones, sumados los lapsos no laborados, se hayan

producido durante un período de quince meses, requisitos éstos, que en conformidad a la norma antes aludida, hacen presumir legalmente que los trabajadores han sido contratados por una duración indefinida.

En efecto, en la especie, en un período de quince meses sólo se ha celebrado dos contratos de plazo fijo y no tres o más, como exige la ley.

Asimismo, en el caso que nos ocupa, no se dan los supuestos previstos en el inciso final del Nº 4 del artículo 159 ya citado, puesto que los trabajadores de que se trata no habrían prestado servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo para su terminación, como tampoco ha existido una renovación de los contratos de trabajo primitivos, por cuanto, entre su terminación por el vencimiento del plazo convenido y la celebración de los nuevos contratos medió solución de continuidad, circunstancia esta última que no permite sostener que jurídicamente el nuevo contrato de trabajo puede ser calificado como renovación del primitivo celebrado entre las partes.

De esta forma, preciso es convenir que, desde el punto de vista analizado, la relación laboral que une a las trabajadoras que laboran en ... con su empleadora, no tiene carácter de indefinida por no haberse producido los efectos jurídicos previstos en los incisos 2º y final del Nº 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, cuales son, la transformación, por el solo ministerio de la ley, del contrato de plazo fijo en uno de duración indefinida, como tampoco la presunción de que tales trabajadoras han sido contratadas por una duración indefinida, de suerte tal que resulta forzoso concluir que los contratos de que se trata terminan efectivamente por el vencimiento del plazo que en cada uno de ellos se ha convenido, encontrándose, por ende, como ya se dijera, excluidos del pago de una indemnización por años de servicios.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la Corporación de derecho privado ... no se encuentra obligada a pagar a sus trabajadoras indemnización por años de servicio al término de la relación laboral, por cuanto, los contratos de trabajo celebrados con éstas son de plazo fijo, por un período de once meses, habiéndoseles puesto término por el solo vencimiento del plazo convenido en el mismo.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. PRORROGA DE CONTRATO. REQUISITOS. INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. LEY Nº 19.504. RECONTRATACION. REMUNERACION.**2.716/204, 18.06.98.**

- 1) Se entienden prorrogados por los meses de enero y febrero de 1998 los contratos de trabajo de los profesionales de la educación que integran una dotación docente comunal, en el evento que estos últimos, habiendo prestado servicios por más de seis meses consecutivos en el respectivo establecimiento educacional, hayan percibido la totalidad del monto de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 7º de la Ley Nº 19.504, en el transcurso del mes de diciembre de 1997.**
- 2) La remuneración que debe percibir aquel profesional de la educación cuya relación laboral ha terminado de acuerdo al artículo 7º de la Ley Nº 19.504 y que es contratado por el empleador por el período que reste del año escolar 1997, será el que convengan las partes al momento de suscribir este nuevo contrato, la que en ningún caso podrá ser inferior a la total mínima establecida en el artículo 62 del Estatuto Docente.**

Fuentes: Ley Nº 19.504, artículo 7º y artículo transitorio. Código del Trabajo, artículo 75. Ley Nº 19.070, artículo 71.

Concordancias: Dictamen Nº 252/11, de 20.01.97.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias relacionadas con los profesionales de la educación que se acogieron al programa de jubilaciones establecido en la Ley Nº 19.504.

- 1) Si los contratos de trabajo de los referidos profesionales de la educación, se prorrogaron por los meses de enero y febrero de 1998, en los casos en que la totalidad del monto de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 7º del citado cuerpo legal hayan sido percibidas por dichos docentes en el transcurso del mes de diciembre de 1997.
- 2) Remuneración que debe percibir aquel profesional de la educación cuya relación laboral ha terminado de acuerdo al artículo 7º de la Ley Nº 19.504 y que es contratado por el empleador por el período que reste del año escolar 1997.

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

- 1) En lo que dice relación con la primera consulta planteada cabe señalar que el artículo 7º de la Ley Nº 19.504, publicada en el Diario Oficial de fecha 31 de mayo de 1997, en sus incisos 1º y 2º, prevé:

"Los profesionales de la educación que tengan todos los requisitos cumplidos para jubilar, que presten servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal administrados directamente por las municipalidades o por las corporaciones a que se refiere el artículo 19 de la

Ley N° 19.070, y que durante un período de seis meses contado desde el 1° del mes siguiente a la fecha de publicación de esta ley presenten su solicitud o expediente de jubilación, pensión o renta vitalicia en cualquier régimen previsional, respecto del total de las horas que sirvan, tendrán derecho a una indemnización de un mes de la última remuneración devengada por cada año de servicio o fracción superior a seis meses prestados a la respectiva municipalidad o corporación municipal, o la que hubieren pactado a todo evento con su empleador, de acuerdo al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor.

"Una vez que esté totalmente tramitado y notificado el empleado por el empleador el decreto o resolución que conceda alguno de los beneficios previsionales señalados, éste dictará al efecto el acto administrativo que ponga término a la relación laboral y ordene el pago de la indemnización a que se refiere el inciso anterior. Con todo, el término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la indemnización que les corresponda a disposición de los profesionales de la educación a quienes se les haya aplicado este artículo".

De la disposición legal antes anotada se desprende que los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales del sector municipal, entre los cuales se encuentran los administrados por corporaciones educacionales creadas por las Municipalidades o por corporaciones privadas de acuerdo al D.F.L. N° 1/3.063, de Interior, de 1980 y que en el plazo de 6 meses, contado desde el 1° de junio del año 1997 presenten su solicitud o expediente de jubilación, pensión o renta vitalicia en cualquier régimen previsional, respecto del total de horas que sirvan, tienen derecho a impetrar una indemnización equivalente a un mes de la última remuneración devengada por cada año de servicios o fracción superior a seis meses prestados a la respectiva municipalidad o corporación municipal o a la que hubieren pactado a todo evento, de conformidad al Código del Trabajo, siempre que esta última fuese mayor.

A su vez, se infiere que el término del contrato, en la situación en estudio, se producirá única y exclusivamente cuando el empleador ponga a disposición del trabajador el monto total de la indemnización a que tiene derecho, en virtud de lo prescrito en la disposición en comento.

De ello se sigue, entonces, que en tanto ello no ocurra, el contrato produce todos sus efectos, no encontrándose las partes liberadas de sus obligaciones correlativas, entre ellas, las de laborar y de pagar las remuneraciones correspondientes.

Precisado, entonces, que mientras no se paguen las indemnizaciones de que se trata el contrato de trabajo continúa vigente, se hace necesario, a continuación, a fin de dar respuesta a la consulta planteada, determinar cuáles son los requisitos que la ley exige para que opere el beneficio de la prórroga del contrato de trabajo del personal de que se trata por los meses de enero y febrero.

Al respecto, cabe señalar que el artículo 75 del Código del Trabajo, cuerpo legal supletorio del Estatuto Docente, de conformidad a lo establecido en el artículo 71 de la referida Ley N° 19.070 dispone:

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

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que cualquiera que sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica y media o su

equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, o por el período que medie entre el mes de enero y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento.

De ello se sigue, entonces, que la prórroga del contrato de trabajo que la norma establece, exige que el docente cumpla con los siguientes requisitos copulativos:

- 1) Que tenga contrato vigente al mes de diciembre, esto es, entre el 1º y el 31 de dicho mes, y
- 2) Que haya prestado servicios continuos en el mismo establecimiento por un período superior a seis meses.

Ahora bien, aplicando lo expuesto precedentemente al caso en consulta preciso es sostener que si las indemnizaciones a que se refiere el artículo 7º de la Ley N° 19.504 fueron pagadas en su totalidad en diciembre de 1997, el contrato de trabajo habría terminado entonces en el transcurso de dicho mes, razón por la cual se habría cumplido entonces uno de los requisitos previstos por el legislador para que opere el beneficio de la prórroga.

De consiguiente, si en la especie concurriere, además, el requisito previsto en el N° 2) del párrafo que antecede, esto es, que el docente hubiere prestado servicios continuos en el mismo establecimiento por más de seis meses, preciso es sostener que en tal situación se darían las condiciones previstas en el artículo 75 del Código del Trabajo que harían procedente la prórroga del contrato de trabajo de dichos profesionales por los meses de enero y febrero de 1997.

2) En lo que respecta a la segunda consulta formulada, cabe señalar que el inciso 1º del artículo transitorio de la Ley N° 19.504, dispone:

"Con el objeto de garantizar la normal continuidad de las actividades escolares, si el término de la relación laboral a que se refiere el inciso segundo del artículo 7º de esta ley, se produce antes del 31 de diciembre de 1997, el empleador podrá designar al profesional de la educación que se encuentre en tal situación, en calidad de contratado, por un período que no exceda del término del año escolar en curso y hasta por el total de las horas que servía".

De la norma legal antes citada se infiere que con el objeto de garantizar el normal desarrollo de las actividades escolares, la Ley N° 19.504 admite la posibilidad de que el empleador designe al profesional de la educación cuya relación laboral ha terminado de acuerdo al artículo 7º inciso 2º del mismo cuerpo legal antes del 31 de diciembre de 1997, en calidad de contratado por un período que no exceda del año escolar respectivo y por la totalidad de las horas que dicho docente servía.

En otros términos, el empleador se encuentra facultado para contratar por el total de horas que servirían y por el período que reste del año escolar 1997, a aquellos docentes a quienes se ha puesto término a su contrato de trabajo antes del 31 de diciembre de dicho año, fundado en que reúnen los requisitos para obtener jubilación, pensión o renta vitalicia en su respectivo régimen previsional.

Ahora bien, atendida la circunstancia que la contratación en referencia constituye una nueva relación laboral entre las partes destinada a garantizar el normal cumplimiento del año escolar, la cual está sujeta a regla especial sólo en lo que se refiere a su duración la que por expreso mandato del legislador sólo puede extenderse hasta el término del año escolar 1997, preciso es sostener que la remuneración que deberá percibir dicho profesional de la educación será la convenida entre las

partes al momento de suscribirse este nuevo contrato de trabajo, la que en ningún caso podrá ser inferior a la total mínima establecida en el artículo 62 del Estatuto Docente.

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

- 1) Se entienden prorrogados por los meses de enero y febrero de 1998 los contratos de trabajo de los profesionales de la educación que integran una dotación docente comunal, en el evento que estos últimos habiendo prestado servicios por más de seis meses consecutivos en el respectivo establecimiento educacional, hayan percibido la totalidad del monto de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 7º de la Ley Nº 19.504, en el transcurso del mes de diciembre de 1997.
- 2) La remuneración que debe percibir aquel profesional de la educación cuya relación laboral ha terminado de acuerdo al artículo 7º de la Ley Nº 19.504 y que es contratado por el empleador por el período que reste del año escolar 1997, será el que convengan las partes al momento de suscribir este nuevo contrato, la que en ningún caso podrá ser inferior a la total mínima establecida en el artículo 62 del Estatuto Docente.

ASIGNACION DE MODERNIZACION. LEY Nº 19.553. PROCEDENCIA.

2.717/205, 18.06.98.

El personal que se desempeña en la Corporación Nacional Forestal CONAF, en funciones transitorias o eventuales, no tiene derecho a percibir la asignación de modernización que contempla la Ley Nº 19.553, de 1998.

Fuentes: Ley Nº 19.553, artículos 1º y 2º inciso 1º. D.L. Nº 249, de 1974, artículo 26.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el beneficio de asignación de modernización que contempla la Ley Nº 19.553, de 1998, resulta aplicable a los trabajadores transitorios que laboran en esa Corporación.

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

El artículo 1º de la Ley Nº 19.553, publicada en el Diario Oficial de 4.02.98, que concede asignación de modernización y otros beneficios, dispone:

"Concédese una asignación de modernización a los personales de planta y a contrata, y a los contratados conforme al Código del Trabajo, de las entidades a que se aplica el artículo 2º de esta ley.

"La asignación será pagada a los funcionarios en servicio a la fecha de pago, en cuatro cuotas, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. El monto a pagar en cada cuota, será equivalente al valor acumulado en el trimestre respectivo, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación. No obstante, el personal que deje de prestar servicios antes de

completarse el trimestre respectivo, tendrá derecho a la asignación en proporción a los meses completos efectivamente trabajados.

"La asignación será tributable e imponible para efectos de salud y pensiones. Para determinar las imposiciones e impuestos a que se encuentra afecta, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período que corresponda y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las imposiciones se deducirán de la parte que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda el límite máximo de imponibilidad".

Por su parte el artículo 2º, inciso 1º, de la misma ley prescribe:

"La asignación establecida en el artículo anterior, corresponderá a los trabajadores de las instituciones regidas por las normas remuneracionales del Decreto Ley N° 249, de 1974, incluyendo a las autoridades ubicadas en los niveles A, B y C; del Servicio de Impuestos Internos; y de la Dirección del Trabajo".

De las normas legales citadas se infiere que el personal de planta y a contrata y el contratado de acuerdo a las normas del Código del Trabajo de las instituciones regidas por las normas remuneratorias del D.L. N° 249, de 1974; del Servicio de Impuestos Internos y de la Dirección del Trabajo, tendrán derecho a una asignación de modernización, de carácter imponible y tributable, pagadera a los funcionarios en servicio a la fecha de su pago en cuatro cuotas, en los meses de marzo, julio, septiembre y diciembre de cada año, estableciéndose que aquellos trabajadores que dejaren de prestar servicios antes de completar el respectivo trimestre, percibirán dicha asignación en forma proporcional a los meses completos efectivamente trabajados.

Ahora bien, del claro tenor del precepto del artículo 2º inciso 1º de la ley en comento, es dable apreciar que la aplicación de las disposiciones legales citadas respecto del personal de las instituciones a que alude el D.L. N° 249, de 1974, como es el caso de CONAF, se encuentra circunscrita exclusivamente a aquél regido por las normas remuneratorias que establece dicho decreto ley.

Precisado lo anterior y con el objeto de dar respuesta a la consulta planteada, se hace necesario tener presente en la especie, el artículo 26 del citado D.L. N° 249, el que expresamente establece:

"Los obreros a jornal u operarios que realicen funciones de carácter permanente serán asimilados a los grados de la Escala Unica que corresponda a dichas funciones de acuerdo a las posiciones relativas del artículo 12.

"Aquéllos de carácter transitorio o eventual estarán afectos, en todo, a las normas que rijan el sector privado".

De la disposición legal transcrita fluye que los obreros u operarios que laboran en algunos de los organismos a que se refiere el mencionado decreto ley, y que realicen funciones de carácter transitoria o eventual, quedan excluidos del régimen remuneracional establecido por dicho cuerpo legal, estableciéndose expresamente que dicho personal quedará regido en todos los aspectos, por las normas que rigen al sector privado.

De esta suerte, atendido todo lo expuesto, en la especie no cabe sino concluir, que el personal por el cual se consulta no tiene derecho a percibir la asignación de modernización que establece la referida Ley N° 19.553.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúpleme informar a Ud. que el personal que se desempeña en la Corporación Nacional Forestal CONAF, en funciones transitorias o eventuales, no tiene derecho a percibir la asignación de modernización que contempla la Ley N° 19.553, de 1998.

FUERO. COMITES PARITARIOS.**2.718/206, 18.06.98.****El Sr. N.N., miembro titular del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa ..., Sucursal Concepción, gozaba de fuero laboral al 3 de abril de 1998, fecha en que fue despedido por la citada empleadora.****Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 243 incisos 4° y 5°.**Concordancias:** Dictamen N° 3.672/225, de 26.07.93.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el trabajador Sr. N.N., quien detentaba el cargo de miembro titular del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa ..., Sucursal Concepción, gozaba de fuero laboral a la fecha de su despido ocurrido el 3.04.98, teniendo presente que a la fecha de la constitución de dicho comité laboraban allí 216 personas y a la de su designación como miembro aforado de aquél y, posteriormente, de su despido, más de 250.

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

El artículo 243 del Código del Trabajo, en sus incisos 4° y 5°, establece:

"En las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste.

"Si en una empresa existiese más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente de toda la empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité que se hubiese constituido. Además, gozará también de este fuero, un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas cincuenta personas".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente anotadas fluye que si en una empresa se hubiere constituido sólo un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, uno de los representantes titulares ante dicho Comité gozará de fuero laboral hasta el término de su mandato.

De las referidas normas se desprende asimismo, de que si en la empresa existiese más de un Comité, gozará de este fuero un miembro titular del Comité Paritario Permanente si éste se hubiere constituido y, en caso contrario, dicha prerrogativa recaerá en un representante titular de los trabajadores del primer Comité que se hubiere formado en la respectiva empresa.

Igualmente, de los aludidos preceptos fluye que en caso de existir más de un Comité Paritario, el respectivo fuero laboral beneficia también a un representante titular de los trabajadores, en aquéllos constituidos en faenas, sucursales o agencias de la empresa en que laboren más de 250 trabajadores.

Por último, de las mismas disposiciones se colige que el fuero laboral del representante titular de los trabajadores ante el Comité Paritario opera desde la designación de los demás representantes laborales y hasta el término de su mandato.

Analizada la situación en consulta a la luz de las señaladas disposiciones legales y consideraciones expuestas preciso es convenir que la circunstancia de que a la fecha de constitución del respectivo Comité Paritario la empresa tuviera menos de 250 dependientes no constituye impedimento para el nacimiento del fuero del representante de los trabajadores designado en conformidad al inciso 5º del precepto en análisis.

En efecto, la dotación de más de 250 trabajadores que éste exige no puede constituir un requisito de quórum para la constitución del comité, atendido que la ley establece dicha obligación para todas las empresas, faenas, sucursales o agencias en que laboren más de 25 personas, sino una exigencia cuyo cumplimiento permite beneficiar con la prerrogativa de fuero laboral a uno de los representantes titulares de los trabajadores que fuere designado con tal calidad por los demás representantes laborales.

Lo anterior autoriza para sostener que si a la fecha de la antedicha designación, la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia reuniera el número de dependientes antes señalado, el integrante en quien éste hubiere recaído quedará amparado de fuero laboral hasta el término de su mandato aun cuando con anterioridad a ésta la dotación de la misma hubiere sido inferior a dicho número.

Ahora bien, de los antecedentes aportados y tenidos a la vista aparece que con fecha 11 de marzo de 1998 se reunieron los representantes titulares de los trabajadores ante el Comité Paritario de la empresa ..., Sucursal Concepción, y acordaron designar en calidad de aforado al Sr. N.N., hecho que fue comunicado a la empresa mediante nota de la misma fecha.

De los mismos antecedentes aparece que cuando se efectuó dicha designación, la referida sucursal contaba con 257 trabajadores.

De esta suerte, atendido todo lo expuesto, en la especie, no cabe sino concluir, que el dependiente por el cual se consulta, gozaba de fuero laboral a la fecha de su despido ocurrido el 3.04.98.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y consideraciones formuladas cúmplame informar a Ud. que el Sr. N.N., miembro titular del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa ..., Sucursal Concepción, gozaba de fuero laboral al 3 de abril de 1998, fecha en que fue despedido por la citada empleadora.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**2.719/207, 18.06.98.**

Se reconsideran y consecuentemente se dejan sin efecto las Instrucciones Nº 971786, de fecha 5.07.97, impartidas por el fiscalizador dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur, Sr. E. K. E., en las cuales se ordena a la empresa Tubos y Perfiles de Acero ... el pago por reajuste remuneracional convenido en la cláusula 2ª del convenio colectivo suscrito con fecha 14 de junio de 1995, por cuanto las mismas no se encuentran ajustadas a derecho.

Fuentes: Código Civil, artículo 1560.

Concordancias: Ord. Nº 3.385/157, de 13.06.94; Ord. Nº 5.375/317, de 5.10.93.

Han solicitado a esta Dirección reconsideración de las Instrucciones Nº 971786, de fecha 5.09.97, impartidas por el fiscalizador dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur, don E. K. E., a través de la cual se ordena a la empresa Tubos y Perfiles de Acero ..., el pago del reajuste remuneracional convenido en la cláusula 2ª del convenio colectivo suscrito en la empresa el día 14 de junio de 1995, respecto de 26 trabajadores.

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

La cláusula segunda del convenio colectivo vigente en la empresa, desde el 14 de junio de 1995 hasta el 30 de junio de 1997, dispone:

"Reajustabilidad. Los sueldos bases determinados en la forma indicada precedentemente se reajustarán el día 1º de enero de 1996, en el porcentaje de variación experimentado por el I.P.C. en el período comprendido entre el 1º de junio y el 31 de diciembre de 1995. Posteriormente los sueldos bases se reajustarán semestralmente en el porcentaje de variación del I.P.C. experimentado en el semestre inmediatamente anterior".

De la cláusula transcrita se desprende que las partes han convenido que los sueldos bases se reajustan semestralmente sobre la variación que experimenta el I.P.C. en el semestre inmediatamente anterior de cada año de vigencia del respectivo instrumento.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial de las liquidaciones de sueldo acompañadas por el fiscalizador actuante, es posible determinar que el beneficio en análisis se devengaba a partir del día 1º de julio de cada año.

Teniendo en consideración lo expuesto anteriormente y, además, la circunstancia que el convenio colectivo en estudio estuvo vigente sólo hasta el día 30 de junio de 1997, no cabe sino sostener que no resulta procedente exigir el pago del reajuste correspondiente al segundo semestre de 1997, por cuanto al 1º de julio del mismo año, fecha en que habría sido exigible el beneficio en estudio, ya no se encontraba vigente el referido instrumento colectivo.

A mayor abundamiento, cabe manifestar que a partir de la fecha señalada, 1º de julio de 1997, se encuentra suscrito un nuevo contrato colectivo entre las partes, el cual en su cláusula primera contempla un reajuste de las remuneraciones vigentes a partir del mismo día 1º de julio de ese año.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que se reconsideran y consecuentemente se dejan sin efecto las Instrucciones Nº 971786, de fecha 5.07.97, impartidas por el fiscalizador dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur, Sr. E. K. E., en las cuales se ordena a la empresa Tubos y Perfiles de Acero ... el pago por reajuste remuneracional convenido en la cláusula 2ª del convenio colectivo suscrito con fecha 14 de junio de 1995, por cuanto las mismas no se encuentran ajustadas a derecho.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

2.720/208, 18.06.98.

Para los efectos del cálculo del beneficio denominado bono de feriado pactado en las cláusulas Nºs. 13-1 y 13-2, del contrato colectivo de fecha 30.10.97, celebrado entre la empresa Chocolatería ... y el Sindicato de Trabajadores Nº 1 constituido en la misma, procede incluir el monto percibido mensualmente por los involucrados por concepto de anticipo de gratificación en conformidad a la cláusula Nº 4-3 del mismo instrumento.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si para los efectos de calcular el bono de feriado pactado en el contrato colectivo vigente, procede incluir los anticipos de gratificación que se estipulan en el mismo instrumento.

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

La cláusula Nº 13.1 del contrato colectivo de 1º.10.97, celebrado entre la empresa Chocolatería ... y el sindicato recurrente, establece:

"La empresa cancelará a cada trabajador que haga uso efectivo de su feriado anual legal en época de invierno y con más de tres años de antigüedad en la empresa un bono de feriado, calculado en base al promedio mensual de las remuneraciones percibidas por el trabajador en los meses de enero, febrero y marzo, cancelándose el 50% de este valor resultante".

A su vez, la cláusula Nº 13-2 del mismo instrumento dispone:

"Aquellos trabajadores que hicieran uso efectivo de sus vacaciones en cualquier época del año, excluyendo el invierno, la empresa cancelará un bono de feriado calculado sobre el promedio mensual de las remuneraciones de los tres meses inmediatamente anteriores a aquél en que hiciera uso de su feriado, siendo cancelado al trabajador como bono el 50% del valor resultante de estos tres meses".

Por su parte, la cláusula Nº 4-1 del señalado instrumento.

