



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Noviembre 1999



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



María Ester Feres, Directora del Trabajo en el marco del cumplimiento de los 75 años de la institución:

**ES IMPOSIBLE PENSAR QUE  
EL CRECIMIENTO ECONÓMICO  
PUEDA DARSE CON EQUIDAD  
SOCIAL SIN LA EXISTENCIA DE  
LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

Andrea Munizaga D.

*"Con sólidos principios, la Dirección del Trabajo, se ha preocupado de que la relación entre empleadores y trabajadores se manifieste en un marco de paz social, de aceptación y regulación del conflicto en donde se produzca el encuentro de soluciones a través del diálogo. Esa función fundamental se mantiene hoy tanto o más vigente que hace 75 años".*



*Etiel Moraga, Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), María Ester Feres, Directora del Trabajo, Carlos Mladinic, Ministro Secretario General de Gobierno y Germán Molina, Ministro del Trabajo, durante el acto oficial de presentación de la "Carta Ciudadana" que contiene el compromiso de la Dirección del Trabajo para optimizar su servicio con los trabajadores, empleadores y público en general.*

Durante su vasta trayectoria, la Dirección del Trabajo ha contribuido a modernizar y hacer más equitativas las relaciones laborales, velando por el cumplimiento normativo, promoviendo la capacidad de las propias partes para regularlas, sobre la base de la autonomía colectiva y el desarrollo de relaciones de equilibrio entre los actores.

Este año, el Servicio cumplió 75 años de constante labor en beneficio del país. En este marco, "**Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo**" dialogó con María Ester Feres, Directora del Trabajo, sobre la historia de la institución y su plena vigencia en el Chile de hoy.

### ***¿Cuál ha sido el espíritu que ha inspirado a la Dirección del Trabajo desde su creación hasta nuestros días?***

Esta institución nació para aportar, desde el Estado, a que la actividad económica se desarrolle en un marco de justicia social. Se origina reconociendo que el conflicto en el mundo laboral es legítimo, y a partir del reconocimiento de la diversidad de intereses, se propone articular formas de solución, dentro de un clima de paz social.

Esa función fundamental, con la que nace la Dirección del Trabajo se mantiene hoy tanto o más vigente que hace 75 años. Desde ese punto de vista, cada día que ha vivido esta institución como un brazo del Estado que trata de poner equilibrio en una relación desigual entre empleador y trabajador dentro de un marco de respeto, tiene hoy plena validez.

Es imposible pensar que el crecimiento económico pueda darse con equidad social, con participación real de todas las personas, sin la existencia de la Dirección del Trabajo.

### ***¿Qué significa para el desarrollo del país los 75 años de labor de la Dirección del Trabajo?***

La Dirección del Trabajo, así como la legislación social chilena, nace a partir de una preocupación del Estado por la "cuestión social". En este contexto surge una pregunta fundamental: cómo un país que tiene como gran desafío encaminarse en la vía de un constante desarrollo económico logra que ese desarrollo económico repercuta favorablemente en el conjunto de su población.

En este sentido, si uno quiere remitirse al fundamento básico de la existencia de la legislación laboral y de la Dirección del Trabajo, tiene que entender que está profundamente relacionado con la búsqueda de la justicia social y la equidad en el crecimiento económico. Además, está unido a una concepción de los trabajadores y del trabajo humano, no como una mercancía, sino como un producto del ser, de la esencia de las personas.

Con estos sólidos principios, la Dirección del Trabajo se ha preocupado de que la relación entre empleadores y trabajadores se manifieste en un marco de paz social, de aceptación y regulación del conflicto en donde se produzca el encuentro de soluciones a través del diálogo.

### ***¿Cree que se ha logrado concretar este anhelo?***

A pesar de que en estos 75 años el desarrollo social, económico y político del país ha vivido fases muy distintas, desde la perspectiva de la acción del Estado creo que se ha mantenido un continuo.

***A su juicio ¿cuál es el rol que ha cumplido históricamente esta institución en el mundo laboral?***

Desde su creación en el año 1924 como Dirección General del Trabajo, esta institución se ha preocupado de hacer realidad la protección legal que el Estado le otorga a los trabajadores, los que se encuentran en una situación de desequilibrio contractual con respecto a los empleadores.

Otra de las misiones fundamentales que ha cumplido la Dirección del Trabajo está relacionada con el conflicto laboral. Este Servicio ha ayudado a prevenir y a solucionar los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores.

En lo concreto, ha desempeñado tareas de inspección y de fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y previsional, y en los últimos años se ha ocupado de la problemática relativa a la seguridad e higiene en el mundo laboral.

Además, el Servicio se ha preocupado de tomar en cuenta los reclamos que se producen a partir del término de las relaciones de trabajo. Esto implica que los trabajadores que estiman que sus derechos laborales no han sido cumplidos por el empleador, pueden recurrir a la Dirección del Trabajo, previo a la firma de los finiquitos.

Otra importante área del quehacer de la Dirección del Trabajo es el ámbito de las relaciones laborales que está relacionada con el registro de las organizaciones sindicales y la prevención y búsqueda de la solución de los conflictos a través de los procesos de negociación colectiva.

Un aspecto que hay que destacar de la labor institucional de la Dirección del Trabajo es la tarea de interpretación de la norma laboral. Desde sus inicios, ya tenía la facultad de fijar el sentido y alcance de la legislación laboral para los efectos de exigir su cumplimiento y velar por su aplicación. Esta función ha sido fundamental en la labor del Servicio.

***Desde una mirada histórica, ¿cuáles han sido los momentos más gratificantes y más amargos en la trayectoria de la Dirección del Trabajo?***

Han existido muchos momentos gratificantes dentro de la historia de la institución. Su propia instauración como servicio público en 1924 constituye un momento de gran importancia. Otro proceso fundamental se produjo a partir de 1967 cuando comenzó a ampliarse progresivamente las facultades del Servicio culminando exitosamente con el D.F.L. N° 2, de 1967, cuando se creó la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo. Estos fueron momentos en que el Servicio alcanzó un máximo de estatura jurídica y de relevancia al interior del aparato público.

Con seguridad, los momentos más amargos para la Dirección del Trabajo están relacionados con el desmantelamiento de la legislación protectora y con la deslegitimación y persecución de las organizaciones sindicales que se vivió en el país a partir de 1973. No sólo fue disminuido el manto protector y se cercenaron las facultades de la Dirección del Trabajo, además se redujo fuertemente su dotación y las condiciones físicas para cumplir su labor.

Pero, a partir de 1990 se ha producido un proceso de recuperación que culmina precisamente con el proceso de modernización en que estamos inmersos hoy en Chile.

***¿Cuáles son los logros más importantes de la Dirección del Trabajo desarrollados durante su gestión como Directora del Trabajo?***

Los logros podemos ordenarlos en varios campos. El primero está relacionado con el proceso de modernización institucional de este Servicio, que se enmarca dentro del desafío de la modernización del Estado que ha impulsado el gobierno de la Concertación.

Desde este punto de vista, aparte de haber sido capaz de elaborar las grandes decisiones de carácter estratégico, se ha llevado a cabo un proceso de desconcentración en materia de gestión, lo que ha involucrado la creación de equipos y direcciones regionales para que asuman eficazmente las decisiones sectoriales.