"La empresa se atenderá, en lo relativo a la gratificación legal a lo dispuesto en el Código del Trabajo y al Reglamento Interno de la empresa". Por su parte, el punto 4.2 expresa "En lo referente

a los ejercicios comerciales de los años 1998-1999 y 2.000 la empresa otorgará un anticipo mensual a cada uno de sus trabajadores con cargo a la gratificación legal, esto es deducible de la gratificación anual. A contar del 1º.01.98 el valor será de \$11.500, a contar del 1º.01.99 de \$13.500 y a contar del 1º.01.2000 de \$15.500. Este anticipo se otorgará proporcionalmente, habida consideración del tiempo efectivamente trabajado".

De las normas convencionales antes anotadas se desprende que las partes pactaron un bono de feriado equivalente al 50% del valor del promedio de las remuneraciones percibidas por los involucrados en los meses de enero, febrero y marzo, o en los tres meses anteriores a aquél en que hiciera uso del feriado, según que el descanso anual se haga efectivo en invierno por trabajadores con más de tres años de antigüedad, o en cualquier época del año, excluido el invierno, respectivamente.

Se infiere, asimismo, que la empresa y los trabajadores convinieron el otorgamiento de anticipos mensuales de gratificación, imputables a la gratificación legal, estableciendo al efecto los montos pagaderos a contar de enero de 1998, 1º.01, de 1999 y 1º.01, del 2000.

Del análisis de las mencionadas estipulaciones dable es apreciar que al pactar el bono de feriado de que se trata las partes se limitaron a establecer que la base de cálculo del mencionado beneficio estaría constituido por el promedio de las remuneraciones mensuales percibidas por los trabajadores en los períodos anteriormente aludidos, sin exclusiones de ninguna naturaleza, circunstancia ésta que autoriza para afirmar que los anticipos de gratificación mensual convenidos, cuyo pago se inicia a partir del 1º.01.98, conforme a los montos preestablecidos en la respectiva cláusula, deben ser consideradas dentro de dicha base de cálculo, atendido que, como se dijera, dicho estipendio no fue excluido por las partes y el mismo reviste el carácter de remuneración al tenor del artículo 41 del Código del Trabajo.

De esta suerte, en mérito de lo expuesto no cabe sino concluir, que el señalado precedentemente es el verdadero sentido y alcance que ha de darse a las estipulaciones en comento.

En consecuencia, sobre la base de las normas convencionales citadas y consideraciones formuladas cúmplame informar a Ud. que para los efectos del cálculo del beneficio denominado bono de feriado pactado en las cláusulas N°s. 13-1 y 13-2, del contrato colectivo de fecha 30.10.97, celebrado entre la empresa Chocolatería ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1 constituido en la misma, procede incluir el monto percibido mensualmente por los involucrados por concepto de anticipo de gratificación en conformidad a la cláusula N° 4-3 del mismo instrumento.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. DECLARACION DE NULIDAD.**2.721/209, 18.06.98.****La Dirección del Trabajo carece de competencia para declarar la nulidad de una cláusula contenida en un contrato individual de trabajo.****Fuentes:** Código Civil, artículo 1683.**Concordancias:** Ord. Nº 4.762/223, de 16.08.94.

Se ha solicitado de este Servicio se declare la nulidad de la cláusula 8ª del contrato individual de trabajo suscrito entre el requirente y la empresa CODELCO-Chile División Salvador con fecha 1º de abril de 1986, relativa a la fecha de ingreso a la prestación de servicios, reconociendo como tal, para todos los efectos legales, la del 5 de julio de 1971, fecha en la que el Sr. N.N. ingresó por primera vez a dicha empresa.

Sobre el particular, cumpro con informar a Ud. que este Servicio, conforme a lo resuelto entre otros, por dictamen citado en la concordancia, carece de facultades para declarar la nulidad de una cláusula contractual y, por ende, para impartir instrucciones tendientes a que la misma sea suprimida de un contrato individual de trabajo.

En efecto, el D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Orgánico de la Dirección del Trabajo, no le confiere ninguna atribución en tal sentido y, por el contrario, el Código Civil, en el artículo 1683, expresamente señala que esta materia queda entregada a la competencia de los Tribunales de Justicia.

De esta suerte, en conformidad a lo expresado, no resulta procedente que este Servicio se pronuncie respecto a la materia consultada.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, cabe hacer presente que de los antecedentes tenidos a la vista se ha podido determinar que el recurrente suscribió un finiquito con fecha 24 de marzo de 1986, documento que fue ratificado ante notario público, en el que consta que él se retiró voluntariamente de la empresa CODELCO-Chile División Salvador con fecha 9 de noviembre de 1985. Consta asimismo que posteriormente, con fecha 1º de abril de 1986, suscribió un nuevo contrato de trabajo con la misma empleadora, en el que se deja constancia por ambas partes, que el trabajador ingresa a prestar servicios a la empresa con fecha 1º de abril de 1986.

Ahora bien, sobre esta materia cabe manifestar, que conforme a la doctrina vigente del Servicio, un finiquito suscrito con las formalidades que exige el artículo 177 del Código del Trabajo, vale decir, que conste por escrito y que sea firmado por el interesado y ratificado, como en el caso en análisis, ante un ministro de fe, como lo es el Notario Público, puede ser invocado por el empleador. Esto significa, que ante un eventual reclamo del trabajador afectado, sea judicial o extrajudicial, tal documento basta por sí mismo para acreditar el pago de las prestaciones que en él se consignan, como asimismo, la aceptación por parte de aquél de la causal de término de contrato invocada, toda vez que tal instrumento posee, conforme a la jurisprudencia, poder liberatorio y pleno valor probatorio.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para declarar la nulidad de una cláusula contenida en un contrato individual de trabajo.

GRATIFICACION LEGAL. PROCEDENCIA. COLEGIOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS.**2.722/210, 18.06.98.**

- 1) La Corporación de Derecho Privado denominada Primera Iglesia Bautista de Concepción no se encuentra obligada a gratificar anualmente a los trabajadores que laboran en el Colegio Bautista de Concepción, dependiente de dicha Corporación.**
- 2) Déjense sin efecto las Instrucciones N° 98/004, de 6.03.98, cursadas a la citada entidad por la fiscalizadora Sra. M. T. T. P.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 47.

Concordancias: Dictamen N° 8.456/195, de 20.11.90.

Mediante presentación, y en representación de la Primera Iglesia Evangélica Bautista de Concepción, solicita reconsideración de las Instrucciones N° 98/004, de 6.03.98, cursadas a dicha Institución por la fiscalizadora Sra. M. T. T. P., a través de las cuales se exige el pago del beneficio de gratificación legal por el ejercicio comercial 1995, a los trabajadores que laboran en el Colegio Bautista de Concepción, dependiente de la misma.

La antedicha solicitud se fundamenta en el hecho de que las citadas instrucciones no se ajustan a derecho toda vez que no concurren respecto de su representada la totalidad de los requisitos copulativos que consigna el artículo 47 del Código del Trabajo y cuyo cumplimiento hace exigible el pago del aludido beneficio, faltando específicamente, en su caso, el referido a la prosecución de fines de lucro.

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

La doctrina vigente sustentada por este Servicio en relación a la materia se encuentra contenida entre otros, en Dictamen N° 8.456/195, de 20.11.90, el cual, en lo pertinente concluye que *"Los establecimientos particulares subvencionados, exceptuados aquéllos constituidos como Corporaciones o Fundaciones, se encuentran obligados a gratificar anualmente a sus trabajadores por concurrir a su respecto, los requisitos que, conforme al artículo 46 del Código del Trabajo, hacen exigible el pago de dicho beneficio, siempre que los mismos obtengan, en definitiva, utilidades líquidas en el respectivo ejercicio financiero"*.

Conforme a la citada doctrina, los establecimientos educacionales constituidos como Corporaciones o Fundaciones no se encuentran obligados a gratificar a su personal por cuanto tales entidades no persiguen fines de lucro.

Precisado lo anterior, debe tenerse presente que de los antecedentes reunidos en torno a este asunto y, en especial, del acta de constitución y aprobación de los Estatutos de la entidad recurrente, reducida a escritura pública con fecha 24.12.90 ante el Notario Público y Conservador Titular de la Comuna de Lota, Sr. Ramón García Carrasco, consta que ésta es una Corporación de Derecho Privado, regida por las normas contenidas en el Título XXXIII del Libro I del Código Civil,

por el Decreto Supremo N° 110, 1979, del Ministerio de Justicia y por sus propios estatutos, una de cuyas finalidades es fundar y mantener instituciones de carácter educacional del área de salud, social, asistencial, etc.

Ahora bien, atendido que, como ya se viera, la recurrente se encuentra constituida como una Corporación de Derecho Privado, y considerando que el Colegio Bautista de Concepción es un establecimiento educacional que depende de dicha entidad, a través del cual ésta cumple su objetivo de mantener y fundar instituciones de ese carácter, forzoso es convenir, en la especie, que estamos en presencia de una organización que no persigue fines de lucro, circunstancia que, al tenor de la doctrina antes citada, la exime de la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores al no reunirse la totalidad de los requisitos que conforme a lo ya expresado, son necesarios para que opere el señalado beneficio.

De esta suerte, no cabe sino concluir que las instrucciones impugnadas no se encuentran ajustadas a derecho por lo que procede su reconsideración.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) La Corporación de Derecho Privado denominada Primera Iglesia Bautista de Concepción no se encuentra obligada a gratificar anualmente a los trabajadores que laboran en el Colegio Bautista de Concepción, dependiente de dicha Corporación.
- 2) Déjense sin efecto las Instrucciones N° 98/004, de 6.03.98, cursadas a la citada entidad por la fiscalizadora Sra. M. T. T. P.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TRIBUNALES DE JUSTICIA.

2.723/211, 18.06.98.

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 7° y 73; D.F.L. N° 2, de 1967, artículo 5° letra b).

Concordancias: Dictamen N° 4.179/165, de 22.07.96.

Se solicita la reconsideración de las Instrucciones N° 0-13-12-97-543, de 28 de julio de 1997, por medio de las cuales la fiscalizadora dependiente de esa Inspección señorita C. S. P. ordenó a Clínica ... pagar sobresueldo y las cotizaciones previsionales correspondientes a los trabajadores incluidos en nómina anexa que forma parte integrante de dichas instrucciones, por el período comprendido entre enero a junio de 1997.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en su artículo 5° 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 u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al 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 tenidos a la vista se ha podido establecer que la materia que dio origen a la solicitud en referencia, ha sido sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.

En efecto, este Servicio ha tomado conocimiento que el 22 de enero del año en curso la Clínica ... interpuso un reclamo por las instrucciones impugnadas ante el Noveno Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, asunto que se sustancia actualmente con el N° de Rol L-319-98.

En estas circunstancias y en atención a la prohibición contemplada en el artículo 5° letra b) del D.F.L. N° 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°, prescribe:

"La facultad de conocer de 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°, 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 prescriba la ley.

"Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos 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.

CONTRATO INDIVIDUAL. CUMPLIMIENTO.**2.772/212, 22.06.98.**

El incumplimiento por la dependiente de una cláusula ambigua del contrato de trabajo, no justifica el hecho de que su empleadora no le proporcione el trabajo convenido, ilegalidad esta última que debe enmendarse en un plazo breve y perentorio, bajo apercibimiento de multa y apremios legales que debe arbitrar esa Inspección.

Fuentes: Código Civil, inciso 1º del artículo 1566.

Esa Inspección Provincial ha puesto a disposición de esta Dirección, los antecedentes relativos a una diferencia de opinión entre Isapre ... y una Supervisora de Ventas de su dependencia –doña N.N.– que incide en la interpretación de una cláusula del contrato de trabajo. En efecto, como obligación específica de la dependiente, se contempla la de "*participar en la selección del personal de Agente de Ventas*", cláusula del contrato de trabajo que en concepto de la empleadora no ha sido cumplida por la individualizada trabajadora.

Ahora bien, la importancia de resolver sobre la obligatoriedad de esta norma contractual, radica en el hecho de que la empleadora se ha excepcionado del reclamo de no proporcionar el trabajo pactado promovido por la dependiente doña N.N., aduciendo que al no participar en la selección del personal de Agente de Ventas, no ha cumplido debidamente con su contrato de trabajo. En consecuencia, de la obligatoriedad que para la dependiente tenga esta cláusula, dependerá en definitiva si la empleadora ha cumplido con su obligación de proporcionar el trabajo pactado.

De los antecedentes acompañados, deben destacarse algunos en particular que ilustran con mayor nitidez la situación que se examina. Desde luego, el memorándum N° 285/97, de la Gerencia de Administración y Finanzas de Isapre ..., entre cuyos destinatarios se encuentra la Supervisora de Ventas involucrada en este caso, documento que precisa los requisitos, restricciones y antecedentes que deben servir de base para la contratación de los Agentes de Ventas. Por otra parte, en carta de octubre de 1997, que también forma parte de los antecedentes, la Supervisora doña N.N. deja constancia de la dificultad en que se encuentra para participar en la selección de Agentes de Ventas, en atención a que "*cualquier tipo de currículum que llegan son entregados a otro Supervisor*", refiriéndose de esta forma a otro dependiente que la reemplazó durante su período de postnatal.

Estos antecedentes de hecho descritos evidencian, que si bien es cierto la empleadora ha fijado un marco sobre cuya base la dependiente podría eventualmente participar en la referida selección de personal, por otra parte, evidencian también, que la información sobre los postulantes a dichos empleos no llegaría a conocimiento de ésta, dado lo cual no sería posible su real y efectiva participación en el proceso de selección de este personal.

Con todo, aparece evidente que el verbo rector de la obligación de la dependiente estampada en el contrato de trabajo –participar– por sí solo, sin ninguna precisión adicional y sobre todo, desvinculado de una descripción general del proceso de selección de personal, conduce inequívocamente a una *cláusula ambigua* que omite describir con precisión la obligación que se pretende exigir.

En este orden de ideas, de acuerdo a las normas generales sobre interpretación de los contratos, esta *ambigüedad* surte determinados efectos que es el caso precisar, para cuyo efecto es necesario recordar que el inciso primero del artículo 1566 del Código Civil establece:

"No pudiendo aplicarse ninguna de las reglas precedentes de interpretación, se interpretarán las cláusulas ambiguas a favor del deudor".

En efecto, de acuerdo a esta disposición legal, en subsidio y no pudiendo aplicarse las tradicionales y conocidas reglas sobre interpretación de los contratos contenidas en los artículos 1560 a 1566 del Código Civil, el legislador favorece al deudor en el caso que la norma contractual adolezca de ambigüedad.

Así entonces, como ha podido advertirse en la situación en examen, en que es evidente la insuficiente claridad de la norma contractual que obligaría a la Supervisora doña N.N. a *"participar en la selección de personal de Agente de Ventas"*, en concepto de esta Dirección del Trabajo, desde luego a esta dependiente no puede exigírsele una prestación vaga y no definida debidamente en el contrato de trabajo, lo que además implica –por añadidura– que no se justifica que la empleadora no proporcione el trabajo pactado invocando el incumplimiento de una obligación que –se reitera– tiene el inequívoco carácter de ambigua.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal invocada y razones hechas valer, cúpleme manifestar a Ud. que el incumplimiento por la dependiente de una cláusula ambigua del contrato de trabajo, no justifica el hecho de que su empleadora no le proporcione el trabajo convenido, ilegalidad esta última que debe enmendarse en un plazo breve y perentorio, bajo apercibimiento de multa y apremios legales que debe arbitrar esa Inspección.

JORNADA DE TRABAJO. PERSONAL EXCLUIDO DE LA LIMITACION DE JORNADA. CALIFICACION. DIRECCION DEL TRABAJO.

2.773/213, 22.06.98.

No se conforma a derecho que los contratos de trabajo del personal de mantenimiento de aeronaves de inspectores, jefes de turno y jefes de dique de la empresa ... estipulen que se encuentran exceptuados de la limitación de jornada de trabajo, según el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, si ellos cumplen sus labores bajo fiscalización superior inmediata.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 22.

Concordancias: Dictámenes Ord. N°s. 4.635/198, de 19.08.96 y 4.764/225, de 16.08.94.

Se consulta la procedencia que los contratos de trabajo del personal de inspectores, jefe de turno, supervisores y ejecutivos de mantenimiento de aeronaves que laboran para la empresa ..., estipulen que se encuentran exceptuados de limitación de jornada de trabajo, según lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en el artículo 22 incisos 1º y 2º, prescribe:

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

"Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento".

De la norma legal transcrita se infiere que la jornada ordinaria máxima de trabajo tiene una duración de cuarenta y ocho horas semanales.

De la misma disposición fluye que los dependientes que laboran sin fiscalización superior inmediata, entre otros, los trabajadores contemplados en el precepto en referencia, se encuentran excluidos de la referida limitación de jornada de trabajo.

No se analizará los otros casos de exclusión que trata la norma legal citada por no aparecer pertinentes a la consulta.

Sobre el particular, cabe tener presente que este Servicio en relación a la norma en comento, en los Dictámenes N°s. 576/8, de 17.01.91; 7.313/246, de 6.11.91 y 2.195/071, de 14.04.92, ha precisado, por las consideraciones que en los mismos se señalan, que existe fiscalización superior inmediata cuando concurren los siguientes requisitos copulativamente.

- "a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados.*
- "b) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento, y*
- "c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito éste que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor".*

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial de informe de fiscalización evacuado por el funcionario M. P. B., de 30.04.98, se desprende, en primer término, que respecto del personal de inspectores de control de calidad, cuyo trabajo consiste en velar que la labor de mantenimiento de aeronaves se efectúe en óptimas condiciones de seguridad y confiabilidad, dependen de un jefe de inspectores, quien distribuye el trabajo entre los 33 inspectores que se encuentran a su cargo, determina a su vez los horarios de labores y cita al personal que corresponda para un fin de semana. De este modo, tales inspectores no deciden por sí solos su jornada de trabajo, ni su asistencia los fines de semana, más bien, reciben órdenes de don N.N., Jefe de Inspectores y del Subgerente de Control de Calidad de la empresa, don N.N.

De esta manera, analizado lo antes expuesto a la luz de los requisitos copulativos en comento para dilucidar si existe fiscalización superior inmediata en la ejecución de los trabajos, forzoso resulta derivar que los inspectores de control de calidad se hallan sujetos a tal fiscalización, si cuentan con un jefe superior inmediato, quien imparte órdenes, distribuye el trabajo, fija las

asistencias y ejerce las demás funciones propias de su cargo, el que a su vez es dependiente de un superior jerárquico o Subgerente de Control de Calidad.

En cuanto al personal de jefes de turno, que laboran con un grupo de trabajadores, y deben firmar el detalle de las anomalías y reparaciones efectuadas a los equipos y velar porque las tareas se cumplan en los plazos definidos, recibirían instrucciones de los llamados jefes de dique, y del jefe del Departamento de Mantención, careciendo de autonomía en su jornada, por estar sujetos a los mismos turnos del personal de mantenimiento de la empresa.

De este modo, este último personal, jefes de turnos, igualmente estarían sometidos a fiscalización superior inmediata, si a su respecto no se dan los requisitos copulativos analizados para eximirlos de tal dependencia.

En relación a los jefes de dique, que vendrían a ser los supervisores que señala la presentación, cuya función es entenderse directamente con el cliente en la parte técnica de una determinada línea de mantenimiento de las aeronaves, y que laboran con los diferentes turnos a cargo de los jefes de turnos ya analizados, reciben instrucciones generales del jefe del Departamento de Mantenimiento de Aviones, don X.X., quien les supervisa, les enjuicia y apremia a fin de que el trabajo se ajuste a lo programado en la carta gant.

Como es posible apreciar, el personal de jefes de dique tampoco se encontraría liberado de fiscalización superior inmediata, si ella es ejercida por el jefe del Departamento de Mantenimiento de Aviones.

Respecto del personal ejecutivos incluidos en la presentación tal calificación por ser demasiado genérica o amplia, no admite un análisis en particular, si no se precisa a quienes se comprende bajo dicha denominación.

Ahora bien, que los trabajadores ya analizados realicen sus labores con cierta autonomía de carácter técnico, por su especialización, no puede llevar a que ello signifique que no tienen fiscalización superior inmediata, toda vez que cada tarea da origen a lo que se denomina una carta gant, y todos los trabajadores involucrados en dicha tarea deben ajustarse a su programación y existen jefes que fiscalizan que así se cumpla. Del mismo modo, el trabajo terminado puede ser aprobado o rechazado, por las sucesivas instancias superiores existentes en la empresa, que conforman el organigrama tenido a la vista, que obra en los antecedentes. Del mismo modo, todo el personal en estudio es calificado anualmente por los respectivos jefes superiores, lo que implica evaluar o efectuar un enjuiciamiento sobre las labores desarrolladas por ellos, lo que afecta a quien se encuentra bajo control y supervisión jerárquica.

En consecuencia, de lo expresado anteriormente cabe concluir que el personal por el cual se consulta no se encuentra exceptuado de la limitación de jornada toda vez que analizadas las funciones que cumplen ellas se desempeñan bajo fiscalización superior inmediata, como se desprende del informe del fiscalizador ya individualizado, si las labores son evaluadas, controladas y supervisadas en su calidad, función que desarrolla un superior jerárquico, que la cumple de modo cercano o contiguo a su ejecución.

Por lo anterior, y de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúmpleme informar a Uds. que no se conforma a derecho que los contratos de trabajo del personal de mantenimiento de aeronaves de inspectores, jefes de turno y jefes de dique de la empresa ..., estipulen que se encuentran exceptuados de la limitación de jornada de trabajo según el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, si ellos cumplen sus labores bajo fiscalización superior inmediata.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TERMINACION DE CONTRATO INDIVIDUAL. CALIFICACION DE CAUSALES.**2.874/214, 1º.07.98.**

- 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran una causal de terminación del contrato, correspondiendo esta facultad a los Tribunales de Justicia.**
- 2) Los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva se encuentran facultados para censurar a la comisión negociadora, de acuerdo al mecanismo previsto en el artículo 379 del Código del Trabajo y produce el efecto de inhabilitar a la misma para representarlos en el correspondiente proceso de negociación colectiva.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 168 inciso 1º, 244 y 279.

Concordancias: Ords. N°s. 2.548/126, de 24.04.95 y 4.003/168, de 24.07.92.

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

- 1) Si el término de la concesión de los terrenos donde funciona una empresa podría ser considerado como una necesidad de la empresa, establecimiento o servicio, para los efectos de su invocación como causal de término de los contratos individuales de trabajo del personal de la misma, al tenor de lo prevenido en el artículo 161 del Código del Trabajo.
- 2) Si en el evento que la comisión negociadora esté integrada por el directorio sindical la asamblea sindical cuenta con facultades para reemplazar a un dirigente en su calidad de miembro de dicha comisión por otro socio del sindicato.

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

- 1) En relación con esta consulta, el artículo 168 inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone:

"El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163 según correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento".

Del análisis de la disposición precedente se desprende, en lo pertinente, que el juez es la autoridad legalmente competente para establecer si la aplicación de una causal legal de terminación de contrato ha sido injustificada, indebida o improcedente.

De esta suerte, preciso es concluir que la ponderación de los hechos que podrían configurar una causal de expiración de una relación laboral es de exclusiva competencia

de los Tribunales de Justicia, no pudiendo, por tanto, esta Dirección pronunciarse, como se solicita en la especie, en orden a si el término de la concesión de un terreno donde funciona una empresa podría ser considerada comprendida en la causal de terminación del artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo.

Lo expresado guarda armonía con la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 7.405, de 6.10.88 y 3.422/130, de 7.05.87.

- 2) En cuanto a esta pregunta se refiere, cabe hacer presente que del análisis del ordenamiento jurídico laboral vigente aparece que el mecanismo previsto al efecto por el legislador lo constituye la censura del total de los integrantes de la comisión negociadora y no de alguno de ellos en particular, en los términos y condiciones que pasan a expresarse.

En efecto, el artículo 379 del Código del Trabajo, establece:

"En cualquier momento podrá convocarse a votación al grupo de trabajadores involucrados en la negociación, por el veinte por ciento a lo menos de ellos, con el fin de pronunciarse sobre la censura a la comisión negociadora, la que deberá ser acordada por la mayoría absoluta de ellos, en cuyo caso se procederá a la elección de una nueva comisión en el mismo acto.

"La votación será siempre secreta y deberá ser anunciada con veinticuatro horas de anticipación, a lo menos. En caso de tratarse de una negociación que involucre a doscientos cincuenta o más trabajadores, se efectuará ante un ministro de fe.

"Planteada la censura y notificada a la Inspección del Trabajo y al empleador, la comisión negociadora no podrá suscribir contrato colectivo ni acordar arbitraje sino una vez conocido el resultado de la votación".

De la disposición legal preinserta se infiere que los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva están facultados para censurar a la comisión negociadora en los términos y con las formalidades que en la misma se indican.

Asimismo, se desprende que en tal situación los trabajadores deberán elegir una nueva comisión negociadora.

Finalmente, se deduce que propuesta la censura y notificada la respectiva Inspección del Trabajo y el empleador, la comisión se encuentra impedida de suscribir el correspondiente contrato colectivo o someter la negociación a arbitraje hasta conocer el resultado de la votación.

Conforme con el tenor literal de la norma transcrita y comentada, es posible afirmar que el legislador ha establecido un sistema especial de censura de la comisión negociadora, sin efectuar distingo alguno en cuanto a la forma como se encuentra integrada, dependiendo de si la parte trabajadora negocia como organización sindical o como grupo de trabajadores unidos para tal efecto.

De esta manera, entonces, aun en el evento que la comisión negociadora esté constituida por una directiva sindical, su censura en tal calidad se rige por el artículo 379 del Código del Trabajo antes analizado, acorde con el cual, como ya se expresara, su único y exclusivo objeto es inhabilitar a la misma en su totalidad para representar al grupo trabajador en el respectivo proceso de negociación colectiva y, por ende, privarla de la facultad de suscribir el correspondiente contrato colectivo o acordar el arbitraje hasta conocer el resultado de la votación y, luego de aprobada la censura, marginarla definitivamente de la conducción de la negociación.

De ello se sigue que la aludida censura no afecta la calidad de dirigentes sindicales de los miembros de la comisión negociadora, los cuales mantienen dicha condición.

En nada altera lo expuesto precedentemente lo dispuesto en el artículo 244 del Código del Trabajo, por cuanto este precepto reglamenta una situación distinta, cual es, la censura de los dirigentes de una organización sindical en su calidad de tales y que, una vez aprobada, les hace perder tal condición, inhabilitándolos así para representar tanto a aquélla como a sus afiliados en todas las actividades propias de un sindicato.

Efectivamente, el citado artículo 244 dispone:

"Los trabajadores afiliados al sindicato tienen derecho de censurar a su directorio.

"En la votación de la censura podrán participar sólo aquellos trabajadores que tengan una antigüedad de afiliación no inferior a noventa días, salvo que el sindicato tenga una existencia menor.

"La censura afectará a todo el directorio, y deberá ser aprobada por la mayoría absoluta del total de los afiliados al sindicato con derecho a voto, en votación secreta que se verificará ante un ministro de fe, previa solicitud de, a lo menos, el veinte por ciento de los socios, y a la cual se dará publicidad con no menos de dos días hábiles anteriores a su realización".

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

- 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran una causal de terminación del contrato, correspondiendo esta facultad a los Tribunales de Justicia.
- 2) Los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva se encuentran facultados para censurar a la comisión negociadora, de acuerdo al mecanismo previsto en el artículo 379 del Código del Trabajo y produce el efecto de inhabilitar a la misma para representarlos en el correspondiente proceso de negociación colectiva.

CONTRATO INDIVIDUAL. EMPLEADOR. LOCOMOCION COLECTIVA. LICITACION.

2.999/215, 7.07.98.

Se deniega impugnación de Instrucciones N° 98-09, de 22.05.98, impartidas por el fiscalizador N. M. M. a empresa de Transportes ..., en orden a escriturar contratos de trabajo al personal de conductores de vehículos de la locomoción colectiva licitada que administra, por encontrarse ajustadas a derecho.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º letras a) y b) e inciso final; 7º y 8º. Código Civil, artículos 3º inciso 2º, y 1545.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.423/99, de 23.04.96; 5.135/239, de 14.08.95; 212/04, de 11.01.95; 4.690/220, 11.08.94 y 4.545/219, de 5.08.94.

Se impugna Instrucciones N° 98-09, de 22.05.98, del fiscalizador N. M. M., por las cuales ordena a la empresa de Transportes ... escriturar contratos de trabajo respecto de 81 conductores de vehículos de locomoción colectiva licitada que administra, quienes tienen contrato con los dueños de los vehículos.

Se fundamenta la solicitud en que las instrucciones habrían desconocido que la empresa antes mencionada actúa como mandataria de los propietarios de los vehículos; que no es empleadora de ninguno de los trabajadores que figuran en la nómina de instrucciones, quienes tienen contratos de trabajo con sus respectivos empleadores, dueños de los vehículos; y se habría infringido el artículo 5º, inciso 1º, del Código del Trabajo, por cuanto se obligaría a la renuncia de derechos como la determinación del correspondiente empleador, y al inciso 2º del mismo artículo 5º, dado que los contratos de trabajo sólo pueden ser modificados por mutuo consentimiento de las partes, finalmente, no se observa la jurisprudencia judicial pertinente.

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

La Dirección del Trabajo ha tenido ocasión ya de pronunciarse en forma reiterada acerca de la materia planteada en la impugnación, concluyendo, que el personal y especialmente los conductores de vehículos de la locomoción colectiva urbana que laboran en recorridos licitados de transporte urbano de pasajeros, prestan servicios personales bajo subordinación y dependencia de las entidades constituidas como sociedades que se adjudicaron tales licitaciones, y no respecto de los propietarios de los vehículos que se los entregaron en administración a estas sociedades.

En efecto, mediante Ords. N°s. 2.423/99 de 23.04.96; 5.135/239, de 14.08.95; 212/04, de 11.01.95 y 4.690/220, de 11.08.94, entre otros, se establece en su parte pertinente que, de acuerdo a la letra a) del artículo 3º del Código del Trabajo, las citadas empresas de transporte son empleadores, porque utilizan y reciben para sus fines sociales el servicio del personal de conductores y, según la letra b) del mismo artículo, tales dependientes son trabajadores de esas empresas, porque les prestan servicios personales dentro del marco de las facultades de administración de los respectivos vehículos, las que involucran, naturalmente, poderes para organizar, dirigir y supervisar el trabajo diario de esos trabajadores en las líneas licitadas, todo lo cual configura el elemento de subordinación y dependencia exigido por la norma en comento.

La misma doctrina refiere que la precedente realidad de relaciones laborales no resulta alterada por la circunstancia de que las empresas adjudicatarias del transporte público de pasajeros en determinadas vías públicas de Santiago, realicen el servicio con máquinas que han recibido en mandato, uso y administración de los respectivos propietarios, y que les hayan sido entregadas con sus choferes. Ello es así, porque aún en el supuesto de que aparezca como empleador el propietario de la máquina y no la empresa adjudicataria, debemos concluir que para los precisos efectos laborales derivados del servicio de los recorridos licitados, tal empleador es la empresa que ha recibido los vehículos respectivos en tenencia, uso y administración, en razón de que ella detenta la organización y dirección de los recorridos o circuitos incluidos en la concesión.

De esta manera, los contratos de mandato, administración, prestación de servicios, arrendamiento o cualquier otro acuerdo de carácter económico suscrito entre la empresa adjudicataria de la licitación y los propietarios de los vehículos que se los han cedido en uso, resultan irrelevantes frente al conjunto de circunstancias de hecho que se da entre los conductores y dichas empresas, que conducen a concluir que en la práctica, entre éstos, se configura plenamente un vínculo de subordinación y dependencia laboral.

A mayor abundamiento, del análisis conjunto efectuado en los dictámenes citados de lo dispuesto en los artículos 3º, inciso primero, letras a) y b), e inciso final, y 7º y 8º, del Código del Trabajo, a la luz de los antecedentes estudiados, es posible derivar que las empresas que se constituyeron para participar en la licitación de recorridos de transporte público de pasajeros en Santiago, cumplen, por una parte, con los requisitos para ser consideradas empresa desde el punto de vista laboral y, por otra, el explotar y administrar los vehículos que sus propietarios les han entregado en uso conlleva que los conductores de tales vehículos les presten servicios efectivos bajo subordinación y dependencia.

De este modo, las citadas empresas de transporte son empleadoras de los referidos conductores, por cuanto, respecto de ellas se concretan los elementos de la subordinación y dependencia que, de acuerdo a la presunción del artículo 8º, hacen concluir la existencia de relación laboral.

Por otra parte, cabe expresar que la irrenunciabilidad alegada de derechos laborales establecida en el artículo 5º del Código del Trabajo, se refiere a los derechos y beneficios mínimos que señala la ley y no a la situación aducida por la reclamante, de modo que lo que resulta irrenunciable, en la especie, es la determinación de la persona del empleador y del trabajador, en cuanto no podrán ser otros que aquellos respecto de quienes concurren los elementos señalados en el artículo 3º en relación al artículo 7º del Código del Trabajo, que permitan establecer que ambos se encuentran ligados por un determinado vínculo jurídico laboral atendidos los hechos analizados.

Asimismo, el otro argumento de la impugnación referido a que los contratos de trabajo sólo pueden ser modificados por mutuo consentimiento de las partes y no por decisión del fiscalizador, tampoco tiene mayor asidero, toda vez que de acuerdo a lo previsto en el artículo 1545 del Código Civil, si bien todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo, también puede serlo, como lo señala expresamente esta disposición, por causas legales, como ocurre con lo acaecido en la especie, en que se pretende el cumplimiento de la ley laboral respecto de una efectiva relación de trabajo que debe escriturarse de conformidad a la misma, tal como se ha instruido.

Por último, las sentencias acompañadas, recaídas en recursos de protección deducidos por las empresas Transportes Florida S.A., Transportes de Pasajeros Río Claro S.A. y Transporte de Pasajeros Intercomunal Cuarenta y Siete S.A., en contra de la Dirección del Trabajo, pronunciadas respecto de materias que podrían asimilarse a la presente, cabe señalar que de acuerdo a lo previsto en el inciso 2º del artículo 3º del Código Civil, producen efectos relativos, es decir sólo tienen fuerza obligatoria en relación a las causas en las cuales se emitieron, que no son las de la especie.

Por las razones anteriores se estima que en el caso no concurren antecedentes suficientes como para variar las instrucciones reclamadas.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que se deniega impugnación de Instrucciones N° 98-09, de 22.05.98, impartidas por el fiscalizador N. M. M. a empresa de Transportes ..., en orden a escriturar contratos de trabajo al personal de conductores de vehículos de la locomoción colectiva licitada que administra, por encontrarse ajustadas a derecho.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TRIBUNALES DE JUSTICIA.**3.000/216, 7.07.98.****La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.**

Fuentes: C.P.R., artículos 7º y 73. D.F.L. Nº 2, de 1967 artículo 5º letra b).

Concordancias: Ords. Nºs. 2.131/141, de 14.05.98 y 6.442/290, de 20.11.96.

Se ha solicitado a esta Dirección la reconsideración del Oficio Nº 002202, de 30.12.97, de la Dirección Regional del Trabajo V Región, en circunstancias que el conocimiento de este asunto se encuentra sometido al conocimiento del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, de conformidad a lo señalado por el Inspector Comunal del Trabajo de Viña del Mar en el Ordinario Nº 170, de 2.02.98.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en su artículo 5º 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 u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al 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 tenidos a la vista, se ha podido establecer que la materia que dio origen a esta presentación ha sido sometida a la resolución del Juzgado de Letras de Peñaflo, causa rol Nº 286-97, según demanda presentada por la Sra. N.N. en contra de la Sra. X.X.

De lo expuesto en los párrafos que anteceden se sigue que la suscrita debe abstenerse de emitir un pronunciamiento respecto a la materia consultada, toda vez que ésta se encuentra sometida al conocimiento del Juzgado de Letras de Peñaflo, según se ha expresado, en una causa en que son partes las mismas que han solicitado la intervención de este Organismo, circunstancia que, de conformidad a la doctrina reiterada de este Servicio, le impide conocer de la presentación.

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

"La facultad de conocer de 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 7º, 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 prescriba la ley.

"Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos 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 legales y constitucionales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que esta Dirección se encuentra legalmente impedida de resolver la reconsideración de las instrucciones contenidas en el Oficio N° 002202, del 30.12.97, evacuadas por la Dirección Regional del Trabajo de la V Región.

DESCANSO SEMANAL. DURACION. JORNADA DE TRABAJO. MODIFICACION.

3.010/217, 8.07.98.

No resulta conforme a derecho que el empleador, en forma unilateral, modifique un sistema de turnos de trabajo vigente en la empresa aun cuando sea para adecuarlos a las exigencias de la ley, sino que requiere el acuerdo de los trabajadores al efecto.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7º, 35 inciso 1º, y 37, inciso 1º. Código Civil, artículos 14 y 20.

Concordancias: Dictamen Ord. N° 9.277/162, de 29.11.89.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre procedencia que el empleador redistribuya en forma unilateral, una jornada ordinaria semanal de trabajo que se inicia en un sistema de turnos a las 22 hrs. del día domingo, para las 00 hrs. del día lunes, en una actividad no exceptuada del descanso dominical, con el solo fin de adecuarla a la ley.

Se agrega que los trabajadores se niegan a modificar los turnos que comienzan a las 22 hrs. del domingo, y consiguientemente los sucesivos, aduciendo razones de seguridad personal por la hora que se iniciarían los turnos que los reemplazarían.

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

El artículo 35, inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone:

"Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días".

A su vez, el inciso 1º del artículo 37 del mismo Código, señala:

"Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas se desprende que los días domingo y festivos son de descanso en aquellas empresas o faenas no exceptuadas por ley de observar tales días, salvo fuerza mayor, por lo que no podrán distribuir su jornada en forma que incluya esos días.

Por su parte, el artículo 36, también del Código del Trabajo, preceptúa:

"El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en el artículo anterior empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo".

De la disposición antes citada se deriva que el descanso de días domingo y festivos se iniciará a más tardar a las 21 horas del día anterior a éstos, y terminará a las 6 horas del día siguiente a los mismos, salvo que en la empresa exista el sistema de turnos en cuyo caso por su rotación se podrá comenzar labores durante estos períodos en que comienzan y terminan los descansos aludidos.

Como en la presentación se señala que la empresa tendría un sistema de trabajo por turnos, cabe concluir que estos pueden iniciarse y terminar dentro de los períodos comentados anteriores y posteriores a los días domingo y festivos, según lo faculta la norma analizada, por lo que estaría conforme a derecho que en la especie se comience un turno a las cero horas de un día lunes.

Ahora bien, como el legislador no ha precisado el significado del término día para delimitar cuando comienza y concluye el descanso los días domingo y festivos en las empresas o faenas no exceptuadas del mismo, lo ha efectuado la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida, entre otros, en Dictamen Ord. Nº 9.277/162, de 29.11.89, dando aplicación a lo dispuesto en el artículo 20 del Código Civil, en cuanto *"las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras"*, que al efecto será el que les otorgue el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, que al respecto señala que "día" es el "tiempo comprendido entre dos medias noches consecutivas".

De esta manera, en la especie, el descanso por los días domingo y festivos en las empresas o faenas no exceptuadas de respetar tales días comenzará a las cero horas y terminará a las veinticuatro horas de los mismos días.

Por ello, en el caso en consulta, si la empresa o faena no se encuentra exceptuada por ley de laborar los días domingo y festivos no resulta conforme a derecho que inicie los turnos semanales a las 22 horas del día domingo, por no guardar armonía con lo dispuesto en la ley, si el descanso en estos días se extiende desde las 00 hasta las 24 horas de cada uno de ellos.

Precisado lo anterior, corresponde analizar al tenor de la consulta, si el empleador, en forma unilateral, puede modificar el régimen de turnos para conformarlos a la ley, habida consideración que los trabajadores se opondrían a tal medida aduciendo razones de seguridad personal.

Ahora bien, como de acuerdo a lo preceptuado por el artículo 14 del Código Civil, "*la ley es obligatoria para todos los habitantes de la República, incluso los extranjeros*", forzoso resulta derivar que en la especie no sólo el empleador sino también los trabajadores están obligados a la modificación de la hora de inicio de los turnos de los domingo y festivos, de modo tal que puedan comenzar a lo menos a las cero horas del día siguiente a tales días a fin de que se respete el tenor de la ley.

Con todo, en el presente caso se hace necesario atender que no sólo la ley es obligatoria para empleador y trabajadores sino que además, por definición, el contrato de trabajo y, por ende, sus cláusulas, como lo es la determinación de la jornada de trabajo, dado que se trata de una convención, es decir un acuerdo de voluntad de ambas partes destinado a crear obligaciones, como se desprende de lo dispuesto en el artículo 7º del Código del Trabajo, contrato que para su modificación requiere igualmente del concurso de ambas partes.

En este entendido, en la especie, ambas partes deberán acatar en primer término lo que dispone la ley comentada en materia de inicio y conclusión del descanso en los días domingo y festivos, y acto seguido convenir un régimen distinto de distribución de los turnos que sea legal en cuanto a su hora de comienzo y término.

De esta manera, no resulta procedente que el empleador unilateralmente efectúe las modificaciones de los turnos a fin de adecuarlos a las exigencias de la ley, como se plantea en la presentación, si no cuenta para ello con el concurso de los trabajadores para convenir un régimen de reemplazo.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y a las disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que no resulta conforme a derecho que el empleador, en forma unilateral, modifique un sistema de turnos de trabajo vigente en la empresa aun cuando sea para adecuarlos a las exigencias de la ley, sino que requiere el acuerdo de los trabajadores al efecto.

TECNICOS EXTRANJEROS. EXENCION PREVISIONAL. PROCEDENCIA.

3.011/218, 8.07.98.

Resulta procedente que un trabajador extranjero se acoja a la franquicia previsional prevista en la Ley Nº 18.156, en el evento que se reúnan a su respecto todas las condiciones establecidas en dicha ley.

Fuentes: Ley Nº 18.156, artículo 1º.

Concordancias: Dictamen Nº 3.382/154, de 13.06.94.

Se ha solicitado a este Servicio, mediante presentación de la Corporación Club Deportivo Universidad de Concepción, determinar si tres jugadores extranjeros de fútbol, contratados para participar en el Torneo de Primera B del Fútbol Nacional, competencia dependiente de la Asociación

Nacional de Fútbol Profesional, revisten la calidad de "técnicos o profesionales" para efectos de acogerse a la franquicia previsional establecida en la Ley N° 18.156, de 25 de agosto de 1982, modificada por la Ley N° 18.726, de 23 de julio de 1988.

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

El artículo 1° de la Ley N° 18.156, de 1982, modificada por la Ley N° 18.726, de 1988, en su inciso 1°, establece:

"Las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero y este personal, estarán exentos, para los efectos de esos contratos, del cumplimiento de las leyes de previsión que rijan para los trabajadores, no estando obligados, en consecuencia, a efectuar imposiciones de ninguna naturaleza en organismos de previsión chilenos, siempre que se reúnan las siguientes condiciones:

- "a) Que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, y*
- "b) Que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.*

"La exención que establece el inciso anterior no comprenderá los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previstos en la Ley N° 16.744".

De la disposición legal transcrita precedentemente se colige, según lo ha determinado esta Dirección en Orden de Servicio N° 13 a 15 de septiembre de 1988, que para que proceda la exención en ella señalada, aplicable a los técnicos extranjeros y a las empresas que contraten a dicho personal, es menester que se reúnan los siguientes requisitos copulativos, a saber:

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

Ahora bien, para los efectos de dar cumplimiento al requisito signado en la letra a) y tal como lo ha establecido esta Dirección mediante la citada Orden de Servicio N° 13, debe entenderse por "técnico" todo trabajador "que posea los conocimientos de una ciencia o arte", circunstancia que debe acreditarse por la empresa mediante certificados u otros documentos que comprueben esos conocimientos debidamente legalizados en conformidad al artículo 345 del Código de Procedimiento Civil y, en su caso, traducidos oficialmente al español por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Por su parte, en lo que respecta al requisito señalado en la letra b), cabe hacer presente que la ley en referencia no sólo exige que el técnico extranjero se encuentre afiliado a un régimen de previsión fuera del país, sino que también que dicho sistema le otorgue a lo menos prestaciones por enfermedad, invalidez, vejez y muerte.

La afiliación antes indicada debe acreditarse por parte de la empresa mediante certificación de la institución de seguridad social del país de origen del técnico, legalizada en la forma exigida para comprobar la calidad de técnico a que se ha hecho referencia con ocasión del requisito a), indicado anteriormente, y en la que conste, expresamente, que cubre las prestaciones prescritas por la ley.

Por último, para los efectos de dar cumplimiento al requisito individualizado en la letra c), el contrato individual de trabajo que celebre el técnico extranjero debe contener, además de las estipulaciones obligatorias a que se refiere el artículo 10 del Código del Trabajo, una que exprese inequívocamente la voluntad de dicho trabajador de mantener su afiliación al régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile, a que se refiere el requisito b) antes indicado.

Aplicando lo expuesto en párrafos precedentes al caso en estudio, posible resulta sostener, que el trabajador extranjero por el cual se consulta quedará comprendido en la exención previsional a que se refiere la Ley N° 18.156, en el evento que a su respecto concurren los tres requisitos copulativos ya analizados, calificación que deberán hacer las partes involucradas, por cuanto no se han aportado antecedentes que permitan a este Servicio emitir un pronunciamiento específico sobre esta situación.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto con informar a Ud. que resulta procedente que un trabajador extranjero se acoja a la franquicia previsional prevista en la Ley N° 18.156, en el evento que se reúnan a su respecto todas las condiciones establecidas en dicha ley.

ESTATUTO DE SALUD. ENCASILLAMIENTO. PROCEDENCIA. FERIADO. SUSPENSION. LICENCIA MEDICA.

3.012/219, 8.07.98.

Absuelve consultas relativas a la procedencia jurídica de reencasillar a una funcionaria regida por la Ley N° 19.378 por el hecho de presentar certificado de egresada de la carrera Secretariado Ejecutivo Bilingüe Español Inglés que imparte la Universidad de Magallanes y de suspender su feriado legal por sobrevenirle durante éste una enfermedad que le da derecho a licencia médica.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 19 inciso 3°, 37 y 38 letra b). Decreto Reglamentario N° 1.889, artículos 22, 23 y 24.

Concordancias: Dictamen N° 6.256/279, de 9.10.95.

Se solicita un pronunciamiento sobre los siguientes puntos:

- 1) Procedencia jurídica de reencasillar en la categoría a) Técnico de nivel superior a que alude el artículo 5° de la Ley N° 19.378 a la funcionaria de esa Corporación doña N.N., clasificada en la categoría e) Administrativo de salud en conformidad a la disposición legal citada, por el hecho de haber presentado certificado de egresada de la carrera Secretariado Ejecutivo Bilingüe Español Inglés que imparte la Universidad de Magallanes.

- 2) Procedencia jurídica de suspender el feriado legal anual de un funcionario regido por la Ley N° 19.378 por la circunstancia de sobrevenirle durante éste una enfermedad que le confiere derecho a licencia médica, y
- 3) Si, en la misma situación a que se refiere el N° 2) anterior y en caso que la duración de la licencia médica exceda la del feriado, aquélla debe acogerse a tramitación por su totalidad o sólo por el período que excede a este último.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) Los artículos 37 y 38 letra b) de la Ley N° 19.378, publicada en el Diario Oficial de 13 de abril de 1995, que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, disponen:

"Artículo 37.- Para los efectos del presente Estatuto, se entenderá por carrera funcionaria el conjunto de disposiciones y principios que regulan la promoción, la mantención y el desarrollo de cada funcionario en su respectiva categoría.