Además, se ha llevado a cabo un proceso de modernización en materia de procedimientos y de infraestructura, particularmente en la informatización de la institución. Esto, se ha llevado a cabo junto a una política de capacitación y de participación orientada hacia el personal.

Una segunda área, en donde los logros de la modernización son quizás aún más relevantes están relacionados con el rescate y la consolidación de las facultades históricas de la Dirección del Trabajo que habían estado muy desperfiladas en los últimos veinte años. Desde este punto de vista, la ampliación de las facultades de la Dirección del Trabajo que nos permite cautelar las condiciones materiales de trabajo, es un logro relevante. Todo lo que tiene que ver con la salud y la vida de los trabajadores y las trabajadoras es una materia que no admite flexibilidad y a futuro se va a constituir en el núcleo duro sobre el cual hay que enfocar las funciones inspectivas del Estado.

Otro aspecto importante ha sido la reformulación del área de relaciones laborales. Hemos armado efectivamente una única área, uniendo el antiguo departamento de organizaciones sindicales, el de negociación colectiva más una unidad de difusión de la normativa que hemos creado en este período. Esto lo hemos realizado con el objetivo de fortalecer la asociatividad de los trabajadores a través de las organizaciones sindicales y de los empleadores, a partir de sus expresiones gremiales para poder encauzar el diálogo social y la capacidad de entendimiento entre los actores.

Otra materia de gran importancia dentro de esta área de política del Servicio hacia los usuarios ha sido la legitimación y consolidación del quehacer del Departamento de Estudio de la institución. A través de éste, la Dirección del Trabajo es capaz de diagnosticar lo que efectivamente está sucediendo al interior del mercado de trabajo y en las relaciones laborales, lo que se traduce en un aporte sustancial en la generación de políticas adecuadas. El trabajo del Departamento de Estudios aporta a fomentar el diálogo social. Si no hay capacidad de los actores sociales de compartir un diagnóstico de lo que sucede en la realidad es muy difícil llevar adelante el diálogo.

# 75° ANIVERSARIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

**María Ester Feres Nazarala**  
Directora del Trabajo

*Quando las principales naciones del mundo promovían una acelerada industrialización que planteaba problemas sociales con la creación del trabajo asalariado y que dio como resultado el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo y de las normas internacionales sobre la materia, en América Latina surge también la reflexión sobre la 'cuestión social'. La pregunta vigente fue cómo desde el Estado se equilibra jurídicamente la desigualdad económica y social que se da entre las partes involucradas en la relación de trabajo.*

*Nace así la legislación social, eminentemente protectora, con normas imperativas e irrenunciables, y los órganos del Estado encargados de velar por su cumplimiento. Ello da a lugar a la creación de la Dirección General del Trabajo mediante la Ley N° 4.053, de 1924. No es casualidad que en ese año dicten las leyes laborales, las que después refundidas en 1931, darán lugar a nuestro primer Código del Trabajo, y que simultáneamente se cree la Dirección del Trabajo el 29 de septiembre de 1924.*

*El legislador de la época, recogiendo la diversidad de intereses y reconociendo el conflicto social, también le asigna a la Dirección del Trabajo una función muy importante en la prevención y conciliación de los conflictos laborales; ello junto con reconocer y garantizar el derecho de los trabajadores a sindicalizarse y de estatuir el mecanismo de la negociación colectiva como el instrumento legal para la solución de los conflictos.*

*El elemento de justicia –de equidad entre partes desiguales– que está presente en la expresión del estado 'social' se incrementa con el tiempo al adscribirse a la estructura de la Dirección del Trabajo los Tribunales del Trabajo, los que permanecen bajo su égida hasta 1953. En el desarrollo posterior de la institución hasta nuestros días, ésta continúa formando parte del engranaje del Estado que debe garantizar a sus ciudadanos y ciudadanas en su calidad de trabajadores y trabajadoras el acceso a la justicia.*

*En 1967, mediante el D.F.L.N° 2, se definió a la Dirección del Trabajo como un organismo técnico que tiene la función de fiscalizar la aplicación de la legislación laboral, fijar por medio de Dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo, difundir la legislación laboral, supervigilar el funcionamiento de las Organizaciones Sindicales y prevenir y ayudar a solucionar los conflictos del trabajo.*

*En los últimos 20 años, a la Dirección del Trabajo se le han ido asignando nuevas tareas como velar por la salud de los trabajadores, prohibiendo el trabajo extraordinario en circunstancias calificadas, controlar los límites de jornadas, fiscalizar los descansos, velar por el cumplimiento de las normas sobre la protección a la maternidad, todo mediante el D.L.N° 2.201, de 1978. Asimismo entre 1981 y 1996 se ampliaron las facultades para fiscalizar la legislación previsional, se la facultó para autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornada y se le otorga jurisdicción sobre materias de higiene, seguridad y prácticas antisindicales.*

*En el transcurso de casi un siglo, el mundo ha experimentado grandes cambios en los más diversos ámbitos. No sólo está el nuevo paradigma de la mundialización con todos sus componentes y múltiples efectos en la estructura del área productiva, de la organización del trabajo e incluso en los contenidos de este último, sino también en el plano de las ideas se converge cada vez más en el planteamiento que sólo es posible alcanzar grados de mayor equidad si se genera más crecimiento económico. Crecimiento que debe sustentarse en empleos dignos y productivos. En descubrir y revelar lo que une sin deslegitimar la diversidad y las divergencias.*

*La Dirección del Trabajo se ha hecho cargo de los nuevos desafíos a que la enfrenta esta realidad compleja, dinámica y cambiante. Ha incrementado sustantivamente la difusión de la normativa laboral, la capacitación y la asistencia técnica a organizaciones sindicales y de empleadores, las formas preventivas de fiscalización; el fomento a las organizaciones sindicales y a la negociación colectiva, así como al diálogo como solución de conflicto entre trabajadores y empleadores; se ha preocupado del estudio de los nuevos fenómenos que emergen en el mundo del trabajo y que pueden dar lugar a cambios, adecuación o elaboración de nuevas formas o de nuevas políticas.*

*Por último, ha hecho también un valioso aporte y constante esfuerzo, en su quehacer cotidiano por dialogar y considerar las opiniones de organizaciones sindicales y empresariales, sin abandonar de ninguna manera sus responsabilidades en la interpretación de la ley y en el control y sanción a las transgresiones a la normativa laboral, en el marco de la autonomía que el estado de derecho garantiza a todo ente fiscalizador.*

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

# LA DIRECCION DEL TRABAJO Y CORREOS DE CHILE PRESENTARON EL SELLO POSTAL CONMEMORATIVO

Oficina de Comunicación y Difusión

En homenaje al 75 Aniversario de la Dirección del Trabajo y de la Legislación Laboral Chilena, nuestro Servicio en conjunto con la empresa de Correos de Chile, presentó un Sello Postal conmemorativo de esta importante fecha para la Institución y la ciudadanía del país.

Al acto de presentación y matasellado, que se realizó el 23 de septiembre en el salón de eventos de nuestra institución, asistieron el Ministro del Trabajo y Previsión Social, Germán Molina V.; la Directora del Trabajo, María Ester Feres N.; el Subdirector del Trabajo, Sergio Mejía V.; el Gerente de Desarrollo Comercial de Correos Chile, Mario Elizondo A., junto a los funcionarios y sus asociaciones.