"La carrera funcionaria, para cada categoría, estará constituida por 15 niveles diversos, sucesivos y crecientes, ordenados ascendentemente a contar del nivel 15. Todo funcionario estará clasificado en un nivel determinado, conforme a su experiencia, su capacitación y su mérito funcionario.

"Los tres elementos constitutivos de la carrera funcionaria, señalados en las letras a), b) y c) del artículo 38, se ponderarán en puntajes cuya sumatoria permitirá el acceso a los niveles superiores".

"Artículo 38.- Para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria establecida en este título, se entenderá por:

"b) Capacitación: el perfeccionamiento técnico profesional del funcionario a través de cursos o estadías programados y aprobados en la forma señalada por esta ley y sus reglamentos".

De los preceptos legales transcritos se colige que la promoción, mantención y desarrollo de cada funcionario en su respectiva categoría están regulados por la carrera funcionaria y que ésta, para cada categoría está constituida por 15 niveles diversos, sucesivos y crecientes, ordenados ascendentemente a contar del nivel 15.

Se desprende, asimismo, que todo funcionario estará clasificado en un determinado nivel, según su experiencia, capacitación y mérito funcionario, elementos estos tres que constituyen la carrera funcionaria y que se ponderan en puntajes cuya sumatoria permitiría el acceso a los niveles superiores entendiéndose por "capacitación" el perfeccionamiento técnico profesional del funcionario a través de cursos o estadías programados y aprobados en la forma señalada por el legislador.

El artículo 22 del Decreto N° 1.889, publicado en el Diario Oficial de 29 de noviembre de 1995, que aprueba el Reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, por su parte, previene:

"El ingreso a la carrera funcionaria se efectuará previo concurso público de antecedentes, cuyas bases serán aprobadas por el Concejo Municipal y será convocado por el Alcalde respectivo.

"Se encuentran exceptuados de ello, los funcionarios con contrato a plazo fijo o aquellos que se incorporen a la dotación por medio de una permuta".

De la norma legal preinserta se infiere que el ingreso a la carrera funcionaria por parte de los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, con la sola excepción de los contratados a plazo fijo y de los que se incorporan a la dotación a través de una permuta, se efectúa previo concurso público de antecedentes, esto es, de un procedimiento técnico y objetivo que permite evaluar los antecedentes presentados por los postulantes en relación con el perfil ocupacional y requisitos definidos para los cargos a llenar y así contribuir a la selección del más idóneo, según expresa el artículo 23 del mismo decreto.

Estos concursos serán amplios, públicos y abiertos a todo concursante que cumpla con los requisitos exigidos para el desempeño de las funciones del cargo de que se trate, el tenor del mismo artículo 23 precitado.

La comisión de concursos a que se refiere el artículo 24 del decreto reglamentario en estudio recibirá los antecedentes y emitirá un informe fundado que detalle la calificación de cada postulante.

Los artículos 26 y siguientes del Decreto N° 1.889, por su parte, regulan el sistema de puntaje de la carrera funcionaria, estableciendo que:

"Cada Entidad Administradora establecerá los puntajes de la carrera funcionaria asignando un máximo a cada uno de sus elementos constitutivos para cada categoría y distribuirá la suma de los puntajes máximos entre los 15 niveles que la conforman, de modo tal que cada nivel tenga fijado un rango de puntaje, resultado de la suma de los tres elementos que los funcionarios deben reunir para quedar ubicados en ella.

"De esta manera el funcionario acumulará puntaje por todos o algunos de los elementos constitutivos y podrá acceder al nivel correspondiente sólo cuando complete el puntaje que éste tenga asignado".

Todo lo expresado en los párrafos precedentes autoriza para sostener que para estar clasificado en una de las categorías contempladas en el artículo 5° de la Ley N° 19.378, el funcionario requiere detentar el cargo correspondiente y éste presupone, a su vez, que se ha efectuado el concurso de antecedentes en los términos señalados en las disposiciones legales anteriormente transcritas y comentadas.

Esto es, no por el hecho de haber presentado un certificado de egresada de un centro de formación técnica o de un instituto profesional, el funcionario va a ser automáticamente reencasillado en un nivel superior, sin sujeción al sistema de concursos previamente reservado, sin perjuicio de que los estudios cursados incidan directamente en el elemento "capacitación" de su carrera funcionaria y en la acumulación del puntaje que le permitirá acceder a posteriori al nivel superior cuando ello sea jurídicamente procedente de acuerdo al procedimiento de concursos y puntaje aludido.

De ello se sigue que no resulta jurídicamente procedente reencasillar en la categoría c) Técnico de nivel superior a que alude el artículo 5° de la Ley N° 19.378 a la funcionaria de esa Corporación doña N.N., clasificada en la categoría e) Administrativo de salud, en conformidad a la disposición legal citada, por el hecho de haber presentado certificado de egresada de la carrera Secretariado Ejecutivo Bilingüe Español Inglés que imparte la Universidad de Magallanes.

2) y 3) En lo concerniente a estos puntos, cabe hacer presente que el artículo 18 de la Ley N° 19.378, prescribe:

"El personal con más de un año de servicio tendrá derecho a un feriado con goce de todas sus remuneraciones.

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

"Para estos efectos, no se considerarán como días hábiles los días sábado y se computarán los años trabajados en el sector público en cualquier calidad jurídica, en establecimientos municipales, corporaciones privadas de atención primaria de salud y en los Programas de Empleo Mínimo, Programas de Obras para Jefes de Hogar y Programa de Expansión de Recursos Humanos, desempeñados en el sector salud y debidamente acreditados en la forma que determine el reglamento.

"El personal solicitará su feriado indicando la fecha en que hará uso de él, el que en ningún caso podrá ser denegado discrecionalmente.

"Cuando las necesidades del establecimiento lo requieran, el Director podrá anticipar o postergar la época del feriado, a condición de que éste quede comprendido dentro del año respectivo, salvo que el funcionario pidiere, expresamente, hacer uso conjunto de su feriado con el que le correspondiere al año siguiente. Sin embargo, no podrán acumularse más de dos períodos consecutivos de feriados.

"El personal podrá solicitar hacer uso del feriado en forma fraccionada, pero una de las fracciones no podrá ser inferior a diez días".

Del precepto legal transcrito se colige que el legislador ha regulado expresamente un completo régimen de feriado aplicable al personal regido por la Ley N° 19.378, contemplando normas sobre duración del beneficio, forma de computarlo, anticipación, postergación, acumulación y fraccionamiento del feriado.

Sobre este particular, cabe hacer presente que el tratadista William Thayer, en su obra *"Manual del Derecho del Trabajo"*, Tomo III, página 277, ha señalado, acerca de los fundamentos del beneficio del feriado, lo siguiente:

"Es una forma de permitir al trabajador recuperar biológicamente sus energías gastadas durante el año de trabajo; es una forma de distracción, de alterar el fatigoso trabajo de cada día, con un período de descanso más o menos prolongado; una manera de hacer vida familiar intensa, más aún cuando coinciden las vacaciones del jefe de hogar, en forma total o parcial, con las vacaciones escolares; viajes, turismo, visitas a parientes o amigos, volver al terruño donde se nació y aún viven amigos o parientes, en fin, todo un mundo de actividades y quehaceres, en alguna manera recreativos o placenteros. El solo hecho de cambiar la monótona actividad ordinaria es provechoso".

Así, si se considera que el objetivo principal del feriado anual es permitir al trabajador reponerse del desgaste ocasionado por un año de labor, sin perjuicio de las finalidades de distracción, recreación y fomento de la vida familiar que también conlleva, posible resulta afirmar

que el goce del beneficio que nos ocupa debe efectuarse en condiciones que permitan el logro efectivo de los fines perseguidos por el legislador al establecer las normas sobre descanso anual.

En cambio, la licencia médica cumple un objetivo distinto que el feriado, según se desprende del artículo 19 de la Ley N° 19.378, en conformidad al cual es dable sostener que supone la existencia de una enfermedad y permite al trabajador alejarse de sus funciones para restablecer su salud con reposo y tratamiento médico.

En efecto, el mencionado artículo 19, en su inciso 3º, previene:

"El personal que se rija por este Estatuto tendrá derecho a licencia médica, entendida ésta como el derecho que tiene de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de la salud, en cumplimiento de una prescripción profesional determinada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso. Durante su vigencia, la persona continuará gozando del total de sus remuneraciones".

En estas circunstancias, si tenemos presente que el fundamento que se tiene en consideración para conceder el feriado es absolutamente diferente en su naturaleza y finalidad al que se tuvo en vista al reconocer el derecho a la licencia médica, es posible sostener que ambos beneficios no pueden excluirse entre sí, lo que sucedería si en el evento de sobrevenirle una enfermedad al dependiente en el transcurso de su descanso anual, éste se viera impedido de presentar y tramitar una licencia médica.

En efecto, si el trabajador está enfermo, su estado de salud impedirá a éste gozar debidamente del descanso y esparcimiento que se persigue con el otorgamiento del feriado, ya que en tal caso el tiempo destinado al descanso anual será empleado para la recuperación de la salud, con lo que en definitiva se estaría privando a aquél de un beneficio que le corresponde y que le fue reconocido expresamente por la ley.

Lo expuesto en párrafos precedentes permite concluir que si un trabajador, en el transcurso del uso de su feriado, sufre un accidente o enfermedad en virtud de la cual debe guardar reposo durante determinado lapso, en cumplimiento de una indicación profesional certificada, dicho beneficio deberá suspenderse mientras éste hace uso de licencia médica, debiendo reanudarse una vez que se encuentre recuperado o en la oportunidad que convengan las partes.

De todo lo expresado en los párrafos que anteceden se infiere que si la duración de la licencia médica excede la del feriado que está gozando el trabajador regido por la Ley N° 19.378, aquella debe acogerse a tramitación en su integridad, suspendiéndose el feriado durante toda la extensión de la licencia, para reanudarse una vez que el dependiente se encuentre recuperado o en la oportunidad que convengan las partes.

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

- 1) No resulta jurídicamente procedente reencasillar en la categoría c) Técnico de nivel superior a que alude el artículo 5º de la Ley N° 19.378 a la funcionaria de la Corporación Municipal de Punta Arenas para la Educación, Salud y Atención del Menor señorita N.N., clasificada en la categoría e) Administrativo de salud en conformidad a la disposición legal citada, por el hecho de haber presentado certificado de egresada de la carrera Secretariado

Ejecutivo Bilingüe Español Inglés que imparte la Universidad de Magallanes, toda vez que para ello se requiere el previo concurso público de antecedentes a que se refiere el artículo 22 del Decreto Reglamentario N° 1.889, de 1995.

- 2) Resulta jurídicamente procedente la suspensión del feriado legal anual de que está haciendo uso un trabajador regido por la Ley N° 19.378 por la circunstancia de sobrevenirle durante éste una enfermedad que le confiere derecho a licencia médica, y
- 3) En el mismo evento a que se refiere el N° 2) que antecede, si la duración de la licencia médica excede la del feriado, aquélla debe acogerse a tramitación en su integridad, suspendiéndose este último durante toda la extensión de la licencia, para reanudarse una vez que el dependiente se encuentre recuperado o en la oportunidad que convengan las partes.

EMPRESA. ALTERACION DOMINIO POSESION MERA TENENCIA. EFECTOS. CONSERVADORES.

3.013/220, 8.07.98.

Resulta inoficiosa la parte final de la cláusula 19 del contrato de trabajo tenido a la vista, que se refiere a derechos laborales que se pretende hacer efectivos "contra la Sucesión del anterior Titular del Conservador de Bienes Raíces", en atención a que éstos tienen plena vigencia y deben exigirse al actual Conservador.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 4° inciso 2°.

Concordancias: Dictamen N° 6.490/302, de 9.11.92.

Se consulta sobre una cláusula de un contrato de trabajo que incide en derechos laborales y previsionales en un contexto de cambio del propietario, poseedor o mero tenedor de la entidad empleadora que, en este caso particular, es un Conservador de Bienes Raíces que ha asumido recientemente su cargo.

Efectivamente, en lo que interesa, la cláusula 19 de este contrato de trabajo establece:

"Respecto de los derechos laborales que de las anteriores relaciones jurídicas emanen, don N.N. expresa que deducirá demanda laboral contra la sucesión del anterior titular del Conservador de Bienes Raíces".

Sobre la materia, el inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo establece:

"Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores".

Es decir, se infiere de la norma precedente, que el legislador preserva la seguridad y continuidad de los derechos de los trabajadores independiente de los cambios de propiedad, posesión o tenencia que experimente la empresa, disposición que respecto a los Auxiliares de la Administración de Justicia, esta Dirección del Trabajo ha tenido oportunidad de precisar su sentido y alcance.

En efecto, la doctrina vigente sobre la materia está contenida en el Dictamen N° 6.490/302, de 9.11.92, que deja establecido que *"los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo de los dependientes que prestan servicios en una notaría no se alteran por la circunstancia del nombramiento de un nuevo Notario Público y se mantienen plenamente subsistentes con éste"*.

Ahora bien, de acuerdo al Título XI del Código Orgánico de Tribunales, sobre los Auxiliares de la Administración de Justicia, las labores de Notario y Conservador tienen *similar naturaleza jurídica*, en vista de lo cual y en concepto de esta Dirección, el referido pronunciamiento es plenamente aplicable al caso particular en que incide la consulta.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal invocada, jurisprudencia administrativa y razones hechas valer, cúpleme manifestar que resulta inoficiosa la parte final de la cláusula 19 del contrato de trabajo tenido a la vista, que se refiere a derechos laborales que se pretende hacer efectivos *"contra la Sucesión del anterior Titular del Conservador de Bienes Raíces"*, en atención a que éstos tienen plena vigencia y deben exigirse al actual Conservador.

REGISTRO DE ASISTENCIA. SISTEMA ESPECIAL.

3.014/221, 8.07.98.

No procede autorizar a la empresa ... el sistema especial de control de asistencia y jornada solicitado, consistente en hojas de report semanal, por no ajustarse a derecho, sin perjuicio de lo demás expresado en el presente dictamen.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22 inciso 2º, y 33.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.756/310, de 17.11.94 y 7.129/332, de 7.12.92.

Se solicita autorización de esta Dirección para implantar un sistema especial de control de asistencia y jornada del personal de la empresa ... que presta servicios temporales a terceros, consistente en hojas de report semanal llenadas por quien realiza las labores y autorizadas por quien solicita los servicios de la empresa.

Se fundamenta la presentación en que se trata de personal que labora ocasionalmente en la empresa que requiere los servicios, sin supervisión de la empresa empleadora, lo que hace impracticable el uso de los sistemas de control previstos en la ley.

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

El artículo 33 del Código del Trabajo, dispone:

"Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

"Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad".

Del análisis del inciso segundo del precepto legal transcrito precedentemente se desprende que la Dirección del Trabajo puede autorizar y regular, mediante resolución fundada, sistemas especiales de control de las horas de trabajo, y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, cuando concurren las circunstancias siguientes:

- a) Que no sea posible aplicar las normas previstas en el inciso primero del artículo ya anotado, esto es, que no resulte factible controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, mediante un libro de asistencia del personal o a través de un reloj control con tarjetas de registro, o bien, que la eventual aplicación de las normas del inciso 1º del mismo artículo importe una difícil fiscalización, es decir, que la implantación de un libro de asistencia o de reloj control dificulte la supervigilancia del cumplimiento de las disposiciones sobre jornada ordinaria y extraordinaria, por parte de los Servicios del Trabajo, y
- b) Que el sistema que se autorice sea uniforme para una misma actividad.

En la especie, de los antecedentes allegados al caso, el personal para el cual se solicita el sistema especial de control de asistencia y jornada prestaría labores de digitación, programación, secretariado bilingüe, contaduría y otras similares, lo que lleva a que a la luz de los requisitos legales copulativos anteriores no sea procedente acceder a lo solicitado, toda vez que no se trata de autorizar un sistema uniforme de control de asistencia y jornada para una misma actividad, sino que para casos en particular.

De este modo, por no cumplirse los requisitos legales antes comentados para acceder a lo requerido no resulta posible otorgar la autorización de la especie.

Cabe agregar, por otra parte, que si el personal a que se refiere la petición laboraría sin fiscalización superior inmediata y fuera del local del establecimiento de la empleadora, como se desprende de los antecedentes, se podría encontrar en la situación prevista en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, es decir, de personal excluido de la limitación de jornada, por lo que de acuerdo a la reiterada jurisprudencia de este Servicio, no sería obligatorio a su respecto llevar un sistema de control de asistencia y jornada exigido en el artículo 33 del Código del Trabajo por lo que el sistema de report sugerido no necesita la autorización para su adopción.

Aún más, si el personal involucrado en la petición no revestiría el carácter de subordinado o dependiente de la empresa solicitante, si es retribuido por ejemplo mediante honorarios y emite boletas, como también ocurriría, por no aplicársele las disposiciones del Código del Trabajo igualmente podría establecerse el sistema de report sugerido, si al efecto no son exigibles los sistemas previstos en el Código.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Ud. que no procede autorizar a la empresa ... el sistema especial de control de asistencia y jornada solicitado, consistente en hojas de report semanal, por no ajustarse a derecho, sin perjuicio de lo demás expresado en el presente dictamen.

ESTATUTO DE SALUD. CATEGORIAS. ACCESO NIVEL SUPERIOR. OPORTUNIDAD.

3.015/222, 8.07.98.

El acceso de un trabajador que se desempeña en un establecimiento municipal de atención primaria de salud, a un nivel superior de su categoría como consecuencia de mayor puntaje por concepto de capacitación, se producirá al momento mismo de obtenerse el nuevo puntaje.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 37. Decreto Reglamentario N° 1.889, de Salud, de 1995.

Se ha solicitado a esta Dirección del Trabajo un pronunciamiento acerca de la oportunidad en que un trabajador que se desempeña en un establecimiento municipal de atención primaria de salud, debe acceder a un nivel superior de su categoría como consecuencia de mayor puntaje por concepto de capacitación.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 37 de la Ley N° 19.378, prevé:

"Para los efectos del presente Estatuto, se entenderá por carrera funcionaria el conjunto de disposiciones y principios que regulan la promoción, la mantención y el desarrollo de cada funcionario en su respectiva categoría.

"La carrera funcionaria, para cada categoría, estará constituida por 15 niveles diversos, sucesivos y crecientes, ordenados ascendentemente a contar del nivel 15. Todo funcionario estará clasificado en un nivel determinado, conforme a su experiencia, su capacitación y su mérito funcionario.

"Los tres elementos constitutivos de la carrera funcionaria, señalados en las letras a), b) y c) del artículo 38, se ponderarán en puntajes cuya sumatoria permitirá el acceso a los niveles superiores.

A su vez, el artículo 28 del Decreto Reglamentario N° 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, establece:

"El acceso a cada nivel operará a contar de la fecha en que el funcionario complete el puntaje requerido, de acuerdo al reconocimiento de puntajes obtenidos en cualquiera de los elementos constitutivos de la carrera funcionaria y se materializará mediante documento formal y la correspondiente anotación en su hoja de carrera funcionaria".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que la carrera funcionaria, entendiéndose por tal el conjunto de disposiciones y principios que regulan la promoción mantención y desarrollo está constituida por 15 niveles, diversos sucesivos y crecientes, para cada categoría.

Se infiere, asimismo, que cada funcionario está clasificado en un nivel determinado, conforme a su experiencia, capacitación y mérito funcionario, los cuales se ponderarán en puntajes cuya sumatoria permitirá al funcionario su acceso a los niveles superiores.

Finalmente, aparece que el acceso a cada nivel se producirá a contar de la fecha en que el funcionario complete el puntaje requerido, de acuerdo al reconocimiento de puntajes obtenidos en cualquiera de los tres elementos constitutivos de la carrera funcionaria, y se materializa a través de un documento final.

Dicho de otro modo, el acceso de un funcionario a un nivel superior como consecuencia de mayor puntaje de acuerdo a su categoría, entre otros conceptos por capacitación, se producirá tan pronto como este nuevo puntaje se obtenga, independiente de la fecha en que se dicte el documento que así lo reconozca.

En nada altera, la conclusión anterior la circunstancia que conforme a lo establecido en el artículo 46 del Decreto Reglamentario N° 1.889, de 1995, los funcionarios deban presentar la documentación que certifique la duración en horas pedagógicas, la asistencia y la evaluación de la actividad de capacitación realizada durante el año, hasta el 31 de agosto de cada año.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud., que el acceso de un trabajador que se desempeña en un establecimiento municipal de atención primaria de salud a un nivel superior de su categoría como consecuencia de mayor puntaje por concepto de capacitación, se producirá al momento mismo de obtenerse el nuevo puntaje.

COMITES BIPARTITOS. PARTICIPACION. CONTROL PLAZO FIJO. REPRESENTANTES. NUMERO. QUORUM.**3.027/223, 9.07.98.**

- 1) No procede excluir del universo de trabajadores respecto del cual deben aplicarse las reglas de participación en la constitución de los Comités Bipartitos de Capacitación, a aquellos dependientes con contratos de plazo fijo.**
- 2) No resulta jurídicamente procedente ampliar a siete el número de representantes en el Comité Bipartito de Capacitación, con el objeto de que los dos sindicatos constituidos en la empresa puedan tener un representante en dicho Comité.**
- 3) El número de trabajadores no sindicalizados que hayan votado efectivamente en la elección de sus representantes, deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes respectivamente en la forma señalada en el cuerpo del presente informe.**

Fuentes: Ley N° 19.518, artículos 13, 16 y 17.

Concordancias: Dictamen Ord. N° 1.935/124, de 29.04.98.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección para determinar el sentido y alcance de las disposiciones contenidas en el Párrafo 2º del Título 1º, referido a los Comités Bipartitos de Capacitación, de la Ley N° 19.518 que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, en relación a las siguientes materias:

- 1) Si procede excluir del universo de trabajadores respecto del cual deben aplicarse las reglas de participación en la constitución de los Comités Bipartitos de Capacitación, a aquellos dependientes con contratos de plazo fijo.
- 2) Si resulta jurídicamente procedente ampliar a siete el número de representantes en el Comité Bipartito de Capacitación, con el objeto de que los dos sindicatos constituidos en la empresa puedan tener un representante en dicho Comité.
- 3) Número de trabajadores que deben participar en la elección de los representantes en el Comité Bipartito de Capacitación.

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

- 1) En relación a la consulta signada con este número, cabe señalar que el artículo 17 de la ley en estudio, establece:

"La administración de la empresa podrá designar a sus representantes de entre su personal calificado, debiendo al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma. En todo caso, se presume de derecho que el personal designado por la administración de la empresa cuenta con las facultades suficientes para representarla en el comité bipartito de capacitación.

"Los trabajadores designarán a sus representantes conforme a las siguientes reglas:

"a) Los trabajadores sindicalizados de la empresa designarán tres representantes en el comité, si el conjunto de los afiliados al o los sindicatos representa más del setenta y cinco por ciento de los trabajadores de la empresa; designarán dos representantes, si el conjunto de afiliados representa entre el setenta y cinco y el cincuenta por ciento, y, designarán uno, si representa menos del cincuenta por ciento y más del veinticinco por ciento del total de trabajadores de la empresa.

"Se entenderá por trabajadores sindicalizados los afiliados a un sindicato de empresa, interempresa, o a uno de trabajadores eventuales o transitorios.

"b) A su vez, los trabajadores no sindicalizados tendrán derecho a un representante si los trabajadores sindicalizados pueden designar dos miembros; tendrán derecho a dos si los trabajadores sindicalizados pueden designar sólo a uno de los miembros del comité, y, a tres, en el caso que los trabajadores sindicalizados representen menos del veinticinco por ciento de los trabajadores de la empresa, o no existiere sindicato en ella.

"Los trabajadores no afiliados a sindicato elegirán a sus representantes para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada para tal efecto. Con todo, para nombrar los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes respectivamente.

"En el evento que aplicadas las reglas anteriores resultare uno o más cargos sin elegir, por no cumplirse los quórum de votación señalados, dichos representantes serán elegidos en una votación en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa. Resultarán electos quienes obtengan las respectivas mayorías, sin importar el número de votantes efectivos.

"Los representantes de los trabajadores en el comité deberán ser empleados de la respectiva empresa".

De la norma preinserta, se infiere que el legislador ha distinguido, para los efectos de establecer las reglas de designación de los representantes en el comité bipartito, entre trabajadores sindicalizados y aquellos que no lo son, omitiendo cualquiera otra consideración en relación a la naturaleza de los contratos de trabajo por ellos celebrados.

De consiguiente, aplicando el aforismo jurídico "donde el legislador no distingue, no resulta lícito al intérprete distinguir", forzoso es concluir que, para efectos de la designación de los representantes en el comité bipartito de capacitación, participan todos los trabajadores de la empresa, ya sea que se trate de trabajadores con contratos indefinidos o de plazo fijo.

A mayor abundamiento, el artículo 13 de la Ley N° 19.518, en su parte primera, prescribe:

"Las empresas podrán constituir un comité bipartito de capacitación. Ello será obligatorio en aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores...".

De la disposición precedentemente citada se desprende que la obligatoriedad de constituir los referidos comités está determinada por el número de trabajadores que laboran en ella.

De este modo, aquellas empresas en las que laboren 15 o más trabajadores estarán obligadas a constituir los referidos comités.

Asimismo, el legislador ha usado en la disposición citada el término trabajadores, demostrando con ello, al igual que para la determinación de la participación en la designación de sus representantes, la intención de contemplar a todos los dependientes de una empresa para los efectos de determinar la obligatoriedad de constituir los referidos comités.

2) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe señalar lo siguiente:

El artículo 16 de la citada Ley N° 19.518, dispone:

"El comité bipartito estará constituido por tres representantes del empleador y tres de los trabajadores.

"El comité se reunirá a requerimiento de a lo menos cuatro de sus integrantes.

"El comité adoptará sus decisiones con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos, y se formalizarán para los efectos del artículo 14 de esta ley en un programa de capacitación".

De la norma precedentemente transcrita se infiere que el comité bipartito de capacitación estará constituido por seis representantes, tres del empleador y tres de los trabajadores.

Asimismo, se colige de la citada disposición, que el comité se reunirá a requerimiento de a lo menos cuatro de sus integrantes.

Por último, expresa la norma aludida que dicho comité adoptará sus decisiones con el acuerdo de la mayoría de los representantes, tanto de los trabajadores como del empleador, decisiones éstas que se formalizarán mediante el correspondiente programa de capacitación.

Del análisis de la disposición en comento, se desprende claramente que el número de representantes en el comité está determinado inequívocamente, estableciéndose que éste estará constituido por seis miembros, de manera que no cabe en este caso que las partes convengan modificación alguna al respecto.

Asimismo, la circunstancia de determinar el legislador que dichos representantes sean tres por estamento se justifica además por la naturaleza bipartita del referido comité, en que la representación de ambas partes en el mismo debe necesariamente estar constituida por igual número de miembros.

A mayor abundamiento, aceptar, como pretende la recurrente, que un comité bipartito esté constituido por tres representantes del empleador y cuatro de los trabajadores, implicaría, no sólo infringir la norma citada sino además, desvirtuar la naturaleza del mismo, su calidad de bipartito, en cuanto, significaría aceptar una situación de desigualdad entre uno y otro estamento al momento de adoptar las correspondientes decisiones.

3) En relación a la consulta signada con este número, referida al número de participantes que exige la ley para la elección de los representantes en el comité bipartito, cabe señalar que la misma establece una distinción al respecto, entre aquellos trabajadores sindicalizados y los que no lo están.

En efecto, el ya citado artículo 17, en su letra a) dispone expresamente que los trabajadores sindicalizados de la empresa designarán a sus representantes en el comité y, por tanto, no habrá

lugar en este caso a una elección para tal efecto, a menos que no exista acuerdo respecto de los representantes designados, en cuyo caso, según pronunciamiento emitido por esta Dirección a través de Dictamen N° 1.935/124, de 29 de abril de 1998, se procederá a una elección de dichos representantes, con la participación de todos los trabajadores sindicalizados de la empresa.

En cuanto a la representación de los trabajadores no sindicalizados, situación ésta, respecto de la cual surge el problema planteado por la recurrente en su presentación, el citado artículo 17 en su letra b) dispone que éstos elegirán a sus representantes para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada para tal efecto, estableciendo, no obstante la misma disposición que, para nombrar a los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes respectivamente.

Analizada la disposición citada se colige que, respecto de los trabajadores no sindicalizados, la ley exige que el número de votantes efectivos alcance igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados, de manera tal que éste no está sólo determinado por el número de trabajadores no sindicalizados que laboran en la empresa, sino que, deberá contabilizarse además el número de dependientes que votaron en la elección respectiva, para determinar si se ha logrado ocupar el o los cargos a que tenían derecho dichos trabajadores.

De este modo, por vía de ejemplo, si en una empresa en que laboran 100 trabajadores, el universo de los no sindicalizados representa más del 75%, esto es, 76 dependientes o más, elegirán a 3 representantes al comité si concurren a votar efectivamente al menos 76 trabajadores. Si participan entre 75 y 50 votantes, tendrán derecho a elegir a dos representantes y si votan efectivamente menos de 50 y más de 25, sólo tendrán derecho a elegir a uno, pudiendo ocurrir, por último, que concurren menos de 25 dependientes a la votación, en cuyo caso no tendrán derecho a elegir a ningún representante por no cumplirse con el quórum mínimo de votantes efectivos para tal efecto.

Por último, la disposición contenida en el artículo 17 inciso 7º precedentemente transcrito, dispone que en el evento que resultare uno o más cargos sin elegir por no haberse cumplido con el quórum de votación exigido a los trabajadores no sindicalizados a que se hizo referencia en el ejemplo del párrafo anterior, los representantes de dichos dependientes en el comité bipartito serán elegidos en una elección en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa, resultando electos quienes obtengan las respectivas mayorías, sin importar el número de votantes efectivos.

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

- 1) No procede excluir del universo de trabajadores respecto del cual deben aplicarse las reglas de participación en la constitución de los Comités Bipartitos de Capacitación, a aquellos dependientes con contratos de plazo fijo.
- 2) No resulta jurídicamente procedente ampliar a siete el número de representantes en el Comité Bipartito de Capacitación, con el objeto de que los dos sindicatos constituidos en la empresa puedan tener un representante en dicho Comité.
- 3) El número de trabajadores no sindicalizados que hayan votado efectivamente en la elección de sus representantes, deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes respectivamente en la forma señalada en el cuerpo del presente informe.

INDEMNIZACION CONVENCIONAL POR AÑOS DE SERVICIO. LEGALIDAD. CLAUSULA.**3.028/224, 9.07.98.****Sobre indemnización por años de servicio que corresponde pagar a los trabajadores de Terciados y ... en caso que la terminación de los respectivos contratos de trabajo se funde en la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 73, 71, 163 y 172.

Concordancias: Dictámenes N°s. 0025/003, de 3.01.90; 3.597/104, de 16.05.91, 6.835/325, de 24.11.92.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto a la indemnización por años de servicio que corresponde pagar a los trabajadores de la empresa Terciados ..., en caso de que la terminación de los contratos de trabajo, se produzca por aplicación de la causal prevista en el inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa establecimiento o servicio, teniendo presente lo convenido en el contrato colectivo de trabajo, suscrito con fecha 28.11.96, entre la aludida empresa y el sindicato de trabajadores ...

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La cláusula sobre indemnización por años de servicio establecida en el contrato colectivo celebrado con fecha 28.11.96, entre Terciados ... y el Sindicato de Trabajadores ..., estipula:

"Indemnización por años de servicio:

"La Compañía pagará a sus trabajadores una indemnización por cada año y fracción proporcional de servicio que se pagará considerando el jornal base más tratos promedios de los últimos tres meses, en el caso de los operarios y el sueldo base promedio de los últimos tres meses en el caso de los empleados, excluyendo cualquier otra remuneración anexa como regalías, horas extraordinarias, gratificaciones, etc.

"El pago se hará sin restricción alguna dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la cesación de los servicios en la empresa.

"Se excluirán del pago a aquellos trabajadores que hayan sido despedidos o puesto término a su Contrato de Trabajo por las siguientes causales:

- "1. La falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobadas.*
- "2. Las negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieran sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.*

- "3. La falta injustificada o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviera a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la industria.
- "4. El abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
- "a) La salida intempestiva o injustificada del trabajador del recinto de trabajo y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quién lo represente y,
- "b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las labores convenidas en el contrato.
- "5. Los actos, omisiones e imprudencias temerarias que afecten a la seguridad del establecimiento o de los trabajadores o a la salud de éstos.
- "6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- "7. El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

"Solamente ocho trabajadores por año calendario podrán acogerse al beneficio de indemnización por años de servicio, por retiro voluntario".

De la disposición contractual reproducida se desprende que los trabajadores afectos al instrumento colectivo en referencia, que dejen de pertenecer a la empresa por cualquier causal que no sean aquellas señaladas en el artículo 160 del Código del Trabajo, tienen derecho a una indemnización por años de servicios y fracción proporcional de servicios, la cual se paga considerando el jornal base más tratos promedios de los últimos tres meses, en el caso de operarios y tratándose de los empleados una suma equivalente al sueldo base promedio de los últimos tres meses excluyéndose otra remuneración anexa como regalías, horas extraordinarias, gratificación, etc.

Como es dable, apreciar conforme a la cláusula antes transcrita y comentada toda fracción de meses trabajados se paga en forma proporcional al tiempo laborado.

Asimismo, necesario es tener presente que la circunstancia que en la cláusula en estudio se convenga que la indemnización por años de servicio se paga en caso que se ponga término por cualquier causa, a excepción de las contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo, significa que los trabajadores tienen derecho a impetrarla en el evento que se apliquen las causales previstas en el artículo 159, del mismo Código como asimismo, cuando se invoque las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o el desahucio, establecido en el artículo 161 del Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, y con el objeto de resolver las interrogantes formuladas, cabe recurrir en primer término al artículo 163 del Código del Trabajo, el que en sus incisos 1º y 2º, prescribe:

"Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización

equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración".

De la disposición legal preinserta se desprende que el empleador que pusiere término al contrato de trabajo que hubiere estado vigente un año o más, por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o desahucio, está obligado a pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización que las partes hayan convenido individual o colectivamente siempre que el beneficio pactado fuere de un monto superior a la indemnización que se contempla en el inciso 2º del precepto en comento.

El mismo artículo agrega que a falta de estipulación de las partes, el empleador deberá pagar al dependiente una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados en forma continua al mismo empleador con un límite de 330 días de remuneración, si se tratare de un dependiente contratado a partir del 14.08.81, entendiéndose que no existe estipulación cuando la indemnización pactada fuese de un monto inferior al señalado.

En otros términos, conforme al precepto antes transcrito y comentado, cuando la terminación del respectivo contrato de trabajo se funda en la causal de necesidades de la empresa, establecimiento, o servicio, o en el desahucio, debe pagarse la indemnización por años de servicios convenida por las partes, siempre y cuando el monto acordado represente para el respectivo dependiente una cantidad superior a aquella que resulte de la aplicación de las normas establecidas en la ley.

De ello se sigue, que si la indemnización por años de servicios convenida en un contrato individual de trabajo o en un instrumento colectivo, implica para el trabajador de que se trate, un monto inferior a aquel que consigna el inciso 2º del artículo 163 del Código del Trabajo, por expresa disposición del legislador se entiende de que no existe convención alguna sobre dicho beneficio, caso en el cual, el empleador debe pagar por tal concepto, una indemnización por años de servicio equivalente a 30 días de la última remuneración por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses, prestados continuamente al mismo empleador con el límite máximo que el aludido precepto establece.

Asimismo, del precepto en estudio se colige que después que el respectivo contrato de trabajo haya estado vigente por un año o más, las fracciones superiores a 6 meses laborados, se computan como otro nuevo año trabajado, generando para el trabajador el derecho a impetrar otros 30 días de la última remuneración mensual devengada por concepto de indemnización por años de servicio.

Ahora bien, si analizamos la cláusula inserta en el contrato colectivo vigente en la empresa Terciados ..., posible resulta concluir que la misma al establecer que las fracciones de meses se pagan proporcionalmente, su monto es inferior al establecido en la ley, respecto de aquellos trabajadores que han prestado servicios continuos para el mismo empleador por un período de uno o más años y fracción superior a 6 meses, puesto que conforme al inciso 2º del artículo 163, la fracción de servicios superior a 6 meses, se considera como un nuevo año para los efectos de indemnización.

De ello se sigue, que con respecto de los aludidos trabajadores la cláusula en comento carece de eficacia jurídica, de suerte tal, que los mismos en caso de que la terminación del contrato se produzca por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio deben percibir, si

están sujetos a un sistema de remuneración fija, 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses, o el promedio de lo percibido por el trabajador en los últimos 3 meses laborados, si dicho promedio es superior a los 30 días de la última remuneración devengada, según lo convenido por las partes en el instrumento colectivo en referencia.

De igual manera, si se tratare de trabajadores con remuneraciones variables, que han cumplido un año de servicios o una nueva anualidad y al momento de terminar el respectivo contrato, además cuentan con un período superior a 6 meses, tienen derecho a percibir, por concepto de indemnización por años de servicios, si la relación laboral termina por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio, una suma equivalente al promedio de lo percibido en los últimos 3 meses trabajados, por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses, es decir, la fracción superior a 6 meses genera para el trabajador un nuevo año que debe considerarse para los efectos de calcular el beneficio en análisis.

Por lo que respecta a los trabajadores de la empresa cuya relación laboral termina por las causales antes indicadas, y que al momento de invocar alguna de dichas causales, cuentan con un año o más y con fracciones inferiores a 6 meses laborados, la cláusula en análisis produce todos sus efectos, puesto que la indemnización, en este caso, representa un monto superior al establecido por la ley, y por expresa disposición del legislador contenida en el inciso 1º del artículo 163 del Código del Trabajo, debe pagarse por concepto de indemnización aquella convenida en el contrato colectivo celebrado el 28.11.96, entre Terciados ... y el Sindicato de Trabajadores ...

Por otra parte, necesario es hacer presente que las "*regalías*", a que se hace alusión en la presentación de 28.05.98, no deben incluirse en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio de los trabajadores de que se trata.

En efecto, de acuerdo al inciso 1º del artículo 172 del Código del Trabajo, deben incluirse aquellas regalías o especies que se encuentren evaluadas en dinero, carácter que no revisten los beneficios que en el caso en consulta se denominan "*regalías*", puesto que de acuerdo a las liquidaciones de remuneraciones tenidas a la vista, aparecen bajo ese rubro, la asignación de locomoción; el incremento previsional y, la gratificación; remuneración esta última que se paga una vez al año cuando el trabajador hace uso de su feriado anual, estipendios todos que no deben considerarse en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio según la reiterada jurisprudencia de este Servicio.

Finalmente, en relación a este punto, preciso es señalar que la indemnización legal por años de servicio, no se encuentra afecta a imposiciones puesto que conforme al inciso 2º del artículo 41 del Código del Trabajo no reviste el carácter de remuneración, teniendo presente, además, que por expresa disposición de la ley contenida en el inciso 1º del artículo 172, no procede efectuar deducción alguna por concepto de imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social respecto del monto del beneficio de que se trata.

En lo que concierne a la indemnización sustitutiva del aviso previo, es del caso señalar que revisado el instrumento colectivo en referencia, se ha podido establecer que el mismo no contiene disposición alguna al respecto, razón por la cual, en la situación que nos ocupa, debe pagarse aquella prevista en la ley.

De consiguiente, si el empleador de que se trata pone término a los contratos de trabajo en virtud de la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio, sin otorgar un aviso con a lo menos 30 días de anticipación, deberá pagar en el caso de la 1ª causal,

la indemnización sustitutiva del aviso previo prevista en el inciso 4º del artículo 162, esto es, la última remuneración mensual devengada, si se trata de trabajadores con remuneración fija, o bien el promedio de lo ganado en los últimos 3 meses laborados, en el evento de trabajadores con remuneraciones variables acorde con lo previsto en el inciso 2º del artículo 172 del Código del Trabajo.

Finalmente, pongo en su conocimiento que en relación a la indemnización sustitutiva del aviso previo, no procede incluir en su base de cálculo, los beneficios que se denominan "*regalías*", por las consideraciones expuestas al tratar la indemnización por años de servicio, las cuales deben entenderse reproducidas.

Por lo que concierne a la indemnización por feriado proporcional, preciso es señalar que al no existir en el contrato colectivo en referencia, norma alguna sobre la forma que debe calcularse tal indemnización, resulta aplicable la norma que expresamente en el ordenamiento jurídico vigente reglamenta esta materia, cual es, el artículo 73 del Código del Trabajo, el que en su inciso final señala que "*En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, y en la compensación del exceso a que alude el artículo 68, las sumas que se paguen por estas causas al trabajador no podrán ser inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71*".

Como es dable apreciar, conforme al precepto antes transcrito, la indemnización que corresponde pagar por concepto de compensación del feriado o feriado proporcional no puede ser inferior a las sumas que resulten de aplicar las normas que regulan la remuneración íntegra que debe percibir el trabajador cuando estén haciendo uso de su feriado legal, según el sistema remuneración a que se encuentre afecto, esto es, según se trate de trabajadores afectos a remuneración fija, caso en el cual, se debe pagar considerando el sueldo; si estamos en presencia de trabajadores con remuneración mixta, procede calcular la indemnización por feriado, adicionando al sueldo, el promedio de lo ganado en los 3 últimos meses trabajados por concepto de remuneraciones variables y, finalmente, si los dependientes se encuentran afectos exclusivamente a un sistema remuneración que contempla únicamente remuneraciones variables, tal indemnización debe calcularse considerando lo ganado en los últimos 3 meses trabajados.

Al tenor de lo expuesto, para los efectos antes indicados no procede incluir en caso alguno las denominadas "*regalías*" por las cuales se consulta, atendido que tanto el incremento previsional, como la asignación de movilización no revisten el carácter de remuneración, condición ésta que constituye un requisito esencial para incluir un estipendio en la remuneración que debe pagarse durante el feriado, como tampoco, la gratificación, puesto que la misma, si bien es cierto constituye remuneración, la misma no se paga mes a mes, no revistiendo, además, el carácter de sueldo, como tampoco, es una remuneración variable, afirmación ésta que se encuentra en concordancia con la reiterada jurisprudencia de este Servicio.

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

- 1) La indemnización por años de servicios que corresponde impetrar a los trabajadores de la empresa Terciados ..., que hayan prestado servicios durante uno o más años y fracción superior a 6 meses, cuando la terminación de los contratos de trabajo se produzcan por la aplicación de la causal prevista en el inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, debe ser de un monto equivalente a la indemnización legal por años de servicio prevista en el artículo 163 del mismo Código o al promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados según se establece en el

inciso 2º del artículo 172 del mismo cuerpo legal, considerando todos los años de servicios laborados y la fracción superior a 6 meses trabajados deben computarse como un año más de servicio.

- 2) La indemnización por años de servicios que corresponde pagar a los trabajadores de la aludida empresa, cuando la terminación del contrato se funda en la causal antes indicada, que han prestado servicios por uno o más años y fracción inferior a 6 meses, debe determinarse conforme a lo convenido por las partes en la cláusula relativa a indemnización por años de servicio estipulada en el contrato colectivo celebrado con fecha 28.11.96, entre Terciados ... y el Sindicato de Trabajadores ...

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. HOSPITAL DEPENDIENTE
SERVICIO DE SALUD.**

3.029/225, 9.07.98.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales en un Hospital dependiente de un Servicio de Salud, correspondiendo esta facultad a la Contraloría General de la República.

Fuentes: D.L. N° 2.763, artículos 15, 16 y 57. Código Sanitario, artículo 10.

Concordancias: Ordinario N° 7.159, de 26.11.85.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la competencia que tiene nuestro Servicio como entidad fiscalizadora, en relación con el personal que presta servicios en un Hospital dependiente de un Servicio de Salud y, por ende, del Ministerio de Salud.

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

El artículo 15 del D.L. N° 2.763, de 1979, en la primera parte del inciso 1º, preceptúa:

"Los siguientes organismos dependerán del Ministerio de Salud en la forma que establece esta ley:

"Los Servicios de Salud".

A su vez, la primera parte del inciso 1º del artículo 16 del mismo cuerpo legal, dispone:

"Créanse los siguientes Servicios de Salud, en adelante los Servicios, que coordinadamente tendrán a su cargo la ejecución de las acciones integradas de fomento, protección y recuperación de la salud y rehabilitación de las personas enfermas".

Por su parte, los incisos 2º y 3º del citado artículo 16, establecen:

"Los Servicios serán organismos estatales, funcionalmente descentralizados, dotados de personalidad jurídica y patrimonio propio para la realización de las referidas acciones.

"Dependerán del Ministerio de Salud, para los efectos de someterse a la supervigilancia de éste en su funcionamiento, y a cuyas políticas, normas y planes generales deberán sujetarse en el ejercicio de sus actividades, en la forma y condiciones que determine la presente ley".

A su vez, el artículo 57 del mismo cuerpo legal, señala:

"Los funcionarios del Ministerio de Salud y demás organismos que enumera el artículo 15 de la presente ley, se regirán por las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, y del Decreto Ley N° 1.608, de 1976, y sus modificaciones; o de la Ley N° 15.076, según corresponda; se sujetarán al sistema de remuneraciones establecido por el Decreto Ley N° 249, de 1973, y sus modificaciones o de esa ley, según el caso; serán imponentes de la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas y estarán afectos a la Ley N° 16.781, sobre Asistencia Médica.

"El personal a jornal que se contrate para labores de carácter transitorio se regirá por el Código del Trabajo y será imponente del Servicio de Seguro Social".

El análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas permite sostener que los Servicios de Salud son organismos estatales que dependen del Ministerio de Salud y cuyos funcionarios se rigen, entre otras disposiciones, por el Estatuto Administrativo y el Sistema de Remuneraciones establecido por el D.L. N° 249, de 1973.

Asimismo, se infiere que aquel personal que se contrate para desarrollar labores de carácter transitorio se rige por el Código del Trabajo.

Por su parte, cabe señalar que el artículo 10 del Código Sanitario, también contempla la posibilidad de que los Servicios de Salud en cumplimiento de campañas sanitarias o en casos de emergencia contraten, por períodos transitorios, personal de acuerdo a las normas del Código del Trabajo, disponiendo al efecto:

"Para el cumplimiento de campañas sanitarias o en casos de emergencia, el Servicio Nacional de Salud podrá contratar, por períodos transitorios, personal de acuerdo a las normas del Código del Trabajo, con cargo a campañas sanitarias o imprevistos, según corresponda. Estas contrataciones se harán directamente por dicho Servicio, sin necesidad de cumplir otros requisitos que los señalados en ese cuerpo legal.

"El personal así contratado cesará automáticamente en sus funciones a la expiración del plazo fijado en su contrato, cualquiera que sea la duración de éste".

Ahora bien, no obstante que el personal a que aluden las citadas normas legales se rige por el Código del Trabajo, según se ha señalado, el control de la aplicación de este cuerpo legal y sus leyes complementarias cuando se trata de servidores del Estado, compete en forma exclusiva a la Contraloría General de la República, según la reiterada jurisprudencia de este Organismo, ya que esa normativa constituye el Estatuto Administrativo propio de esos funcionarios.