En la oportunidad Mario Elizondo Arenas hizo entrega del sello al Ministro y a la Directora y explicó que para Correos de Chile "este sello es un saludo a la Dirección del Trabajo y un recuerdo y evocación a tantos personajes de la historia de la patria que lucharon para hacer realidad una legislación laboral hace 75 años y que permitieron ir construyendo una visión más digna del trabajo y de los trabajadores".



*El Ministro del Trabajo, Germán Molina, el Gerente de Desarrollo Comercial de Correos de Chile, Mario Elizondo y la Directora del Trabajo, María Ester Feres durante el lanzamiento del Sello Postal conmemorativo de los 75 años del Aniversario de la Dirección del Trabajo.*



Por su parte la Directora del Trabajo agradeció el sello y señaló "esta emisión postal recuerda a los trabajadores y empleadores del país la existencia de este Servicio y de la legislación laboral. Este es un regalo para cada uno de nuestros funcionarios que con su esfuerzo garantizan el cumplimiento de esta normativa".

El Ministro del Trabajo y Previsión Social, Germán Molina V., clausuró el acto destacando la importancia que tiene la Dirección del Trabajo para el país, especialmente para los trabajadores "que son el sector menos protegido que encuentra y ha encontrado durante todos estos años un Servicio dispuesto entregarle la protección necesaria para el resguardo de sus derechos". Finalmente, el Ministro felicitó a todos los funcionarios del Servicio por este nuevo aniversario.

# PRINCIPALES HITOS DE LA HISTORIA DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- ☛ En 1907, el Decreto N° 730 comisionó a la sección de Estadísticas Agrícolas del Ministerio de Industrias y Obras Públicas a crear un catastro que estableciera el número y el tipo de operarios y estudiara las jornadas de trabajo y sus condiciones en todas las industrias del país.
- ☛ El Decreto N° 1.938, de 1919, estableció la organización y las funciones de la Oficina del Trabajo del Ministerio de Industrias y Obras Públicas, cuyo objetivo fue mejorar la condición moral, intelectual y material de empleados y obreros.
- ☛ En 1924, la Ley N° 4.053 dispuso que la Oficina del Trabajo se denomine Dirección General del Trabajo y que dependa directamente del Ministerio del Interior. El objetivo fue asegurar el cumplimiento estricto de las disposiciones legales del trabajo, otorgando a los Inspectores la facultad de visitar los establecimientos y vigilancia directa del trabajo.
- ☛ En 1927, el Decreto N° 2.024 estableció la dependencia de la Inspección General del Trabajo en el Ministerio de Bienestar Social.
- ☛ En 1930 –mediante el Decreto N° 1.331– el Ministerio de Bienestar Social definió que la función de la Inspección General del Trabajo era: fomentar la organización sindical en el país y los contratos colectivos e intervenir directamente en los conflictos entre patrones y obreros. Además, estableció que la entidad sería constituida por una Inspección General, una Secretaría y los Departamentos de Bienestar, Jurídico y de Asociaciones.
- ☛ El D.F.L. N° 178, de 1931, definió la organización y las autoridades de la Inspección General del Trabajo y señaló los procedimientos de fiscalización.
- ☛ Un año después, se promulgó el Decreto N° 369 que aprobó el nuevo reglamento orgánico de la Inspección General del Trabajo y lo define como un organismo dependiente del Ministerio de Bienestar Social.
- ☛ En 1940, se promulgó la Ley N° 6.528 que estableció el cambio de nombre de la institución a Dirección General del Trabajo; cambió su dependencia al Ministerio del Trabajo y reemplazó el Departamento de Asociación por el de Organizaciones Sociales.
- ☛ El Decreto N° 1.104 –promulgado en 1942– reglamentó la organización y los deberes del personal de la Dirección General del Trabajo; definió la cantidad de inspectores provinciales, departamentales y comunales, y creó el Departamento de Inspección.
- ☛ En 1953, el D.F.L. N° 76, estableció la eliminación al interior de la entidad de los Tribunales del Trabajo y creó el Departamento de Conflictos Colectivos, Sueldos y Salarios.
- ☛ El D.F.L. N° 308, de 1960, designó a la entidad con una nueva denominación: Dirección del Trabajo. Además, delimitó su rol y sus funciones.

- ☛ En 1967, el D.F.L. N° 2 definió a la Dirección del Trabajo como un organismo técnico, cuyas funciones básicas son: fiscalizar la aplicación de la legislación laboral; fijar por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo; difundir la legislación laboral y supervigilar el funcionamiento de las organizaciones sindicales.
- ☛ El Decreto N° 2.201, de 1978, le asignó al Servicio otras importantes funciones: velar por la salud de los trabajadores, prohibiendo el trabajo extraordinario en circunstancias calificadas; controlar los límites de jornadas; fiscalizar los descansos y velar por el cumplimiento de las normas sobre protección a la maternidad. Además, confirió mérito ejecutivo a las actas suscritas ante los Inspectores del Trabajo, otorgándole importancia a los procesos conciliatorios derivados de los reclamos.
- ☛ En 1981, el Decreto N° 3.551, trasladó a la Dirección del Trabajo las facultades para fiscalizar el cumplimiento de la legislación previsional.
- ☛ Ese mismo año, la Ley N° 18.048 amplió las facultades de la Dirección del Trabajo para fiscalizar el cumplimiento de la legislación previsional.
- ☛ En 1984, la Ley N° 18.372 faculta al Director (a) del Trabajo para autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas.
- ☛ En 1996, la Ley N° 19.481 amplió las facultades a la Dirección del Trabajo en materia de: Higiene, Seguridad y Prácticas Antisindicales y extiende el derecho a descanso dominical a los trabajadores que estaban exceptuados de ese beneficio.

# **DIA NACIONAL DE LA DIFUSION DE LOS DERECHOS Y RESPONSABILIDADES LABORALES**

## **Oficina de Comunicación y Difusión**

En el marco de la conmemoración del 75 Aniversario de la Dirección del Trabajo y de la Legislación Laboral Chilena, se realizó el Día de la Difusión Nacional de los Derechos y Responsabilidades Laborales en más del 60 por ciento de las comunas del país.

Ese día los fiscalizadores se volcaron a la ciudadanía para atender consultas laborales, orientar a los trabajadores y empleadores y difundir la normativa laboral. Esta actividad se realizó en plazas, municipalidades y lugares de mayor concurrencia de público.

Se reimprimieron trípticos sobre jornada de trabajo y vacaciones, contrato y remuneraciones, finiquitos, Sindicatos, Prácticas Antisindicales, Instrumentos de Prevención de Riesgos e Inspecciones del Trabajo, así como tarjetas útiles que fueron entregadas al público.

Además, por primera vez se entregó la Carta Ciudadana en la que se establecen los compromisos que asumimos todos los funcionarios con nuestros usuarios que son los trabajadores, empleadores y público en general.

Durante este día se atendieron cinco mil trescientas consultas en más de 176 comunas y se distribuyeron un total de 33 mil trípticos de diversas temáticas y 20 mil de Carta Ciudadana.