En efecto, interpretando el precepto del Art. 38 letra a) de la Ley N° 10.336, de 1964, Orgánica de la Contraloría General de la República, ésta ha resuelto en orden a la atribución que dicha disposición le confiere de vigilar el cumplimiento del "Estatuto Administrativo", que tal expresión, en su concepto, tiene un alcance genérico, comprensivo de todas las leyes, incluso, en su caso del Código del Trabajo y de las leyes que lo complementan, que rigen las relaciones del Estado con sus empleados. En el mismo orden de ideas, el organismo Contralor, agrega que si bien la Dirección del

Trabajo tiene la supervigilancia de la aplicación de las leyes sociales y la fiscalización de su cumplimiento, esta supervigilancia y fiscalización está limitada a lo que propiamente debe entenderse por "*leyes sociales*", esto es, normas reguladoras de relaciones que ligan a los empleadores con sus trabajadores y que, en todo caso, la especialidad de los preceptos de la Ley Orgánica de la Contraloría en orden a la vigilancia del "Estatuto Administrativo", los hace primar sobre las generales de la Dirección el Trabajo.

En base a este criterio sustentado por la Contraloría, esta Dirección invariablemente ha sostenido que carece de competencia para fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales en organismos estatales, como el de la especie, en empresas del Estado y Municipales.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa señalada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales en un Hospital dependiente de un Servicio de Salud, correspondiendo esta facultad a la Contraloría General de la República.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. DIRECTORES. FACULTADES.

3.030/226, 9.07.98.

Procede conforme a derecho que los dirigentes de asociaciones de funcionarios puedan ingresar a dependencias de los Servicios donde se desempeñen afiliados a ellas para tratar asuntos gremiales, o verificar irregularidades en las condiciones de trabajo, siempre que no se cause con ello un entorpecimiento en su funcionamiento.

Fuentes: Ley N° 19.296, artículo 7° letras a), b), d), f), g) y h); y 31. Código Civil, artículos 19 inciso 2° y 22 inciso 1°.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la facultad que correspondería a los dirigentes de una asociación de funcionarios para ingresar a dependencias de establecimientos donde existan afiliados, para tratar asuntos gremiales y verificar eventuales irregularidades de condiciones de trabajo dadas a conocer por los mismos asociados.

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

La Ley N° 19.296, que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la administración del Estado, en su artículo 7°, letras a), b), d), f) g) y h), dispone:

"Las asociaciones de funcionarios públicos no tendrán fines de lucro, sin perjuicio de que sus actividades puedan generar utilidades, las que deberán ser invertidas en el cumplimiento de sus objetivos.

"Sus finalidades principales serán las siguientes:

- "a) Promover el mejoramiento económico de sus afiliados y de las condiciones de vida y de trabajo de los mismos, en el marco que esta normativa permite;
- "b) Procurar el perfeccionamiento de sus asociados, en los aspectos material y espiritual, así como también la recreación y el esparcimiento de ellos y de sus grupos familiares;
- "d) Hacer presente, ante las autoridades competentes, cualquier incumplimiento de las normas del Estatuto Administrativo y demás que establezcan derechos y obligaciones de los funcionarios;
- "f) Representar a los funcionarios en los organismos y entidades en que la ley les concediere participación. Podrán, a solicitud del interesado, asumir la representación de los asociados para deducir, ante la Contraloría General de la República, el recurso de reclamación establecido en el respectivo Estatuto Administrativo;
- "g) Realizar acciones de bienestar, de orientación y de formación gremiales, de capacitación o de otra índole, dirigidas al perfeccionamiento funcionario y a la recreación o al mejoramiento social de sus afiliados y de sus grupos familiares;
- "h) Prestar asistencia y asesoría técnica a sus asociados y a sus grupos familiares. Los asociados podrán otorgar también tal asistencia a los trabajadores pasivos que hubieren sido miembros del respectivo servicio o institución, si así lo solicitaren, y, también, procurarles recreación y esparcimiento a tales pasivos y a sus grupos familiares".

Del análisis conjunto de las disposiciones antes citadas se desprende que entre las principales facultades de las asociaciones de funcionarios se encuentran las de promover el mejoramiento económico de los afiliados y de sus condiciones de trabajo; el perfeccionamiento, recreación y esparcimiento de los mismos; hacer presente a la autoridad competente incumplimientos al Estatuto Administrativo de derechos y obligaciones de los funcionarios; representarlos ante organismos y entidades como la Contraloría General de la República, y prestarles asistencia y asesoría técnica, entre otras.

Pues bien, de todas las facultades antes señaladas se deriva de manera natural y lógica que los dirigentes de una asociación de funcionarios para poder llevar a cabo los cometidos anotados que les confiere la ley deben tener el necesario contacto personal con sus representados, el que normalmente no puede ocurrir sino en sus correspondientes lugares de trabajo, para un mejor logro gremial.

De esta manera, es posible convenir que, aunque el legislador no se refirió de modo expreso a las atribuciones de los dirigentes de asociaciones de funcionarios para acceder a los lugares de trabajo de sus representados para tomar conocimiento directo de su realidad aparece como una facultad implícita a las tratadas y comentadas, que permite que ellas se puedan llevar a cabo adecuadamente, de ser ejecutadas en tales lugares de entorno laboral.

En todo caso, la facultad en análisis no puede llevar a que con su ejercicio se entorpezca el libre funcionamiento de la dependencia del Servicio de que se trate, la que cumple una función pública.

De este modo, cualquier restricción injustificada impuesta a los dirigentes al libre acceso a los lugares de trabajo de los representados podría significar no sólo un impedimento para el desempe-

ño de la función gremial, sino que además, no se observaría principios de libertad sindical y de autonomía de tales organizaciones, que tienen reconocimiento constitucional en nuestra legislación, como se desprende del artículo 19 N° 15 y 19 de la Constitución Política de 1980.

Por otra parte, a mayor abundamiento, cabe agregar que el artículo 31 de la Ley N° 19.296, obliga a la jefatura superior de la respectiva repartición conceder a los directores de asociaciones permisos necesarios para ausentarse de sus labores con objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, lo que lleva a que tácitamente tales funciones se puedan llevar a cabo en otros lugares de trabajo distintos a los del dirigente, que podrían corresponder a los de sus representados en la respectiva repartición u otras.

Es posible arribar a las conclusiones antes expuestas de aplicar en la especie la regla de interpretación de la ley que contempla el denominado elemento lógico e histórico, contenido en los artículos 19 inciso 2°, y 22 inciso 1°, del Código Civil, en cuanto para aclarar y precisar el alcance de la norma de no ser apto el elemento gramatical o significado de las palabras del tenor literal de la ley, se puede recurrir a la intención o espíritu de la norma, claramente manifestada en ella misma, o a su contexto, el que servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía.

En efecto, la circunstancia que dirigentes de la asociación de funcionarios puedan acceder al lugar de trabajo de los asociados para un mejor desempeño gremial, si bien no está referida en términos expresos en la norma es necesaria a ella, según su intención o espíritu, y es acorde a su contexto, sin perjuicio de resguardar principios de libertad y libre autonomía sindical.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds. que procede conforme a derecho que los dirigentes de asociaciones de funcionarios puedan ingresar a dependencias de los Servicios donde se desempeñen afiliados a ellas para tratar asuntos gremiales, o verificar irregularidades en las condiciones de trabajo, siempre que no se cause con ello un entorpecimiento en su funcionamiento.

REMUNERACIONES. CALIFICACION DE BENEFICIOS.

3.031/227, 9.07.98.

No constituyen jurídicamente remuneración, las sumas repartidas por el Sindicato a sus trabajadores como ayuda escolar y que provienen de aportes efectuados por el empleador.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 41, 220 y 259.

Se ha consultado si la suma de dinero que una empresa ha acordado en el contrato colectivo de trabajo entregar a un sindicato por concepto de ayuda escolar a sus socios para que esta entidad lo distribuya entre los afiliados que tengan hijos estudiantes, genera al sindicato la obligación de efectuar imposiciones por el valor de dichos aportes, que a juicio del consultante constituyen remuneración.

Al respecto cumpla con informar a Ud. que de conformidad al primer inciso del artículo 1º transitorio del Código del Trabajo, para efectos previsionales regirá plenamente la definición de remuneración contenida en el artículo 41 del Código del Trabajo, el que dispone:

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

"No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".

De la norma precitada se colige que constituye remuneración cualquier contraprestación en dinero y las adicionales en especie, en cuanto sean evaluables en dinero, que perciba el trabajador de su empleador y que tengan como causa el contrato de trabajo.

De igual forma fluye que constituyen remuneración aquellas contraprestaciones que perciba el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo, por lo que debe concluirse que para que exista remuneración se requiere necesariamente de la presencia de dos sujetos entre los que se generan derechos y obligaciones a saber, empleador y trabajador.

De acuerdo a este análisis es posible distinguir como elementos de la remuneración la existencia de empleador, trabajador y de las contraprestaciones que recibe este último tengan como causa el contrato de trabajo, por lo que la ausencia de uno o más de ellos impide tener por configurada la remuneración.

Conforme a lo anterior, forzoso resulta concluir que las sumas de dinero materia de esta consulta, a la luz de las precedentes consideraciones no constituyen remuneración.

En efecto, las sumas de dinero en cuestión, por una parte no son entregados directamente al trabajador por su empleador. Por el contrario, el dependiente los recibe de la organización sindical, por lo que no se cumple con uno de los presupuestos necesarios para que estemos en presencia de remuneraciones, cual es que el trabajador perciba estas sumas del empleador.

A ello se agrega, que la causa del beneficio de que se trata no es el contrato de trabajo, como lo exige el artículo 41 en comento, sino simplemente la afiliación del trabajador a la organización sindical, puesto que es su calidad de socio la que lo habilita para acceder a la ayuda.

Lo anterior se ve corroborado por la circunstancia de que las sumas de dinero que el empleador entrega al sindicato según lo pactado en el respectivo contrato colectivo pasan a formar parte del patrimonio sindical, patrimonio que de conformidad al inciso 1º artículo 259 del Código del Trabajo es de su exclusivo dominio, no perteneciendo en todo o parte a sus asociados ni siquiera en caso de disolución.

Luego, el sindicato al repartir estos dineros directamente a sus afiliados, esta haciendo uso de la facultad de disposición, propia del derecho real de dominio que tiene sobre las sumas que por el acuerdo citado han pasado a formar parte de su patrimonio, disposición que se enmarca en el cumplimiento de las finalidades sindicales que se contienen en el artículo 220 del Código del Trabajo, acorde con lo prescrito en el inciso 2º del artículo 259 del mismo texto legal que establece:

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

Por último, corresponde agregar, que no constituyendo remuneración las sumas materia de la consulta, no resulta procedente efectuar imposiciones a su respecto y bajo ningún concepto es posible pensar que pudiera hacerlo una Organización Sindical, que constituye un ente ajeno a la relación laboral, reconocido por el legislador para el cumplimiento de otros fines.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. que no constituyen jurídicamente remuneración, las sumas repartidas por el sindicato a sus trabajadores como ayuda escolar y que provienen de aportes efectuados por el empleador.

PARTICIPACION. ANTICIPOS. DESCUENTOS.

3.032/228, 9.07.98.

Resulta jurídicamente procedente deducir de la indemnización por años de servicios parte de los anticipos por concepto de participación percibidos por los trabajadores de una empresa cuando éstos no alcanzan a cubrirse con el monto de la referida participación, una vez practicada la liquidación de ésta.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 41, 42 y 58.

Concordancias: Dictámenes Ord. N° 3.730, de 13.06.86 y Ord. N° 1.111/47, de 18.02.88.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si procede descontar el saldo de anticipos, otorgados a cuenta de participación contractual, del monto correspondiente a indemnización por años de servicio, cuando dichos anticipos no alcanzan a cubrirse con el monto final de la referida participación.

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

El artículo 42 del Código del Trabajo, en su letra d), prescribe:

"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

"d) participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma".

Del tenor de la disposición preinserta se colige que la participación constituye un beneficio sujeto a una condición suspensiva que consiste en que la empresa obtenga utilidades en el ejercicio comercial respectivo, de suerte tal que si este requisito no concurre, la condición resulta fallida, desapareciendo, en consecuencia, la obligación de otorgarla.

Ahora bien, el efecto jurídico fundamental de la condición suspensiva fallida se traduce en que se extingue la obligación, de modo que si todo o parte de ella se hubiere pagado debe ser restituido, toda vez que sería una obligación sin causa y, consecuentemente, habría producido un pago indebido.

En mérito de lo expuesto en los acápites que anteceden, posible es concluir que las empresas que no hubieren obtenido utilidades en su giro o éstas fueren inferiores a los anticipos otorgados por concepto de participación, tienen derecho a pedir la restitución de lo indebidamente pagado por tal concepto.

Precisado lo anterior y a objeto de determinar si esta restitución puede hacerse efectiva en la indemnización por años de servicios, cabe tener presente, que el artículo 58 del Código del Trabajo, prescribe:

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

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

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

De la norma preinserta se infiere, en términos generales, que existen descuentos a las remuneraciones que un empleador está obligado a efectuar, otros que puede realizar previo acuerdo con el trabajador, mismo que debe constar por escrito y limitarse al tope señalado en dicha norma y, finalmente, descuentos que la ley prohíbe al empleador realizar.

De lo anterior es dable concluir que el legislador sólo ha regulado, en la forma indicada en el párrafo precedente, las deducciones que afectan a las remuneraciones; de esta forma, para delimitar el ámbito de aplicación del artículo 38 en comento cabe tener presente que el artículo 41 del Código del Trabajo, prescribe:

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

"No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las

demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".

Del precepto legal preinserto fluye que no reviste el carácter de remuneración, entre otras, la indemnización por años de servicios, sea la prevista en el artículo 163, esto es, aquella que procede al extinguirse la relación laboral por la causa contemplada en el artículo 161, como las otras que se hubiere convenido pagar con ocasión de la terminación del vínculo laboral.

Determinado que la indemnización por años de servicios no constituye remuneración, posible es concluir que las reglas sobre limitación a las deducciones de las remuneraciones consignadas en el ya citado artículo 58 son inaplicables a la restitución de los anticipos por concepto de participación, en la medida que ella se haga efectiva en la indemnización por años de servicios, toda vez que esta última no puede jurídicamente calificarse como remuneración, en conformidad a lo dispuesto en el citado inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo.

De este modo, no existiría inconveniente legal para hacer efectiva la restitución de los anticipos otorgados a cuenta de participación en la indemnización por años de servicios que se pague al trabajador con ocasión de la terminación de su contrato de trabajo.

A mayor abundamiento, si consideramos, por una parte, que los dependientes de que se trata, al término de la relación laboral son acreedores de la indemnización por años de servicios y deudores de las sumas de dinero que percibieron indebidamente por concepto de participación y, por otra parte, que su empleador, a su vez, es deudor de la referida indemnización y acreedor de los dineros pagados indebidamente, forzoso es concluir que empleador y trabajador reúnen recíprocamente ambas calidades, de manera tal que operaría una compensación entre los dineros que representan los citados pagos indebidos y la indemnización por años de servicios, hasta la concurrencia de sus valores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1655 y siguientes del Código Civil.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente deducir de la indemnización por años de servicios parte de los anticipos por concepto de participación percibidos por los trabajadores de una empresa cuando éstos no alcanzan a cubrirse con el monto de la referida participación, una vez practicada la liquidación de ésta.

DESCANSO SEMANAL. DURACION. REGLA DE LA CONDUCTA. JORNADA DE TRABAJO. DESCANSO COMPENSATORIO. DIA DOMINGO. PROCEDENCIA.**3.033/229, 9.07.98.**

- 1) Forma de otorgar el día de descanso compensatorio en el caso de trabajadores que laboran permanentemente en turnos nocturnos.**
- 2) La empresa ... no puede modificar unilateralmente la jornada de trabajo inferior a 48 horas que reiteradamente en el tiempo ha cumplido parte el personal que allí labora.**
- 3) Al personal que labora en el área de producción de la referida empresa le asiste el derecho a un día domingo de descanso en el respectivo mes calendario, no resultando jurídicamente procedente de consiguiente, que el empleador los haga devolver las horas no laboradas ese día.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5º inciso 2º, 35, 36 y 38. Código Civil, artículos 1545 y 1564.

Concordancias: Ord. N°s. 2.942/117, de 27.05.92 y 1.706/102, de 15.04.98.

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

- 1) Forma en que debe otorgarse el descanso semanal en el caso de trabajadores que laboran en forma permanente de noche, en una empresa exceptuada del descanso dominical y cuya jornada diaria es de 22:00 horas a 06:00 horas.
- 2) Si resulta procedente que el empleador modifique unilateralmente la jornada de trabajo de un dependiente que por un lapso prolongado de tiempo labora una jornada inferior a las 48 horas semanales, no obstante tener pactada en su contrato individual una de 48 horas.
- 3) Si resulta procedente que el empleador otorgue un día domingo de descanso en el respectivo mes calendario en calidad de préstamo, obligando a los trabajadores a devolver las horas no laboradas ese día haciéndolos trabajar dos horas diarias más en cuatro de las jornadas diarias siguientes.

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

1) En relación con la consulta signada con este número, cabe tener presente, en primer término, que el inciso 3º del artículo 38 del Código del Trabajo, dispone:

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

De la disposición preinserta fluye que en las empresas exceptuadas del descanso dominical deben otorgar un día de descanso en la semana en compensación por las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo trabajado, descansos que pueden ser comunes para todos los trabajadores o por turnos a fin de no paralizar el desarrollo de las labores de la empresa, aplicándose para estos descansos la norma del artículo 36.

Por su parte, el referido artículo 36, prescribe:

"El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en el artículo anterior empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo".

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

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

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

Por ello, es del caso puntualizar que la excepción en estudio no significa en caso alguno que la ley autorice la prestación de servicios entre las 0:00 horas del día en que se hace uso del descanso compensatorio y las 0:00 horas del día siguiente a éste, teniendo presente que tal posibilidad no importaría una alteración horaria, como lo señala la propia ley, sino una verdadera excepción al descanso compensatorio, la que no se encuentra establecida en el texto legal en comento.

En estas circunstancias, posible es concluir que si bien la jornada del día que antecede a uno de descanso compensatorio puede extenderse después de las 21:00 horas cuando en la empresa hubiere turnos rotativos de trabajo, no es menos cierto que el respectivo turno no puede comprender parte alguna del correspondiente día de descanso compensatorio.

Ahora bien, en la especie, si consideráramos que el trabajador va a hacer uso de su descanso compensatorio un día miércoles, éste debería comenzar a las 06:01 del martes una vez finalizado su turno, y terminar a las 24:00 del miércoles, pudiendo reiniciar sus labores sólo desde las 00:01 del día jueves, a fin de dar estricto cumplimiento a la norma en análisis, vale decir, hacer uso del beneficio de que se trata en forma íntegra entre las 00:00 horas de un día y las 00:00 horas del día siguiente a éste, dejando de esta forma completamente a salvo el día de descanso compensatorio propiamente tal.

2) En lo que respecta a la segunda consulta, cabe señalar que el artículo 5º del Código del Trabajo, en su inciso 2º, dispone:

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

De la disposición legal antes anotada se infiere que el legislador ha otorgado a las partes la facultad de modificar las cláusulas contenidas en un contrato de trabajo siempre que tales modificaciones se efectúen de mutuo acuerdo y no se refieran a materias respecto de las cuales la ley hubiera prohibido convenir.

A mayor abundamiento, es preciso señalar que conforme a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, sólo resulta procedente modificar un acto jurídico bilateral, carácter que reviste el contrato de trabajo, por el mutuo consentimiento de las partes contratantes.

Ello en virtud de lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil, que al efecto prescribe:

"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 esta suerte, con el mérito de lo expresado en los párrafos que anteceden, forzoso es concluir que el empleador no puede, sin el acuerdo de sus trabajadores, modificar una cláusula convenida en un contrato de trabajo a cuya suscripción ambas partes concurren, por cuanto de conformidad con lo dispuesto en las normas precedentemente transcritas, toda alteración, supresión o complementación de las estipulaciones de dicho instrumento, requiere el consentimiento de ambas partes.

No obstante lo anterior, es necesario puntualizar que la modificación de cláusulas escritas puede producirse también por la aplicación práctica que las partes hayan dado a las estipulaciones de un contrato. Tal afirmación encuentra su fundamento en la norma de interpretación de los contratos que se contiene en el artículo 1564, inciso final, del Código Civil, que prescribe que las cláusulas de un contrato podrán ser interpretadas por *"la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra"*.

En efecto, conforme al precepto citado, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato; es decir, la manera como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía.

En la especie, de acuerdo a lo expresado en la presentación existen trabajadores en la empresa que no obstante tener pactado en sus contratos individuales una jornada de 48 horas, en la práctica laboran una menor desde hace bastante tiempo, lo que impediría, a juicio del recurrente, que el empleador los hiciera trabajar de nuevo la jornada que tienen acordada por escrito.

Analizada la situación en consulta a la luz de las normas legales transcritas y comentadas y consideraciones expuestas en párrafos precedentes, es dable convenir que si las partes, no obstante haber pactado una jornada de 48 horas semanales, reiteradamente en el tiempo, en forma permanente y fija, han entendido y ejecutado dicha cláusula de forma tal que la duración de la jornada de trabajo ha sido siempre inferior a aquélla, tal aplicación habría modificado el acuerdo inicial que en la respectiva cláusula contractual se contiene, por ser ésta la aplicación práctica que las partes le habrían dado, es decir la forma como han entendido y cumplido dicha estipulación.

De esta suerte, de darse las circunstancias anotadas, posible resulta afirmar que la jornada a que se encontrarían actualmente afectos los citados dependientes sería la inferior a 48 horas y el empleador sólo podría modificarla con el consentimiento de los respectivos trabajadores.

3) En lo concerniente a la consulta signada con este número, se hace necesario determinar en primer término si la empresa se encuentra obligada a otorgar al menos uno de los días de descanso en el respectivo mes calendario, en día domingo al personal por el cual se consulta, vale decir, el que trabaja en el área de producción de la referida empresa, que funciona durante todos los días del año, en las secciones corrección de pruebas, prensas, fotocomposición, fotomecánica, talleres o armados, etc.

Para ello, cabe recordar que de conformidad con el inciso 1º del artículo 35 del Código del Trabajo, los trabajadores gozan de un descanso semanal que, por regla general, recae en día domingo, como también en los que la ley declare festivos.

Por su parte, el artículo 38 del mencionado texto legal establece excepciones al descanso dominical, prescribiendo lo siguiente:

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

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

De la norma preinserta, se colige que aquellos trabajadores que efectúen labores que exijan continuidad por las necesidades que satisfacen, no gozan del descanso dominical ni en días festivos.

Por su parte, el Decreto Supremo N° 101, de 16 de enero de 1918, que reglamenta las excepciones al descanso dominical, considera expresamente entre éstas a las empresas por las cuales se consulta. En efecto, dicho decreto prescribe:

"Se exceptúan del descanso público los individuos que se ocupen en las empresas o trabajos que se enumeran enseguida:

"1ª categoría.

"Por la índole de las necesidades que satisfacen o por el grave perjuicio público que acarrearía su interrupción:

"21. Las empresas de diarios y revistas que se publiquen en días de descanso público. La distribución y venta de estas publicaciones".

Del análisis conjunto de las disposiciones transcritas se infiere que los trabajadores que se desempeñan en empresas, explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por las necesidades que satisfacen o para evitar perjuicio público, entre los cuales se encuentran los dependientes por los cuales se consulta, están exceptuados de la norma prevista en el artículo 35 de Código del Trabajo, sobre descanso dominical y en días festivos, pudiendo en este caso, la empresa distribuir la jornada de manera que incluya los días domingo y festivos.

De esta manera, entonces, los trabajadores de que se trata se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos, en virtud de lo prevenido en el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo y en el N° 21 de la 1ª categoría del Decreto Reglamentario N° 101.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el artículo 38 citado precedentemente, en sus incisos 4º y 5º, dispone:

"En los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos uno de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberá necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquéllos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.

"Los trabajadores comprendidos en el número 2 del inciso primero, podrán acordar con su empleador que el día de descanso dominical que les corresponde a lo menos en cada mes calendario, en conformidad al inciso cuarto, pueda otorgarse acumulándolo en días domingo dentro de un período de meses calendario que no podrán exceder de doce y sin sujeción a la norma del referido inciso cuarto. En los demás días domingo que se trabajaren en el período convenido se aplicará la compensación del inciso tercero. Si el empleador no otorgase los días de descanso dominical en la forma acordada, sin perjuicio de las multas y sanciones que procedieren por incumplimiento de lo convenido, el pacto terminará por el solo ministerio de ley y los días domingo no otorgados se harán efectivos en los domingo inmediatamente siguientes al término del pacto".

De la norma legal transcrita se infiere que el legislador otorga a los trabajadores comprendidos en el N° 2 del inciso 1° del artículo 38, esto es, a aquellos que se desempeñan en las explotaciones, labores y servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria, el derecho a que en el respectivo mes calendario, a lo menos, uno de los días de descanso compensatorio que les corresponde impetrar por los días domingo y festivos laborados en dicho período, se otorgue en día domingo.

Del mismo precepto fluye, que los trabajadores aludidos precedentemente podrán convenir con su empleador que el día de descanso dominical que les corresponde impetrar a lo menos en cada mes calendario, se otorgue en forma acumulada dentro de un período que no exceda de 12 meses calendario, estableciéndose que si el empleador no cumpliera lo acordado en el pacto que al efecto celebre, este terminará de pleno derecho, en cuyo caso los domingo no otorgados deberán hacerse efectivos en los domingo inmediatamente siguientes al término de aquél, sin perjuicio de las multas y sanciones administrativas que procedieren en contra del empleador.

De esta suerte, encontrándose el personal que labora en el área de producción de la empresa ... exceptuado del descanso dominical y en días festivos, en virtud de lo dispuesto en el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, como ya se señalara en acápites anteriores, no cabe sino concluir que a dicho personal le asiste el derecho a un día domingo de descanso en el respectivo mes calendario, no resultando jurídicamente procedente de consiguiente, que el empleador haga devolver las horas no laboradas ese día, prolongando la jornada diaria de sus dependientes en cuatro días de la respectiva semana.

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

- 1) La forma en que debe otorgarse el día de descanso compensatorio en el caso de trabajadores que laboran permanentemente en turnos nocturnos, es la señalada en el cuerpo del presente informe.
- 2) La empresa ... no puede modificar unilateralmente la jornada de trabajo inferior a 48 horas que reiteradamente en el tiempo ha cumplido parte del personal que allí labora.

- 3) Al personal que trabaja en el área de producción de la referida empresa le asiste el derecho a un día domingo de descanso en el respectivo mes calendario, no resultando jurídicamente procedente de consiguiente, que el empleador los haga devolver las horas no laboradas ese día.

FERIADO. REMUNERACIONES. BENEFICIOS QUE SE INCLUYEN.

3.034/230, 9.07.98.

Resulta procedente que la empresa ..., durante el feriado legal de sus trabajadores no pague a éstos, las cantidades correspondientes a asignaciones de colación y de movilización.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 41 y 67.

Concordancias: Ord. Nº 0623/40, de 5.02.97; Ord. Nº 1.117/59, de 25.02.94; Ord. Nº 1.078/23, de 16.02.90.

Se ha consultado si resulta procedente que la empresa ..., durante el feriado legal de sus trabajadores no pague las asignaciones de colación y movilización pactadas entre ambos.

Al respecto cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 67 del Código del Trabajo en su inciso primero dispone:

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

Conforme a la norma precitada, durante el feriado legal, el trabajador tiene derecho a *"remuneración íntegra"*, la que de acuerdo al artículo 71 del mismo Código, está constituida por el sueldo, en el caso de los dependientes sujetos a remuneración fija, y por el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, en el caso de aquellos dependientes que tienen remuneración variable.

En otros términos, la ley parte del supuesto que para calcular la denominada *"remuneración íntegra"* deben computarse determinados estipendios que revisten el carácter de remuneración, de aquellos que no lo son, por lo que a fin de dar respuesta a esta consulta, se hace necesario recurrir previamente al artículo 41 del Código del Trabajo, en que el legislador determina lo que debe entenderse por remuneración y que dispone:

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

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

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

De la disposición legal transcrita se deduce que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especie apreciables en dinero y que tienen por causa el contrato de trabajo.

Conforme a lo anterior, es dable afirmar que la ley exige la concurrencia de dos requisitos copulativos para calificar un determinado estipendio como remuneración, a saber: a) que se trate de una contraprestación en dinero o en especie avaluable en dinero, y b) que el derecho del trabajador para percibir esta contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo.

De la misma norma se infiere, además, que la ley expresamente ha señalado que no constituyen remuneración determinados beneficios, tales como la asignación de colación, movilización y, en general, los que tengan por objeto reembolsar gastos en que deba incurrir el trabajador con ocasión de su concurrencia a las labores.

Al tenor de lo expresado, es posible sostener que la asignación de colación y de movilización no deben ser consideradas remuneración para ningún efecto, toda vez que por expreso mandato del legislador, carecen de tal carácter, conforme lo dispone el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, antes transcrito, máxime si se considera que ambas están destinadas a resarcir al trabajador los gastos de movilización en que deba incurrir para ir a su trabajo y el valor de los alimentos que deba consumir durante su jornada.

De esta forma, para que los citados beneficios pactados entre empleador y trabajador, sean pagados durante el feriado legal del dependiente, se requiere que las partes haciendo uso del principio de autonomía de voluntad, convengan expresamente su pago a todo evento, mediante estipulación precisa al respecto.

Por el contrario, no acordándose entre las partes, que igualmente se pagarán durante el feriado legal, procede suspender su pago durante el lapso que duren las vacaciones, por cuanto en éste, el trabajador se encuentra liberado de su obligación de prestar servicios, no incurriendo en gastos de alimentación y movilización, los que constituyen la causa que genera estos beneficios y el empleador, por ende, deja de estar obligado a pagarlos.

Conforme a lo ya expuesto, cabe precisar que la interpretación atribuida por la consultante a lo resuelto en el Ordinario N° 623/040, de 5.02.97 de esta Dirección, en el sentido de que durante la licencia médica y el feriado legal, resulta procedente el pago de asignaciones, basada en la frase que señala *"por cuanto en tales eventos las asignaciones en cuestión no cumplen el rol compensatorio para el que se pactaron"*, es del todo contraria a lo dispuesto en el citado pronunciamiento, el cual determina precisamente la no procedencia del pago de las asignaciones por las mismas razones expuestas en los párrafos que anteceden.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, en respuesta a su consulta cumpla con informar a Ud. que resulta procedente que la empresa ..., durante el feriado legal de sus trabajadores no pague a éstos, las cantidades correspondientes a asignaciones de colación y de movilización.

CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA.**3.060/231, 13.07.98.****El vínculo que une a un trabajador con un empleador se debe materializar en un contrato de trabajo cuando se cumplen los elementos contenidos en el artículo 7º del Código del Trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 7º.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento respecto de los requisitos que exige la ley para que se configure el contrato de trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 7º, del Código del Trabajo, dispone:

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

A su vez, el artículo 8º inciso 1º 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 dependencia y subordinación respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza, elemento este último que permite diferenciar el contrato de trabajo de otras relaciones jurídicas.

De las mismas disposiciones 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.

Sin embargo, y en relación con el requisito signado con la letra c), esta Dirección reiteradamente ha establecido que el vínculo de subordinación y dependencia se materializa cuando concurren diversas manifestaciones o elementos fácticos determinantes, tales como:

- a) La obligación del trabajador de dedicar al desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo, pues en virtud del contrato de trabajo la disponibilidad de dicho tiempo pertenece a la empresa o establecimiento.
- b) La prestación de servicios personales en cumplimiento de la labor o faena contratada, se expresa en un horario diario y semanal, que es obligatorio y continuado en el tiempo.
- c) Durante el desarrollo de la jornada el trabajador tiene la obligación de asumir, dentro del marco de las actividades convenidas, la carga de trabajo diaria que se presente, sin que le sea lícito rechazar determinadas tareas o labores.
- d) El trabajo se realiza según las pautas de dirección y organización que imparte el empleador, estando sujeto el trabajador a dependencia técnica y administrativa. Esta supervigilancia del empleador se traduce en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores por parte del trabajador.
- e) Por último, las labores, permanencia y vida en el establecimiento, durante la jornada de trabajo, deben sujetarse a las normas de ordenamiento interno que, respetando la ley, fije el empleador.

Es del caso consignar que los elementos precedentes, que revisten la calidad de determinantes del vínculo de subordinación y dependencia que da origen al contrato de trabajo, se configuran y definen en cada caso concreto por las particularidades y modalidades que presente la prestación de servicios del trabajador.

De tal forma que la determinación concreta de la situación en consulta debe deducirse de la aplicación de los elementos antes transcritos y comentados.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACION MUNICIPAL. INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. NECESIDADES EMPRESA. CAUSAL SIMILAR.

3.061/232, 13.07.98.

A la Sra. N.N. no le asiste derecho a la indemnización prevista en el inciso 2º del artículo 2º transitorio de la Ley Nº 19.070, como consecuencia de su correspondiente obtención de pensión de jubilación.

Fuentes: Ley Nº 19.070, artículos 72 letras d) e i), y 2º transitorio.

Concordancias: Ord. Nº 2.713/201, de 17.06.98.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si le asiste el derecho a la indemnización prevista en el inciso 2º del artículo 2º transitorio de la Ley Nº 19.070, atendido que ha obtenido la correspondiente pensión de jubilación.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia consultada se encuentra contenida en el Dictamen N° 4.542/216, de 5.08.94, que concluye en sus puntos 1) y 2), respectivamente lo siguiente:

- "1) Para los efectos de percibir la indemnización por años de servicio que prevé el inciso 2º del artículo 2º transitorio de la Ley N° 19.070, debe entenderse por causal similar a la de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, contemplada en el inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo, la supresión total de las horas o cargo que sirve un docente en los términos a que se refiere el inciso 4º del artículo 52 del Estatuto Docente.*
- "2) Por el contrario, no puede asimilarse a la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, por falta de adecuación laboral del trabajador, la obtención de jubilación de los docentes cuyo régimen estatutario cambió con la entrada en vigencia del Estatuto Docente, no procediendo, por ende, en tal caso, el pago de la indemnización antes señalada".*

En primer término, es del caso puntualizar que la mención al inciso 4º del artículo 52 del Estatuto Docente, a que alude el punto 1) precedente, debe entenderse, actualmente, referida a la causal de terminación del contrato de los profesionales de la educación del sector municipal contenida en la letra i) del artículo 72 del citado cuerpo legal.

Precisado lo anterior, necesario es señalar que en nada altera las conclusiones del Dictamen N° 4.542/216, de 5.08.94, la circunstancia que el legislador frente a la supresión del total de horas que sirve un docente, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley N° 19.070, que regula la fijación y adecuaciones a la dotación docente, haya establecido expresamente, en el artículo 73 de la Ley N° 19.070, el pago de una indemnización por años de servicios sin hacer mención al artículo 2º transitorio, toda vez que ello no afecta de manera alguna el sentido y alcance de esta última disposición legal, en cuanto a la causal de término de contrato prevista en el artículo 72 del Estatuto que corresponde jurídicamente asimilar a las necesidades de la empresa.

Lo anterior, máxime si se considera que el establecimiento en forma expresa del beneficio de la indemnización por años de servicios por la causal de la letra i) del artículo 72 del Estatuto, esto es, la supresión total de horas que sirve el docente, confirma aún más la doctrina de esta Dirección contenida en el dictamen mencionado en acápite que anteceden, en cuanto a que es la única causal asimilable a las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, prevista en el inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo y, específicamente, a la falta de adecuación laboral del trabajador.

De consiguiente, acorde con todo lo expuesto y habida consideración que la falta de adecuación laboral, como se expresa en el dictamen tantas veces mencionado, debe entenderse como aquellos problemas conductuales del dependiente, determinados por razones sociales, jurídicas, económicas, o con sus demás compañeros de trabajo, que impide que se adecue o se avenga con su trabajo, posible es afirmar que la jubilación ya sea por invalidez o vejez, de operar como causal de término del contrato de acuerdo a la letra d) del artículo 72 del Estatuto Docente, no puede asimilarse a la causal de necesidades de la empresa por falta de adecuación laboral.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones expuestas y jurisprudencia administrativa invocada cumpla con informar a Ud. que no le asiste derecho a la indemnización prevista en el inciso 2º del artículo 2º transitorio de la Ley N° 19.070, como consecuencia de su correspondiente obtención de pensión de jubilación.

FERIADO. REMUNERACION INTEGRAL. DIRECTOR SINDICAL.**3.062/233, 13.07.98.**

El pago de las remuneraciones correspondientes al período en que un director o delegado sindical hace uso de su feriado legal y se encuentra, por tanto, liberado de su obligación de prestar servicios, es de cargo del empleador.

Fuentes: Artículos 249, 250 y 251 del Código del Trabajo.

Concordancias: Dictamen Ord. N° 3.141, de 27.05.85.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar a quién corresponde el pago de las remuneraciones de un dirigente sindical, durante el tiempo en que éste hace uso de su feriado anual.

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

El artículo 249 del Código del Trabajo, prescribe:

"Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.

"El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.

"Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquéllas a que se refieren los incisos anteriores.

"El tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.

"Las normas sobre permiso y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes".

Del tenor de la norma precedentemente transcrita se colige que los dirigentes y delegados sindicales gozan de seis horas semanales, o de ocho, tratándose de aquellos directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores, para realizar las funciones propias de su cargo, tiempo durante el cual pueden ausentarse de sus labores habituales.

Del mismo precepto se desprende que cada dirigente o delegado goza de un permiso adicional, el cual no se contabiliza dentro de las 6 u 8 horas, según el caso, señaladas anteriormente, tratándose de citaciones practicadas a los directores en su calidad de tales por la autoridad pública, citaciones que deben ser acreditadas, si así lo exigiere el empleador.

Asimismo, se infiere de la disposición en análisis que el tiempo que abarquen los permisos otorgados a los directores o delegados con el fin de cumplir funciones sindicales, se entiende trabajado para todos los efectos legales, consignándose, a la vez, que el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales que pudieren corresponder a dichos permisos –en el evento que se hiciera uso de ellos– es de cargo de la organización sindical respectiva, sin perjuicio de que puedan ser objeto de negociación de las partes.

Por otra parte, el artículo 250 del mismo cuerpo legal, dispone:

"Habrá derecho a los siguientes permisos sindicales adicionales a los señalados en el artículo anterior:

"a) Los directores sindicales, con acuerdo de la asamblea respectiva, adoptado en conformidad a sus estatutos, podrán, conservando su empleo, excusarse enteramente de su obligación de prestar servicios a su empleador siempre que sea por un lapso no inferior a seis meses y hasta la totalidad del tiempo que dure su mandato. Asimismo, el dirigente de un sindicato interempresa podrá excusarse por un lapso no superior a un mes con motivo de la negociación colectiva que tal sindicato efectúe.

"b) Podrán también, en conformidad a los estatutos del sindicato, los dirigentes y delegados sindicales hacer uso hasta de una semana de permiso en el año calendario, a fin de realizar actividades que sean necesarias o estimen indispensables para el cumplimiento de sus funciones de dirigentes, o para el perfeccionamiento en su calidad de tales.

"En los casos señalados en las letras precedentes, los directores o delegados sindicales comunicarán por escrito al empleador, con diez días de anticipación a lo menos, la circunstancia de que harán uso de estas franquicias.

"La obligación de conservar el empleo se entenderá cumplida si el empleador asigna al trabajador otro cargo de igual grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba.

"Las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador, durante los permisos a que se refiere este artículo y el siguiente, serán pagadas por la respectiva organización sindical, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes".

Finalmente, el artículo 251 del mismo cuerpo legal, prescribe:

"No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, los empleadores podrán convenir con el directorio que uno o más de los dirigentes sindicales hagan uso de licencias sin goce de remuneraciones por el tiempo que pactaren".

De los preceptos anteriormente anotados fluye que los directores sindicales pueden excusarse de prestar servicios a la empresa a que pertenecen, ya sea en virtud de un acuerdo con la asamblea, adoptado en conformidad a sus estatutos, o bien, mediante un convenio con el empleador y, por los siguientes períodos respectivamente:

- 1) Por el lapso que dure su mandato, no pudiendo, en todo caso, ser inferior a seis meses;
- 2) Hasta una semana en el año calendario;
- 3) Por el tiempo que pactaren con el empleador.

Asimismo, se colige que las remuneraciones y cotizaciones previsionales que corresponda al o los dirigentes excusados de prestar servicios, en los casos propuestos, serán de cargo de la respectiva organización sindical, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes.

Ahora bien, considerando lo expuesto y en lo que respecta a la consulta formulada, esto es, a quien corresponde el pago de las remuneraciones de un dirigente cuando éste hace uso de su feriado anual, a juicio del suscrito, cualquiera sea el permiso sindical de que se trate, dicho pago es de cargo del empleador, toda vez que la ley ha impuesto al sindicato la obligación de pagar las remuneraciones correspondientes a las horas no laboradas sólo cuando el dirigente haga uso de permisos, situación ésta que no podrá producirse cuando el dependiente se encuentra ya liberado de su obligación de prestar servicios por el hecho de estar disfrutando de su feriado anual.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que el pago de las remuneraciones correspondientes al período en que un director o delegado sindical hace uso de su feriado legal y se encuentra, por tanto, liberado de su obligación de prestar servicios, es de cargo del empleador.

ESTATUTO DOCENTE. COLEGIOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS. VACACIONES DE INVIERNO. DESCANSO MATERNAL.

3.063/234, 13.07.98.

No resulta jurídicamente procedente suspender el período de vacaciones de invierno de que está haciendo uso una docente del sector particular subvencionado por la circunstancia de iniciarse durante dicho lapso el descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195 del Código del Trabajo.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 41 y 80. Código del Trabajo, artículo 195.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta jurídicamente procedente suspender el período de "vacaciones de invierno" de que está haciendo uso una docente del sector particular subvencionado por la circunstancia de iniciarse durante dicho lapso el descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195 del Código del Trabajo.

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

El artículo 41 de la Ley N° 19.070, aplicable a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales subvencionados con arreglo al D.F.L. N° 2, del Ministerio de Educación, de 1996 en virtud de lo prevenido en el inciso final del artículo 80 del mismo cuerpo legal, prescribe:

"Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas".

De la disposición legal precedentemente anotada se infiere que, por expreso mandato del legislador, el feriado legal del personal de que se trata será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero de cada año o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda, período en el cual, sólo por excepción, éste podrá ser convocado a realizar actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas.

De ello se sigue, entonces que no constituyen feriado legal ni tampoco pueden ser imputados a este beneficio los demás períodos de suspensión de las actividades escolares que tengan lugar durante el transcurso del año escolar, como lo son precisamente las denominadas "vacaciones de invierno".

Consecuente con lo expuesto, y dando respuesta a la consulta planteada, preciso es sostener que no resulta procedente suspender el período de vacaciones de invierno de que está haciendo uso una docente del sector particular subvencionado por la circunstancia de iniciarse durante dicho período el descanso de maternidad.

En nada altera la conclusión anterior, la circunstancia, como ocurre en la especie, que durante dicho período de suspensión de las actividades escolares el docente se encuentre liberado en forma permanente de prestar servicios, sea en virtud de un acuerdo expreso o tácito con el empleador, por cuanto dicho acuerdo sólo alcanza tales efectos, no siendo procedente extenderlo a otros, como lo sería, precisamente el que se suspendan las vacaciones de invierno de que está haciendo uso dicha docente por iniciarse su licencia de maternidad.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente suspender el período de vacaciones de invierno de que está haciendo uso una docente del sector particular subvencionado por la circunstancia de iniciarse durante dicho lapso el descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195 del Código del Trabajo.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**3.064/235, 13.07.98.**

La cláusula segunda sobre reajuste de remuneraciones del contrato colectivo de fecha 1º de octubre de 1997, celebrado entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1, prevalece sobre la cláusula segunda también de reajuste de remuneraciones del contrato colectivo anterior de fecha 28 de septiembre de 1995, suscrito entre las mismas partes, la que no procede aplicar a contar del 1º de octubre de 1997, fecha de vigencia del último instrumento colectivo indicado.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 381 letra b). Código Civil, artículo 1560.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de procedencia de pago de reajuste de 0.3 puntos sobre variación del I.P.C. pactado en cláusula segunda del contrato colectivo de fecha 28 de septiembre de 1995, además del reajuste pactado en cláusula segunda de contrato colectivo de 1º de octubre de 1997, celebrado entre las mismas partes.

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

Al tenor de los antecedentes, la cláusula segunda del contrato colectivo de 28 de septiembre de 1995, celebrado entre empresa ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1 constituido en ella, estipularía que los sueldos base experimentarían automáticamente, cada seis meses durante toda la vigencia del contrato colectivo, la variación del I.P.C. habida en el mismo período más 0.3 puntos.

De la cláusula anterior, según lo señalado en la presentación, se desprendería que los sueldos base vigentes al mes de septiembre de 1997, último mes de vigencia del contrato, se reajustarían el 1º de octubre de 1997, según la variación del I.P.C. habida en el semestre abril a septiembre de 1997 más 0.3 puntos.

Ahora bien, el contrato colectivo siguiente celebrado entre las mismas partes, de 1º de octubre de 1997, en su cláusula segunda, primer párrafo, estipula:

"Los Sueldos Base afectos a aportes previsionales, vigentes al 30 de septiembre de 1997, se reajustarán a partir del 1º de octubre de 1997, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) en el período que comprende los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre de 1997, más 5 puntos".

De la cláusula antes citada se desprende, que los sueldos base que estuvieren vigentes al 30 de septiembre de 1997, se reajustarán a partir del 1º de octubre de 1997 en el 100% de variación del I.P.C. habida en los meses de abril a septiembre de 1997, más 5 puntos.

De este modo, es posible apreciar, efectuado un análisis conjunto de las cláusulas de ambos contratos colectivos, que el semestre abril a septiembre de 1997, como período base de variación del I.P.C. aparece considerado al mismo tiempo en los dos contratos colectivos para los mismos

efectos de reajustabilidad de las remuneraciones a partir de similar fecha, el 1º de octubre de 1997, circunstancia que se hace necesario esclarecer en cuanto a su procedencia atendido el tenor de los contratos.

En efecto, el primero de los contratos hace alusión al período abril a septiembre de 1997 para establecer la variación del I.P.C. respecto de un reajuste que pagará sólo a contar del 1º de octubre de 1997, y a su vez, el segundo de los contratos, también reajusta las remuneraciones a partir de la misma fecha, utilizando igual período de variación del I.P.C., de abril a septiembre de 1997, pero sobre la base del nivel de las remuneraciones al 30 de septiembre de 1997, esto es, antes de que opere el reajuste del primer contrato, lo que lleva a desprender que la nueva cláusula de reajustabilidad pactada en el segundo contrato debería prevalecer sobre la del contrato anterior, si está comprendiendo la misma base de remuneraciones a las cuales se aplicará el incremento, el mismo período de variación del I.P.C., y el pago a partir de la misma fecha, aun cuando en un monto distinto de incremento sobre I.P.C., de 5 puntos en el segundo contrato contra 0.3 en el primero, perfectamente absorbible por aquél.

Opinar lo contrario llevaría a una situación excepcional que en un mismo día operarían dos reajustes de remuneraciones que considerarían idéntica variación del I.P.C. y nivel base de remuneraciones. Es decir, una misma variación de I.P.C. se estaría utilizando dos veces para un mismo fin.

Por otra parte, desde distinto ángulo de apreciación, si rigieran ambas cláusulas de reajuste ocurriría que el primero de los contratos estaría determinado un nivel de remuneraciones distinto al pactado en el segundo de los contratos para los reajustes semestrales futuros a otorgarse, lo que no podría haber sido la intención de las partes contratantes de este último instrumento colectivo.