El Inspectomóvil fue ubicado en la Plaza de la Constitución donde se realizó el acto oficial de entrega de la Carta Ciudadana. Otros puntos de atención en la Región Metropolitana se establecieron en las estaciones del metro de la Universidad de Chile, Lo Ovalle, Irrarrázaval. En las calles 5 de Abril esquina Pajaritos, Maipú. En las sedes de las Municipalidades de Quinta Normal, Recoleta, Conchalí, Independencia, Huechuraba, Renca, Colina, Lampa, Til-Til, Padre Hurtado, Peñaflores, Talagante, El Monte y en las municipalidades de Puente Alto, Maipo, Calera de Tango y Providencia. En las plazas frente a la Gobernación de Melipilla, de Armas en San Bernardo, frente a la municipalidad de La Pintana. En la entrada principal del Mall Plaza Vespucio, en la Florida y en el paradero 28 de Gran Avenida.

En la Región del Bío-Bío se realizaron actividades en varias comunas, priorizando aquéllas en las que no hay Inspecciones Permanentes. Asimismo, el Inspectomóvil se instaló en el paseo de Concepción atendiendo al público, aclarando sus dudas y entregando la Carta Ciudadana.

En la V Región se establecieron puntos de atención a público en 10 comunas, además se instaló un módulo de autoconsulta en la Plaza Victoria de Valparaíso.

Seminario Internacional:

# "LOS DESAFIOS DE LAS RELACIONES LABORALES EN UN MUNDO GLOBALIZADO"

Oficina de Comunicación y Difusión

En el marco del 75 Aniversario, la Dirección del Trabajo organizó el seminario "*Los desafíos de las Relaciones Laborales en un Mundo Globalizado*" en el que expertos internacionales, autoridades de gobierno, funcionarios del Servicio, dirigentes sindicales, empresarios, representantes del mundo laboral, participaron entre el 8 y el 10 de septiembre, en el Ex - Congreso Nacional.

La inauguración estuvo a cargo del Ministro Secretario General de la Presidencia, Sr. José Miguel Insulza S., quien señaló "los hechos vividos en los últimos meses en nuestro país, nos muestran hasta que punto en un período más crítico se reflejan las precariedades, las dificultades de un modelo de relaciones laborales como el que tenemos hoy. Es precisamente por eso tal vez este es el momento más propicio para retomar el diálogo, buscar corregir los defectos y avanzar a través de la cooperación y de la participación en la construcción de una mejor sociedad para todos".

El seminario se estructuró en tres mesas: la primera que abordó el tema "la empresa y los cambios en la actividad productiva" que contó con la participación de Guillermo Campero, asesor del Ministro del Trabajo y Previsión Social; Ricardo Ariztía, presidente de la Sociedad Nacional de Agricultura; María Rozas, actual diputada pero en ese momento asistió en su calidad de vicepresidenta de la Central Unitaria de Trabajadores y Eugenio Díaz, Director Ejecutivo del Centro Nacional de la Productividad y la Calidad.

La Segunda mesa trató el tema "libertad sindical en Chile y la experiencia comparada", participaron Francisco Walker, profesor titular de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Chile; Sergio Mejía V., Subdirector del Trabajo; Augusto Bruna, asesor de la Confederación de la Producción y el Comercio y Eitel Moraga, presidente de la Central Unitaria de Trabajadores.

En la tercera y última mesa se trató "la tutela laboral y las transformaciones en el mercado de trabajo" con la participación de Oscar Hermida, especialista CINTERFOR/OIT; Cecily Halpern, profesora de Derecho del Trabajo de la Universidad de Chile; Diego Corvera, Secretario General, Asociación Abogados Laboralistas de Chile y Alfredo Valdés, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Chile.

Durante el seminario se realizaron una serie de conferencias a cargo de expertos en materias laborales:

- "La relación laboral en Latinoamérica: avances y desafíos" impartida por el subdirector para las Américas de la OIT, Víctor Tokman.
- "Empresa y economía globalizada" a cargo del catedrático francés Jean Claude Javillier.
- "Los desafíos de la función tutelar del Estado" dictada por el argentino Adrián Goldín.

- "La organización sindical en la perspectiva de la modernización de las relaciones laborales" por el uruguayo Jorge Rosembaum.
- "Los cambios productivos y su relación con el trabajo" impartida por el Doctor Emilio Morgado.
- "La vigencia de la libertad sindical en el mundo globalizado" a cargo del Doctor Alberto Odero, Subdirector del Servicio de Libertad Sindical de la OIT, Ginebra.
- "Alianzas estratégicas para el desarrollo productivo" por Marcos Lima, presidente de CODELCO.
- "El concepto de tutela laboral y su reformulación a partir de los cambios en la tradicional caracterización del trabajador asalariado" dictada por la Directora del Trabajo, María Ester Feres.

En su conferencia el Subdirector para las Américas de la OIT, Víctor Tokman, manifestó que el nuevo escenario de globalización afecta "las relaciones laborales en el mundo y en América Latina y hay dos desafíos que debemos enfrentar, el primero hacia la regulación del sistema internacional y el segundo es preguntarnos por los sistemas de relaciones laborales a nivel nacional. A nuestro juicio llegaremos a un sistema de relaciones laborales diversificado, que tendrá bases fundamentales comunes pero mantendrá una diversidad de acuerdo a la necesidad de cada país, de sus especificidades sociales, laborales e históricas".

Una de las intervenciones que concitaron mayor interés fue la del catedrático francés Jean Claude Javillier quien hizo un análisis sobre la empresa y la economía globalizada y concluyó citando una frase del presidente de la Asociación Internacional del Derecho del Trabajo, Américo Plá Rodríguez, que señala "nuestro deber como académicos, pero también como empresarios o sindicalistas frente al fenómeno de la globalización es convertirla en positiva, para lo cual se requiere una suerte de militancia a favor de la humanidad, la globalización significa más atención a la humanidad".

Por su parte la Directora del Trabajo, concluyó su conferencia sobre la tutela y su reformulación a la luz de los cambios señalando "Hoy día podemos pensar en la centralidad del trabajo, en la importancia del trabajo humano, en la necesidad de que ese trabajo sea protegido, que sea protegida toda persona que vive de su trabajo y que no vive de su renta. Es la centralidad del trabajo lo que permite hablar de la centralidad de lo humano, es la protección para todos con distintos niveles de protección. A partir de poder apostar a mayores grados de autonomía, es la posibilidad de hacer cierto el trabajo como realización personal, no sólo como medio de sobrevivencia sino como proyección social de las personas, como mejoramiento progresivo de la calidad de vida del conjunto de la humanidad. La globalización rescata el concepto y el valor de la humanidad, de lo humano, de la persona humana y a eso debemos apuntar".

El Ministro del Trabajo y Previsión Social, Germán Molina V., clausuró este seminario explicando "Las empresas exitosas del futuro necesitarán trabajadores comprometidos con sus metas y la sociedad chilena del siglo XXI fortalecerá el sistema democrático si cuenta con un actor laboral organizado, que jugará el papel de un actor nacional imprescindible para reafirmar el consenso democrático y un proyecto de país que esperamos sea más desarrollado, más equitativo y que permita efectivamente la participación organizada de sus ciudadanos en los temas más relevantes de la agenda nacional".

Los funcionarios del Servicio que asistieron al Seminario, incluidos los directores regionales y sus coordinadores, agradecieron la posibilidad de participar en este encuentro e incluso algunos los calificaron como "la mejor capacitación" que se ha hecho en este período.

La mirada analítica de expositores y panelistas y el debate académico de alto nivel que nos tocó presenciar, representa un contacto iluminador y estimulante para sus funcionarios.