Como es posible desprender, lo anterior no podría guardar armonía con la lógica, ni tampoco con la intención de las partes contratantes del segundo contrato colectivo, por cuanto si así lo hubieran estimado, es decir, que hubiera dos reajustes simultáneos lo habrían salvado de modo expreso al negociar la última cláusula de reajustabilidad, toda vez que se trata de una situación extraordinaria o de excepción, que así lo requiere, lo que no se efectuó ni se deriva en manera alguna de su texto.

Por otra parte, cabe agregar, a mayor abundamiento, que el primer contrato expiró en su vigencia, tal como se deriva de lo señalado en la presentación, el 30 de septiembre de 1997, razón por la cual no aparece procedente que haya estipulado el pago de un reajuste de remuneraciones a contar del 1º de octubre de 1997, es decir, cuando ya había cesado sus efectos, por lo que resulta más acorde a derecho considerar que el reajuste del último período de vigencia del primer contrato se regulara por el contrato colectivo que se celebrara inmediatamente a continuación, tal como ocurrió con el contrato de fecha 1º de octubre de 1997, para regir a partir de esta última fecha, en la que justamente opera un reajuste de remuneraciones que considera la variación del I.P.C. del último período de vigencia del contrato anterior.

Por lo demás, el criterio expuesto es coincidente con el consignado por el legislador en el artículo 381 letra b) del Código del Trabajo, al referirse a los requisitos de la última oferta del empleador para contratar personal de reemplazo a contar del primer día de hecha efectiva la huelga, al señalar que dicha última oferta debe contener a lo menos:

"Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses".

De este modo, en la especie, como no podrían regir simultáneamente dos cláusulas de reajustabilidad acordadas en contratos distintos y sucesivos a contar de una misma fecha y computando un mismo período de variación de I.P.C., y nivel de remuneraciones, a menos que las partes así lo hubieran pactado de modo expreso, sólo cabe concluir que rige únicamente la última de las cláusulas sobre la materia, por cuanto ella es parte de un contrato colectivo en el cual se regulan en forma completa todas las nuevas condiciones de trabajo y remuneraciones en la empresa, entre las mismas partes.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Uds. que la cláusula segunda sobre reajuste de remuneraciones del contrato colectivo de fecha 1º de octubre de 1997, celebrado entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores Nº 1, prevalece sobre la cláusula segunda también de reajuste de remuneraciones del contrato colectivo anterior de fecha 28 de septiembre de 1995, suscrito entre las mismas partes, la que no procede aplicar a contar del 1º de octubre de 1997, fecha de vigencia del último instrumento colectivo indicado.

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asignación de modernización. Ley N° 19.553. Procedencia.	2.717/205	18.06.98	80
Asociaciones de funcionarios. Directores. Facultades.	3.030/226	9.07.98	126
– Comités bipartitos. Participación. Control plazo fijo. – Comités bipartitos. Representantes. Número. – Comités bipartitos. Elección representantes. Quórum.	3.027/223	9.07.98	115
Contrato individual. Cumplimiento.	2.709/197	17.06.98	61
Contrato individual. Cumplimiento.	2.772/212	22.06.98	91
Contrato individual. Empleados. Locomoción colectiva. Licitación.	2.999/215	7.07.98	97
Contrato Individual. Existencia.	3.060/231	13.07.98	140
– Descanso semanal. Duración. – Jornada de trabajo. Modificación.	3.010/217	8.07.98	101
– Descanso semanal. Duración. – Regla de la conducta. Jornada de trabajo. – Descanso compensatorio. Día domingo. Procedencia.	3.033/229	9.07.98	133
Dirección del Trabajo. Competencia. Declaración de nulidad.	2.721/209	18.06.98	87
Dirección del Trabajo. Competencia. Hospital dependiente servicio de salud.	3.029/225	9.07.98	124
– Dirección del Trabajo. Competencia. Terminación de contrato individual. Calificación de causales. – Negociación colectiva. Comisión negociadora. Censura.	2.874/214	1º.07.98	95
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia.	2.723/211	18.06.98	89
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia.	3.000/216	7.07.98	100
Dirección del Trabajo. Competencias. Actuaciones sindicales. Validez.	2.710/198	17.06.98	63
Dirección del Trabajo. Fiscalizadores. Facultades. Enfermedad profesional.	2.711/199	17.06.98	64

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Empresa. Alteración dominio posesión mera tenencia. Efectos. Conservadores.	3.013/220	8.07.98	110
Estatuto de salud. Categorías. Acceso nivel superior. Oportunidad.	3.015/222	8.07.98	113
Estatuto Docente. Colegios Particulares Subvencionados. Vacaciones de invierno. Descanso maternal.	3.063/234	13.07.98	145
Estatuto Docente. Corporación municipal. Indemnización legal por años de servicio. Necesidades empresa. Causal similar.	3.061/232	13.07.98	141
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Indemnización por años de servicio. Necesidades de la empresa. Causal similar.	2.713/201	17.06.98	69
– Estatuto docente. Corporaciones municipales. Prórroga de contrato. Requisitos. – Indemnización legal por años de servicio. Ley N° 19.504. Recontratación. Remuneración.	2.716/204	18.06.98	77
– Estatuto de Salud. Encasillamiento. Procedencia. – Feriado. Suspensión. Licencia médica.	3.012/219	8.07.98	105
Feriado. Remuneración íntegra. Director sindical.	3.062/233	13.07.98	143
Feriado. Remuneraciones. Beneficios que se incluyen.	3.034/230	9.07.98	138
Fuero maternal. Adopción plena.	2.712/200	17.06.98	66
Fuero. Comités Paritarios.	2.718/206	18.06.98	82
Gratificación legal. Procedencia. Colegios particulares subvencionados.	2.722/210	18.06.98	88
Indemnización convencional por años de servicio. Legalidad. Cláusula.	3.028/224	9.07.98	119
Indemnización legal por años de servicio. Ley N° 19.410. Devolución.	2.714/202	17.06.98	70
Indemnización legal por años de servicio. Procedencia. Contrato a plazo.	2.715/203	17.06.98	74
Jornada de trabajo. Personal excluido de la limitación de jornada. Calificación. Dirección del Trabajo.	2.773/213	22.06.98	92
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	2.719/207	18.06.98	84

Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	2.720/208	18.06.98	85
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	3.064/235	13.07.98	147
Participación. Anticipos. Descuentos.	3.032/228	9.07.98	130
Registro de asistencia. Sistema especial.	3.014/221	8.07.98	111
Remuneraciones. Calificación de beneficios.	3.031/227	9.07.98	128
Técnicos extranjeros. Exención previsional. Procedencia.	3.011/218	8.07.98	103

Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

ISSN 0716-968X

AÑO X • N° 115
Agosto 1998

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Serrano 172, Edificio Corporativo PUBLITECSA

Teléfono : 365 8000

Ventas : 800 365 800

Fax Ventas: 365 8101

Santiago - Chile

INTERNET: <http://www.publitecsa.cl>

E-mail: acliente@publitecsa.cl

PUBLITECSA



PRINCIPALES CONTENIDOS

- **Entrevista. Sergio Mejía Viedman: Empresarios que cumplen la normativa laboral, compiten con éxito en los mercados internacionales.**
- **Aprueba Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de trabajo.** (Decreto Supremo N° 745, de Salud).
- **Fija requisitos y regula procedimientos para establecer un sistema obligatorio de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, de descanso y de las remuneraciones para los trabajadores choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.** (Resolución exenta N° 204, 15.07.98. Dirección del Trabajo).
- **Fija sectores productivos a los que deberá orientarse el programa de reconversión laboral que indica y condiciones del mismo.** (Decreto Supremo N° 30/98. Subsecretaría del Trabajo).
- **JURISPRUDENCIA JUDICIAL.** Impugnabilidad de las Sentencias sobre Reclamaciones de Multas Administrativas.
- **DEL DIARIO OFICIAL.**
- **DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.** Departamento Jurídico.
- **INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION.**

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Sergio Mejía Viedman	Subdirector del Trabajo
Luis Lizama Portal	Jefe Departamento Jurídico
Yerko Ljubetic Godoy	Jefe Departamento Fiscalización
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Relaciones Laborales
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
Ricardo Villa Cifuentes	Jefe Departamento Recursos Humanos
Luis Zaviezo Schwartzman	Jefe Departamento Proyectos y Sistemas

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Roberto Burgos Wolff	I Región Tarapacá (Iquique)
Eduardo Sanhueza Muñoz	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III Región Atacama (Copiapó)
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)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Alejandro Cárdenas Aleite	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Héctor Yáñez Márquez	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
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

EDITORIAL

COMITE DE REDACCION

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Marcelo Albornoz Serrano
Abogado
Jefe U. Coordinación Jurídica y
Defensa Judicial

Raúl Campusano Palma
Abogado
Jefe U. de Asistencia Técnica
Dirección Regional Metropolitana

Luciana Ciudad Espejo
Abogado
Departamento Jurídico

Pamela Farías Antognini
Profesora
Departamento de Estudios

Carolina Fernández A.
Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
Departamento Jurídico

Alejandro Lillo A.
Asesor Laboral

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Digitación:
María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:
Aída A. Morales Guerra

Composición:
Publitecsa

La crisis asiática y sus efectos en las relaciones de trabajo y los desafíos laborales de fin de siglo son algunos de los temas abordados en la entrevista que la periodista Andrea Munnizaga efectuó al Sr. Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo y Director de este Boletín Oficial.

En la sección Normas Legales y Reglamentarias, publicamos el Reglamento actualizado sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de trabajo, normativa trascendente de conocer, difundir y aplicar por parte de los actores de las relaciones de trabajo.

En la misma sección, incluimos la reciente Resolución exenta N° 204, de la Dirección del Trabajo, que fija requisitos y regula procedimientos para establecer un sistema obligatorio de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, de descanso y de las remuneraciones para los trabajadores choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.

La Impugnabilidad de las Sentencias sobre Reclamaciones de Multas Administrativas es el interesante tema de la Jurisprudencia Judicial de esta mensualidad.

Por último, completa esta edición una rica variedad temática y casuística sobre convenios colectivos, profesionales de la educación, funcionarios afectos al Estatuto de Salud Municipal y fuero maternal que, entre otros, son desarrollados en el apartado sobre Dictámenes de la Dirección del Trabajo.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.
Imprenta : Publitecsa, Serrano 172.
Fono: 365 8000.

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

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe Departamento de Relaciones Laborales

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

INDICE DE MATERIAS

	Páginas
ENTREVISTA. SERGIO MEJIA VIEDMAN: EMPRESARIOS QUE CUMPLEN LA NORMATIVA LABORAL, COMPITEN CON EXITO EN LOS MERCADOS INTERNACIONALES	1
REGLAMENTO SOBRE CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BASICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO. (Decreto Supremo N° 745, de Salud)	10
FIJA REQUISITOS Y REGULA PROCEDIMIENTOS PARA ESTABLECER UN SISTEMA OBLIGATORIO DE CONTROL DE ASISTENCIA Y DETERMINACION DE LAS HORAS DE TRABAJO, DE DESCANSO Y DE LAS REMUNERACIONES PARA LOS TRABAJADORES CHOFERES DE VEHICULOS DE CARGA TERRESTRE INTERURBANA. (Resolución exenta N° 204, 15.07.98. Dirección del Trabajo)	43
FIJA SECTORES PRODUCTIVOS A LOS QUE DEBERA ORIENTARSE EL PROGRAMA DE RECONVERSION LABORAL QUE INDICA Y CONDICIONES DEL MISMO. (Decreto Supremo N° 30/98. Subsecretaría del Trabajo)	53
JURISPRUDENCIA JUDICIAL. Impugnabilidad de las Sentencias sobre Reclamaciones de Multas Administrativas	56
DEL DIARIO OFICIAL	59
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	61
2.709/197, 17.06.98. Niega lugar a reconsideración de las Instrucciones N° 97-181, de 9.12.97 impartidas a la empresa Consultora ... por la fiscalizadora Srta. M. J. R., de la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano.	61
2.710/198, 17.06.98. La declaración de nulidad de la convocatoria al Consejo de Confederaciones, Federaciones, Asociaciones Nacionales y Sindicatos Nacionales –CONFASIN– de la Central Unitaria de Trabajadores –C.U.T.– no compete a la Dirección del Trabajo, sino a los Tribunales de Justicia competentes.	63
2.711/199, 17.06.98. Los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo cuentan con atribuciones legales para exigir de un empleador el cambio o traslado de faena de un trabajador que ha contraído una enfermedad profesional en una función determinada, requiriéndolo así el organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, pudiendo sancionar su incumplimiento, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 477 del Código del Trabajo.	64

2.712/200, 17.06.98.

El fuero maternal establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente aplicable a la mujer trabajadora que tenga a su cuidado a un menor de edad inferior a seis meses y que ha iniciado su tuición provisional, o logrado su adopción plena. 66

2.713/201, 17.06.98.

A la Sra. N.N., no le asiste el derecho a la indemnización prevista en el inciso 2º del artículo 2º transitorio de la Ley Nº 19.070, como consecuencia de su correspondiente obtención de pensión de jubilación. 69

2.714/202, 17.06.98.

Se encuentra ajustada a derecho la notificación de la Corporación Municipal de Quellón, por medio de la cual se exigió a un profesional de la educación la devolución, dentro de 48 horas, de la indemnización percibida en conformidad al artículo 9º transitorio de la Ley Nº 19.410, actual artículo 31 transitorio de la Ley Nº 19.070, para los efectos de poder reincorporarse a la misma dotación a la que había renunciado. 70

2.715/203, 17.06.98.

La Corporación de Derecho Privado ... no se encuentra obligada a pagar a sus trabajadoras indemnización por años de servicio al término de la relación laboral, por cuanto, los contratos de trabajo celebrados con éstas son de plazo fijo, por un período de once meses, habiéndoseles puesto término por el solo vencimiento del plazo convenido en el mismo. 74

2.716/204, 18.06.98.

- 1) Se entienden prorrogados por los meses de enero y febrero de 1998 los contratos de trabajo de los profesionales de la educación que integran una dotación docente comunal, en el evento que estos últimos, habiendo prestado servicios por más de seis meses consecutivos en el respectivo establecimiento educacional, hayan percibido la totalidad del monto de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 7º de la Ley Nº 19.504, en el transcurso del mes de diciembre de 1997.
- 2) La remuneración que debe percibir aquel profesional de la educación cuya relación laboral ha terminado de acuerdo al artículo 7º de la Ley Nº 19.504 y que es contratado por el empleador por el período que reste del año escolar 1997, será el que convengan las partes al momento de suscribir este nuevo contrato, la que en ningún caso podrá ser inferior a la total mínima establecida en el artículo 62 del Estatuto Docente. 77

2.717/205, 18.06.98.

El personal que se desempeña en la Corporación Nacional Forestal CONAF, en funciones transitorias o eventuales, no tiene derecho a percibir la asignación de modernización que contempla la Ley Nº 19.553, de 1998. 80

2.718/206, 18.06.98.

El Sr. N.N., miembro titular del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa ..., Sucursal Concepción, gozaba de fuero laboral al 3 de abril de 1998, fecha en que fue despedido por la citada empleadora. 82

2.719/207, 18.06.98.

Se reconsideran y consecuentemente se dejan sin efecto las Instrucciones N° 971786, de fecha 5.07.97, impartidas por el fiscalizador dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur, Sr. E. K. E., en las cuales se ordena a la empresa Tubos y Perfiles de Acero ... el pago por reajuste remuneracional convenido en la cláusula 2ª del convenio colectivo suscrito con fecha 14 de junio de 1995, por cuanto las mismas no se encuentran ajustadas a derecho. 84

2.720/208, 18.06.98.

Para los efectos del cálculo del beneficio denominado bono de feriado pactado en las cláusulas N°s. 13-1 y 13-2, del contrato colectivo de fecha 30.10.97, celebrado entre la empresa Chocolatería ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1 constituido en la misma, procede incluir el monto percibido mensualmente por los involucrados por concepto de anticipo de gratificación en conformidad a la cláusula N° 4-3 del mismo instrumento. 85

2.721/209, 18.06.98.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para declarar la nulidad de una cláusula contenida en un contrato individual de trabajo. 87

2.722/210, 18.06.98.

1) La Corporación de Derecho Privado denominada Primera Iglesia Bautista de Concepción no se encuentra obligada a gratificar anualmente a los trabajadores que laboran en el Colegio Bautista de Concepción, dependiente de dicha Corporación.
2) Déjanse sin efecto las Instrucciones N° 98/004, de 6.03.98, cursadas a la citada entidad por la fiscalizadora Sra. M. T. T. P. 88

2.723/211, 18.06.98.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia. 89

2.772/212, 22.06.98.

El incumplimiento por la dependiente de una cláusula ambigua del contrato de trabajo, no justifica el hecho de que su empleadora no le proporcione el trabajo convenido, ilegalidad esta última que debe enmendarse en un plazo breve y perentorio, bajo apercibimiento de multa y apremios legales que debe arbitrar esa Inspección. 91

2.773/213, 22.06.98.

No se conforma a derecho que los contratos de trabajo del personal de mantenimiento de aeronaves de inspectores, jefes de turno y jefes de dique de la empresa ... estipulen que se encuentran exceptuados de la limitación de jornada de trabajo, según el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, si ellos cumplen sus labores bajo fiscalización superior inmediata. 92

2.874/214, 1º.07.98.

1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran una causal de terminación del contrato, correspondiendo esta facultad a los Tribunales de Justicia.

2) Los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva se encuentran facultados para censurar a la comisión negociadora, de acuerdo al mecanismo previsto en el artículo 379 del Código del Trabajo y produce el efecto de inhabilitar a la misma para representarlos en el correspondiente proceso de negociación colectiva.	95
2.999/215, 7.07.98. Se deniega impugnación de Instrucciones N° 98-09, de 22.05.98, impartidas por el fiscalizador N. M. M. a empresa de Transportes ..., en orden a escriturar contratos de trabajo al personal de conductores de vehículos de la locomoción colectiva licitada que administra, por encontrarse ajustadas a derecho.	97
3.000/216, 7.07.98. La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.	100
3.010/217, 8.07.98. No resulta conforme a derecho que el empleador, en forma unilateral, modifique un sistema de turnos de trabajo vigente en la empresa aun cuando sea para adecuarlos a las exigencias de la ley, sino que requiere el acuerdo de los trabajadores al efecto. ...	101
3.011/218, 8.07.98. Resulta procedente que un trabajador extranjero se acoja a la franquicia previsional prevista en la Ley N° 18.156, en el evento que se reúnan a su respecto todas las condiciones establecidas en dicha ley.	103
3.012/219, 8.07.98. Absuelve consultas relativas a la procedencia jurídica de reencasillar a una funcionaria regida por la Ley N° 19.378 por el hecho de presentar certificado de egresada de la carrera Secretariado Ejecutivo Bilingüe Español Inglés que imparte la Universidad de Magallanes y de suspender su feriado legal por sobrevenirle durante éste una enfermedad que le da derecho a licencia médica.	105
3.013/220, 8.07.98. Resulta inoficiosa la parte final de la cláusula 19 del contrato de trabajo tenido a la vista, que se refiere a derechos laborales que se pretende hacer efectivos "contra la Sucesión del anterior Titular del Conservador de Bienes Raíces", en atención a que éstos tienen plena vigencia y deben exigirse al actual Conservador.	110
3.014/221, 8.07.98. No procede autorizar a la empresa ... el sistema especial de control de asistencia y jornada solicitado, consistente en hojas de report semanal, por no ajustarse a derecho, sin perjuicio de lo demás expresado en el presente dictamen.	111
3.015/222, 8.07.98. El acceso de un trabajador que se desempeña en un establecimiento municipal de atención primaria de salud, a un nivel superior de su categoría como consecuencia de mayor puntaje por concepto de capacitación, se producirá al momento mismo de obtenerse el nuevo puntaje.	113

3.027/223, 9.07.98.

- 1) No procede excluir del universo de trabajadores respecto del cual deben aplicarse las reglas de participación en la constitución de los Comités Bipartitos de Capacitación, a aquellos dependientes con contratos de plazo fijo.
- 2) No resulta jurídicamente procedente ampliar a siete el número de representantes en el Comité Bipartito de Capacitación, con el objeto de que los dos sindicatos constituidos en la empresa puedan tener un representante en dicho Comité.
- 3) El número de trabajadores no sindicalizados que hayan votado efectivamente en la elección de sus representantes, deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes respectivamente en la forma señalada en el cuerpo del presente informe. 115

3.028/224, 9.07.98.

Sobre indemnización por años de servicio que corresponde pagar a los trabajadores de Terciados y ... en caso que la terminación de los respectivos contratos de trabajo se funde en la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. ... 119

3.029/225, 9.07.98.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales en un Hospital dependiente de un Servicio de Salud, correspondiendo esta facultad a la Contraloría General de la República. 124

3.030/226, 9.07.98.

Procede conforme a derecho que los dirigentes de asociaciones de funcionarios puedan ingresar a dependencias de los Servicios donde se desempeñen afiliados a ellas para tratar asuntos gremiales, o verificar irregularidades en las condiciones de trabajo, siempre que no se cause con ello un entorpecimiento en su funcionamiento. 126

3.031/227, 9.07.98.

No constituyen jurídicamente remuneración, las sumas repartidas por el Sindicato a sus trabajadores como ayuda escolar y que provienen de aportes efectuados por el empleador. 128

3.032/228, 9.07.98.

Resulta jurídicamente procedente deducir de la indemnización por años de servicios parte de los anticipos por concepto de participación percibidos por los trabajadores de una empresa cuando éstos no alcanzan a cubrirse con el monto de la referida participación, una vez practicada la liquidación de ésta. 130

3.033/229, 9.07.98.

- 1) Forma de otorgar el día de descanso compensatorio en el caso de trabajadores que laboran permanentemente en turnos nocturnos.
- 2) La empresa ... no puede modificar unilateralmente la jornada de trabajo inferior a 48 horas que reiteradamente en el tiempo ha cumplido parte el personal que allí labora.
- 3) Al personal que labora en el área de producción de la referida empresa le asiste el derecho a un día domingo de descanso en el respectivo mes calendario, no resultando jurídicamente procedente de consiguiente, que el empleador los haga devolver las horas no laboradas ese día. 133

3.034/230, 9.07.98. Resulta procedente que la empresa ..., durante el feriado legal de sus trabajadores no pague a éstos, las cantidades correspondientes a asignaciones de colación y de movilización.	138
3.060/231, 13.07.98. El vínculo que une a un trabajador con un empleador se debe materializar en un contrato de trabajo cuando se cumplen los elementos contenidos en el artículo 7º del Código del Trabajo.	140
3.061/232, 13.07.98. A la Sra. N.N. no le asiste derecho a la indemnización prevista en el inciso 2º del artículo 2º transitorio de la Ley Nº 19.070, como consecuencia de su correspondiente obtención de pensión de jubilación.	141
3.062/233, 13.07.98. El pago de las remuneraciones correspondientes al período en que un director o delegado sindical hace uso de su feriado legal y se encuentra, por tanto, liberado de su obligación de prestar servicios, es de cargo del empleador.	143
3.063/234, 13.07.98. No resulta jurídicamente procedente suspender el período de vacaciones de invierno de que está haciendo uso una docente del sector particular subvencionado por la circunstancia de iniciarse durante dicho lapso el descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195 del Código del Trabajo.	145
3.064/235, 13.07.98. La cláusula segunda sobre reajuste de remuneraciones del contrato colectivo de fecha 1º de octubre de 1997, celebrado entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores Nº 1, prevalece sobre la cláusula segunda también de reajuste de remuneraciones del contrato colectivo anterior de fecha 28 de septiembre de 1995, suscrito entre las mismas partes, la que no procede aplicar a contar del 1º de octubre de 1997, fecha de vigencia del último instrumento colectivo indicado.	147
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION	150