Esta modalidad inédita de conmemorar la creación de la Dirección del Trabajo, en un escenario diferente y con propuestas desafiantes, es de una claridad que dignifica y que esperamos sea posible repetir en el futuro.

Carta Ciudadana:  
**"NUESTRO COMPROMISO  
CON LOS USUARIOS"**

Oficina de Comunicación y Difusión

En el marco del Día Nacional de la Difusión, la Dirección del Trabajo entregó en un acto público la "Carta Ciudadana" que contiene los compromisos de todos los funcionarios del Servicio con los trabajadores y empleadores del país.

Esta Carta Ciudadana es parte de los compromisos de modernización asumidos por nuestro Servicio, en ella se establecen los compromisos específicos que apuntan a mejorar la calidad de la atención, pero además, las compensaciones a los usuarios, si no cumplimos con éstos.

El acto de entrega se realizó en la Plaza de la Constitución, el jueves 23 de septiembre. En esa oportunidad la Directora del Trabajo, María Ester Feres, hizo entrega oficial de ésta al Ministro Secretario General de Gobierno, Carlos Mladinic y al Ministro del Trabajo y Previsión Social, Germán Molina.

Asimismo, el Subdirector del Trabajo, Sergio Mejía, el presidente de la ANFUNCHT, Fernando Riquelme y la representante de la Asociación de Funcionarios Profesionales APU, Mireya Rojas, entregaron la Carta Ciudadana a los representantes de nuestros usuarios: el presidente de la ANEF, Raúl de la Puente; el presidente de la CUT, Etiel Moraga en representación de los trabajadores de Chile y a Germán Dastres, presidente de la CONUPIA quien asiste en nombre de los empleadores, respectivamente.

La Directora del Trabajo, en el discurso de inauguración manifestó la importancia de este evento para los funcionarios y usuarios del Servicio, señalando "el 75 Aniversario es un día que formalizamos los compromisos de atención respecto de algunas materias de nuestro quehacer, dentro de las muchas funciones del Servicio como los es buscar el cumplimiento de las normas y que se le pague su previsión a los trabajadores, lograr que las condiciones de trabajo sean seguras y que se trate al trabajador con respeto, dignidad y sin discriminación".

Asimismo, la Directora señaló que la labor del Servicio está vinculada directamente con la justicia y la equidad social y que los indicadores de su quehacer son indiscutibles ya que entre 1994 y 1998 se ha constatado un 46% de aumento en las fiscalizaciones, cubriendo un 49% más trabajadores, lográndose un incremento del 143% de las remuneraciones pagadas en fiscalizaciones y un 145% más en comparendos. Es decir, entre 1994 y 1998 la Dirección del Trabajo recuperó en comparendos 31.779.580.681 pesos para los trabajadores.

Finalmente la Directora explicó "hoy es la Carta Ciudadana, mañana nuevos compromisos frente a antiguos y nuevos desafíos que impone el cambiante mundo del trabajo a la autoridad administrativa".

En tanto el Ministro del Trabajo y Previsión Social, dijo que las cifras entregadas por la Directora "muestran el esfuerzo de cada uno de los funcionarios del Servicio por proteger a los trabajadores y velar porque se cumpla la normativa laboral y previsional en Chile".

La ceremonia culminó con la intervención del Ministro Secretario General de Gobierno, Carlos Mladinic, quien señaló "ustedes profundizarán así los esfuerzos y la dedicación de esta Dirección en aplicar equidad laboral, lo que han llevado a hacer más eficiente la gestión del Servicio y optimizar los recursos públicos en beneficio de los trabajadores".

Nº 130/99

Noviembre – 15

Asimismo, señaló "Este compromiso de hacer bien las cosas y servir mejor a los chilenos es un imperativo ético, cuyo cumplimiento da sentido a la función pública. La buena organización y manejo de los recursos públicos son condiciones indispensables para garantizar el éxito de las políticas





# Cartilla

# **INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS**

## Oficina de Comunicación y Difusión

El empleador es el responsable de la administración de la Prevención de Riesgos profesionales en la empresa. Para ello cuenta con los Instrumentos de Prevención de Riesgos, estipulados en la legislación vigente:

- Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad.
- Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales.
- Derecho a saber o a la información.

### **Reglamentos Internos: de Higiene y Seguridad y de Orden, Higiene y Seguridad**

El *Reglamento Interno de Higiene y Seguridad* es un instrumento para el resguardo de las condiciones de trabajo y la salud laboral. En él se contemplan una serie de normas y disposiciones que deben ser cumplidas por los trabajadores y que tienen como finalidad proteger la salud e integridad física de cada uno de ellos.

Además debe indicar con claridad los riesgos a los que está expuesto el trabajador en la empresa y las medidas de prevención que éste debe adoptar frente a los riesgos propios de la actividad que desarrolla.

En el *Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad* se detallan las obligaciones y prohibiciones que deben respetar los trabajadores en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

### **¿Cuándo una empresa debe tener Reglamento Interno?**

Todas las empresas deben confeccionar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, sin importar el número de trabajadores que ocupen.

Además, aquellas empresas en que laboren 25 o más trabajadores permanentes deberán diseñar un reglamento de Orden, Higiene y Seguridad.

### **¿Qué materias debe incluir el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad?**

- Los objetivos del reglamento.
- Procedimientos para exámenes médicos o psicotécnicos del personal.
- Facilidad a comités paritarios para cumplir su función.
- Normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deben observarse en la empresa.
- Riesgos existentes y las medidas de seguridad.

- Formas de trabajo seguro.
- Obligaciones que tienen los trabajadores, supervisores, jefes y otras personas de la empresa.
- Prohibiciones a las que están sujetos los trabajadores, con el fin de evitar actos o acciones inseguras que provoquen riesgos para ellos mismos o para los medios de la empresa.

### **¿Qué materias debe incluir el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?**

Sobre higiene y seguridad debe contener lo señalado en el reglamento anterior.

Sobre Orden, debe contener horario de trabajo general y de cada turno; descansos; tipos de remuneraciones; lugar, día y horas de pago y otras materias relacionadas con la organización de la empresa.

Los trabajadores deben cumplir con estos reglamentos, de no hacerlo pueden ser sancionados con una multa que no excederá al 25% de la remuneración diaria, según el artículo 157 del Código del Trabajo.

### **¿A qué organismos deben remitirse estos reglamentos?**

Copias del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad deben remitirse a la Dirección del Trabajo y al Ministerio de Salud. El Reglamento de Higiene y Seguridad no tiene que enviarse a ninguna institución.

### **La empresa ¿debe informar estos reglamentos a sus trabajadores?**

Sí, el Reglamento de Higiene y Seguridad se debe comunicar y poner en conocimiento de los trabajadores 15 días antes de que comience a regir y en el caso del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad con 30 días antes de su vigencia.

Además, la empresa está obligada a entregar un ejemplar gratuito de dichos reglamentos a cada trabajador.

## **Comités Paritarios de Higiene y Seguridad**

### **¿Qué son y cómo funcionan?**

Es una instancia de participación laboral, conformada por tres representantes titulares de los trabajadores y tres representantes titulares del empleador.

Este comité tiene como funciones:

Asesorar e instruir a los trabajadores sobre el uso correcto de los instrumentos de protección.

Vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, protección, higiene y seguridad por parte de la empresa y los trabajadores.

Investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.

Indicar la adopción de medidas de higiene y seguridad que sirvan para prevenir los riesgos profesionales.

Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

Decidir si un accidente o una enfermedad profesional se debió a una negligencia del trabajador.

Cumplir las funciones que le encomiende el organismo administrador del seguro respectivo.

### **¿Cómo se eligen los representantes de los trabajadores del Comité Paritario?**

Se eligen en una votación secreta y directa, en la que participan todos los trabajadores de la empresa, faena, sucursal o agencia.

El voto es por escrito y en él se anotan tantos nombres de candidatos como personas deben elegirse.

Una vez realizada la elección, se levanta un acta en triplicado y se remite una de las copias a la Inspección del Trabajo correspondiente.

### **¿Qué requisitos deben cumplir estos representantes?**

Ser mayor de 18 años.

Saber leer y escribir.

Tener un año de antigüedad en la empresa; a menos que más del 50% de los trabajadores tengan una antigüedad inferior a un año.

Acreditar la asistencia a un curso de orientación de prevención de riesgos o prestar o haber prestado servicio en el departamento de prevención de riesgos profesionales de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales.

### **¿Tienen derecho a fuero estos trabajadores?**

Sí, *un representante* titular de los trabajadores ante el Comité Paritario tiene derecho a fuero laboral. En caso de que existan varios comités, en una misma empresa, gozará de este derecho un representante del Comité Paritario Permanente y si éste no existe lo tendrá un representante de los trabajadores del primer comité que se haya constituido en la empresa.

### **¿Cuáles son las obligaciones del empleador ante el Comité Paritario?**

El empleador debe dar cumplimiento a los acuerdos, otorgar facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente este Comité.

## **Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales**

Las empresas industriales o comerciales en las que laboren más de 100 trabajadores deben contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales.

### **¿Quién dirige el Departamento de Riesgos Profesionales?**

Un experto profesional o técnico, dependiendo del número de trabajadores y de la cotización adicional que le corresponda a la empresa según la Actividad que realiza (artículo 10 del Decreto N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo).

Este experto debe ser contratado a tiempo completo o parcial en dependencia del número de trabajadores y la actividad que se realiza en la empresa (artículo 11 del Decreto N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo).

## **Derecho a Saber o Derecho a la Información**

Para que el objetivo de prevención de riesgos se cumpla, los trabajadores deben ser informados y capacitados acerca de lo que tienen que hacer, cómo tienen que hacerlo y de los riesgos inherentes a su trabajo y de la forma cómo evitarlo.

### **¿Qué debe informar el empleador a los trabajadores?**

El empleador debe informar sobre:

- Los riesgos propios de su actividad o trabajo en la empresa.
- Las medidas preventivas para evitar los riesgos.
- Los métodos de trabajo correcto para evitar accidentes y enfermedades.

### **¿Qué aspectos debe conocer el trabajador?**

El trabajador debe conocer:

- La política de prevención de riesgos de la empresa y cómo implementarla en su trabajo.
- Su área de trabajo, los equipos que usarán y los riesgos inherentes a ella.
- Los procedimientos para evitar accidentes y enfermedades del trabajo.
- Las condiciones inseguras o peligrosas a las cuales podría verse expuesto.
- El uso correcto y mantención de los equipos personales de seguridad.

### **¿Cuáles son las obligaciones de los trabajadores?**

Respetar las normas de seguridad e higiene de la empresa.

Usar los elementos y equipos de seguridad.

Cumplir todas aquellas disposiciones contenidas en el Reglamento Interno.

Cumplir a cabalidad las instrucciones y procedimientos de trabajo.

Mantener su área de trabajo libre de riesgos para las personas y el medio ambiente.

### **¿Cuáles son las obligaciones de los empleadores en materia de prevención de riesgos?**

Mantener los equipos y dispositivos técnicos en condiciones de reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

Informar especialmente a los trabajadores acerca de los elementos, productos o sustancias que deben utilizar en los procesos de producción o en su trabajo. Esto significa: identificación clara del producto señalando su formulación, sinónimo, aspecto y olor.

Asimismo acerca de los límites de exposición permisibles. Acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y prevención que se deben adoptar para evitar riesgos.

Capacitar a los trabajadores en sus funciones, a fin de conseguir procesos de trabajo libres de riesgos, es decir, procesos limpios.

---

*El empleador debe informar al trabajador de los riesgos propios de su actividad en la empresa:*

- *Al momento de la contratación.*
  - *Cuando se pongan en marcha nuevas actividades o maquinarias que puedan implicar riesgos desconocidos para los trabajadores.*
-

# Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones

## **AFILIACION AL SISTEMA DE PENSIONES**

### Informativo

#### **DEFINICION:**

La afiliación es la relación jurídica entre un trabajador (dependiente o independiente) y el Sistema de Pensiones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia.

Origina derechos y obligaciones, establecidos por ley (D.L. N° 3.500, de 1980). *Derecho a obtener Beneficios, obligaciones de cotizar.*

#### **CARACTERISTICAS:**

- **OBLIGATORIA** Para los trabajadores que iniciaron labores por primera vez después del 1º de enero de 1983, el inciso de labores del trabajador dependiente genera su incorporación automática al Sistema y la obligación de cotizar.
- **VOLUNTARIA** Para los trabajadores dependientes que iniciaron labores antes del 31 de diciembre de 1982, para los pensionados del Antiguo Sistema que continúan trabajando como dependientes y para los trabajadores independientes.
- **UNICA** Porque aunque el trabajador ejerza una o varias actividades simultáneas o sucesivas, deberá estar incorporado sólo en una A.F.P.
- **PERMANENTE** Porque subsiste durante toda la vida del trabajador, esté o no trabajando.

#### **¿COMO SE MATERIALIZA LA AFILIACION?**

- Trabajadores dependientes: *Suscribiendo el formulario "Solicitud de Incorporación" de la Administradora elegida por el trabajador. Puede llenarse en el lugar de trabajo o en una Agencia de la A.F.P.*
- Pensionados del Antiguo Sistema: Igual que los trabajadores dependientes.
- Trabajadores independientes: Pagando la primera cotización. Puede haber llenado el formulario de incorporación, pero *sólo está afiliado desde que cotiza.*

#### **¿QUE ES UNA ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES (A.F.P.)?**

Es una sociedad anónima que tiene por único objeto administrar un Fondo de Pensiones de los afiliados, (valorizado en cuotas) y otorgar los beneficios del Sistema. *Su patrimonio es independiente y distinto del Fondo de Pensiones que administra. Cobra comisiones para financiar sus actividades.*

## ¿CUANTAS A.F.P. HAY EN EL SISTEMA?

En 1981, el Sistema se inició con 12 Administradoras de Fondos de Pensiones, actualmente (marzo 1997), hay 13 A.F.P. Sus diferencias, entre otras, se encuentran en las comisiones que cobran, la rentabilidad de los Fondos de Pensiones que administran por cuenta de los afiliados, el número de agencias que tiene a lo largo del país y el servicio que prestan. Todas otorgan los mismos beneficios (establecidos en la ley).

## BONO DE RECONOCIMIENTO

El Bono de Reconocimiento es un documento mediante el cual el Estado reconoce las impositaciones que el trabajador efectuó en el Antiguo Sistema Previsional. Se otorga a aquellas personas que se cambian al Nuevo Sistema Previsional.

## REQUISITOS NECESARIOS PARA TENER DERECHO AL BONO DE RECONOCIMIENTO

- Estar incorporado al Nuevo Sistema Previsional.
- Tener a lo menos 12 cotizaciones mensuales en alguna institución de previsión del antiguo sistema en el período comprendido entre noviembre de 1975 y octubre de 1980, o tener a lo menos una cotización entre el 1º de julio de 1979 y la fecha de ingreso al nuevo sistema.

## TRAMITE PARA OBTENER SU BONO DE RECONOCIMIENTO

Los afiliados a una A.F.P. que cotizaron en el Antiguo Sistema de Pensiones, deben llenar la "Solicitud de Cálculo y Emisión del Bono de Reconocimiento" y el "Detalle de Empleadores", cuando corresponda, y entregarlos a la A.F.P. en que se encuentren afiliados.

## PROCEDIMIENTO DE RECLAMO

Los Afiliados que tengan derecho al Bono de Reconocimiento y que no lo hubiesen cedido, pueden reclamar del monto del Bono de Reconocimiento emitido por la respectiva institución de previsión, presentando una "Solicitud de Reclamo" a través de la Administradora en que se encuentran afiliados. El plazo máximo legal para interponer este reclamo, es de dos años contado desde la fecha en que la A.F.P. notifica al afiliado el valor del Bono.

## REAJUSTE DEL BONO DE RECONOCIMIENTO

El valor del Bono de Reconocimiento se reajusta anualmente, de acuerdo a la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor. Obtiene un interés del 4% anual, que se capitaliza cada año desde la fecha en que el afiliado ingresó al Nuevo Sistema Previsional.

## MOMENTO EN QUE SE HACE EFECTIVO EL BONO DE RECONOCIMIENTO

El Bono de Reconocimiento va a ser ingresado a la Cuenta de Capitalización Individual cuando el afiliado se pensione por vejez, por invalidez o cuando fallezca.



# PASOS HACIA UN DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO DEL TRABAJO CHILENO

Marcos López Oneto (\*)

## INTRODUCCION

La globalización de la economía se manifiesta a través de diversas formas. Una de éstas, y que tiene repercusiones directas en el Derecho del Trabajo, está constituida por el cúmulo de problemas e interrogantes jurídicas que se generan en relación al desplazamiento de trabajadores de un país a otro.

Esta cuestión, ciertamente, no es trivial, pues lo que está en juego son los derechos laborales de las personas que pueden verse afectados en su esencia.

En efecto, puede suceder que un chileno sea contratado en Chile para prestar servicios en el extranjero, en un país cuya legislación laboral es menos beneficiosa que la chilena y que, con ocasión de la ejecución del contrato en el extranjero, que perjudica al chileno, no obstante haberlo celebrado en Chile, se suscite una controversia respecto a cuál legislación es la que se debe aplicar: ¿La chilena, que es más beneficiosa, o la extranjera, que no lo es tanto?

La soluciones a este problema jurídico las brinda el Derecho Internacional Privado del Trabajo que, corrientemente, ha sido definido como el conjunto de normas destinadas a resolver los conflictos espaciales de leyes del trabajo.

Esta rama del Derecho responde las cuestiones precedentemente planteadas, mediante la denominada norma de conflicto de leyes que determina la legislación aplicable a una relación jurídica de Derecho Internacional Privado.

La función de la norma de conflicto es determinar la legislación, nacional o extranjera, que va a regir la relación jurídica.

Vista estructuralmente, la norma de conflicto es aquella que contiene un elemento esencial que engarza o anuda la relación jurídica de que se trate, con una legislación determinada. Este elemento, denominado "factor de conexión", varía según la categoría de las materias de que se trate.

Los factores de conexión más usados son:

- 1) Nacionalidad personas naturales o jurídicas, o de algunos bienes a quienes se les asigne también este atributo (naves y aeronaves);
- 2) El domicilio, en cuanto vincule a las personas, o a algunos bienes, al territorio de un Estado determinado;

---

(\*) Abogado, Universidad de Chile. Magíster en Derecho, Universidad de Chile.

- 3) La situación o lugar en que: a) se encuentre una persona, b) se encuentre un bien mueble o inmueble, y c) se realice un acto; y,
- 4) La autonomía de la voluntad.

Pues bien, en el presente trabajo se intentará mostrar que, en el ordenamiento jurídico chileno, no existe un Derecho Internacional Privado del Trabajo, dado que las normas de solución de conflictos de leyes que se contemplan, no tienen por objeto particular resolver controversias sobre materias laborales.

Junto con lo anterior, se propondrán también algunas bases para la configuración de un Derecho Internacional Privado del Trabajo.

## 1. DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO DEL TRABAJO

Como primera cuestión a despejar, conviene distinguir el Derecho Internacional Privado del Trabajo del Derecho Internacional del Trabajo.

Este último se define generalmente como el conjunto de normas y principios jurídicos laborales emanados de fuente internacional, destinados a uniformizar e internacionalizar el Derecho del Trabajo; en tanto que el primero, como el conjunto de normas y principios que tienen por objeto resolver los conflictos que se presenten con ocasión de la aplicación de las leyes laborales en el espacio. (1)

Las diferencias entre uno y otro son, pues, substanciales.

El Derecho Internacional del Trabajo pertenece al amplio dominio del Derecho Internacional Público, en cuanto implica la vigencia de un sistema jurídico aceptado por la comunidad internacional, en la perspectiva de regular las interacciones jurídicas entre los Estados, creando derechos y obligaciones entre ellos.

El Derecho Internacional Privado del Trabajo, por su parte, tiene por objeto principal no el establecer derechos y obligaciones entre los Estados, sino que el determinar cuál es la jurisdicción competente o la ley que debe aplicarse en caso de concurrencia simultánea de dos o más jurisdicciones o de dos o más leyes en el espacio, que reclaman su observancia.

El Derecho Internacional Privado del Trabajo se ha ido formando a lo largo de los años, mediante una variedad de leyes que los Estados han dictado con el objeto de resolver los conflictos espaciales de leyes laborales.

---

(1) Albónico Valenzuela, Fernando. "Manual de Derecho Internacional". Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1957, pp. 323 y ss.; Gaete Berríos, Alfredo. "Tratado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social". Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1963, pp. 67 y ss.; Guzmán Latorre, Diego. "Curso de Derecho Internacional". Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1973, p. 62; Montt Balmaceda, Manuel. "Principios de Derecho Internacional del Trabajo. La O.I.T.". Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1998, p. 23; Vázquez Vialard, Antonio y otros autores. "Tratado de Derecho del Trabajo". Buenos Aires, Editorial Astrea, 1982, pp. 851 y ss.

Lo determinante para distinguir la existencia de este Derecho en los ordenamientos jurídicos, es, como se advierte, la localización en su interior de leyes que resuelvan los conflictos espaciales de leyes laborales que pudieran suscitarse.

Por ejemplo, supongamos que un minero chileno residente en Puerto Natales y contratado en esa localidad de Chile para prestar servicios en Río Negro, República de Argentina, sufre un accidente del trabajo en este último país: ¿Qué legislación se aplicará para calificar de accidente del trabajo el siniestro? ¿La chilena o la argentina?

¿O qué sucedería, en el mismo caso, si, por ejemplo, la legislación argentina no admitiera la indemnización por accidentes del trabajo y la chilena, en cambio, si lo hiciera? (2)

En ambos casos la solución pasa por determinar la existencia de una norma de solución de conflictos de leyes laborales; pasa, por ende, por establecer el Derecho Internacional Privado del Trabajo del ordenamiento jurídico requerido.

## 2. ¿DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO DEL TRABAJO CHILENO?

Un examen exhaustivo de la legislación chilena nos ha llevado al convencimiento, provisional por cierto, de que en nuestro ordenamiento jurídico no existen normas especiales que resuelvan los conflictos de leyes que pudieran presentarse en materia laboral. (3)

Esta constatación nos lleva a concluir que, por consiguiente, el Derecho chileno no posee un Derecho Internacional Privado del Trabajo, propiamente tal.

Dado lo anterior, la determinación de cuál es la jurisdicción competente o la ley que debe aplicarse en caso de concurrencia simultánea de dos o más jurisdicciones o de dos o más leyes en el espacio, en un caso de naturaleza jurídica laboral, ciertamente que debe ser resuelto recurriendo al sistema de Derecho Internacional Privado común, cuyas principales normas se encuentran en el Código Civil.

También debe reconocerse que en la materia podrían gravitar las normas del Código de Derecho Internacional Privado o Código Bustamante, al cual nos referiremos al final de este apartado.

### 2.1 CODIGO CIVIL

Respecto del Código Civil, interesa hacer algunas precisiones sobre sus artículos 14 y 15.

Como es de popular conocimiento jurídico, la norma básica en la materia es la del artículo 14, que dispone:

*"La ley es obligatoria para todos los habitantes de la República, incluso los extranjeros".*

---

(2) La frecuencia con que se presentaban estos conflictos entre Chile y Argentina obligó a ambos Gobiernos a suscribir en Buenos Aires, con fecha 11 de julio de 1946, un Convenio sobre pago de indemnizaciones por accidentes del trabajo, basado en la reciprocidad. V. Guzmán Latorre, Diego. Op. cit., p. 62.

(3) En el mismo sentido: Gaete Berríos, Alfredo. Op. cit., y Albónico Valenzuela, Fernando. Op. cit.

Este artículo consagra el principio de la territorialidad de la ley, en cuya virtud la ley chilena rige a todas las personas que se encuentren dentro del territorio de la República, sean éstas nacionales o extranjeras.

A la inversa, la ley chilena no rige ni obliga a chilenos ni extranjeros, aunque conserven su domicilio en Chile, cuando se encuentran fuera del país.

Sin embargo, y como una manera de evitar el fraude a la ley y de proteger a los chilenos en las obligaciones o derechos que nacen de las relaciones de familia, don Andrés Bello, apoyado en Vattel, Wheaton y otros autores de su época, introdujo excepciones a este principio de la territorialidad. (4)

Así es como el artículo 15 del Código Civil consagra la aplicación excepcional de la ley chilena a los chilenos que se encuentren en el extranjero, en ciertas situaciones taxativas que se refieren a su estatuto personal: estado civil; capacidad, cuando el acto va a producir efecto en Chile; en las obligaciones y derechos que nacen de las relaciones de familia, pero solo exclusivamente de sus cónyuges y parientes chilenos.

En los demás casos, el chileno ausente de Chile queda íntegramente regido por la ley extranjera. Por su parte, los extranjeros que se encuentren en el extranjero, aunque realicen actos que vayan a producir efecto en Chile y tengan cónyuge y parientes chilenos, quedan regidos por las leyes extranjeras correspondientes.

En resumen, *"nuestra legislación no reconoce al estatuto personal del extranjero en Chile (artículo 14, Código Civil); y, por su parte, el estatuto personal del chileno no tiene aplicación más allá de nuestras fronteras, salvo en los casos taxativos que hemos indicado (artículo 15, Código Civil)"* (5), dentro de las que no se encuentran las relaciones de trabajo.

## 2.2 CODIGO BUSTAMANTE

Finalmente, y en lo concerniente al Código Bustamante, resulta pertinente destacar que su aplicabilidad en el ordenamiento jurídico chileno es residual, pues sus normas operan siempre y cuando no entren en contradicción con las del Derecho Interno.

En efecto, el Congreso Nacional aprobó dicho Código con la siguiente reserva: *"Apruébase el Código de Derecho Internacional Privado, suscrito el 20 de febrero de 1928, en la sexta Conferencia Internacional Americana de la Habana, con la reserva de que, ante el derecho chileno y con relación a los conflictos que se produzcan entre la legislación chilena y alguna extranjera, los preceptos de la legislación actual o futura de Chile prevalecerán sobre dicho Código en caso de desacuerdo entre unos y otros"*. (6)

Por consiguiente, la primera valla que tendrá que transponer el intérprete jurídico será la de establecer si existe contradicción entre las normas del Derecho Interno y las del Código Bustamante, en relación con un caso laboral.

---

(4) Guzmán Latorre, Diego. Op. cit., p. 505 y ss.

(5) Ibid. p. 506.

(6) Ibid. p. 214.

Nosotros somos de la opinión que, en general, existiría una contradicción y, en tal caso, pues, debería aplicarse siempre la legislación chilena.

No es esa, en todo caso, la opinión unánime de la doctrina.

El Código Bustamante clasifica las leyes en personales (o de orden público), territoriales (locales o de orden público internacional) y leyes voluntarias (o de orden privado).

Las leyes territoriales o de orden público internacional, son aquellas que obligan por igual a cuantos residen en el territorio, sean o no nacionales. Estas leyes son imperativas y territoriales. Además pueden llegar a ser territorialmente expansivas, pues siguen al nacional cuando se encuentra fuera del territorio.

Algunos autores, entre ellos, Francisco Tapia Guerrero (7), sostienen que las leyes laborales chilenas admiten ser clasificadas como leyes territoriales o de orden público internacional y, por tanto, podrían llegar a ser territorialmente expansivas. Es decir, podrían aplicarse extraterritorialmente.

Así es como el caso propuesto a vía de ejemplo en este artículo, se solucionaría en el sentido de concluir que el trabajador contratado en Chile para prestar servicios en el extranjero, siempre quedaría sometido a la ley chilena (8), inclusive cuando se encontrare prestando el servicio en el extranjero.

Nuestro entendimiento del asunto nos lleva, por ahora, a no compartir la tesis de Tapia Guerrero porque, si confrontamos las disposiciones del Código Bustamante con las del Código Civil, a propósito de un caso laboral, siempre prevalecerán las disposiciones chilenas, porque éstas dejan fuera de las hipótesis de aplicación extraterritorial de la ley, todo lo relativo a cuestiones laborales.

La citada clasificación de las leyes que el Código Bustamante realiza, es contradictoria con las normas de extraterritorialidad del derecho interno chileno, pues, éste simplemente no las considera, sino que se remite a casos puntuales y concretos, resguardando celosamente la soberanía nacional.

No estando previsto, pues, en el sistema de Derecho Internacional Privado chileno, la aplicación extraterritorial de la ley laboral, la verdad es que, por ahora –insistimos–, no vislumbramos la posibilidad teórica de solucionar el conflicto de leyes laborales, recurriendo al Código Bustamante, el cual, en caso de conflicto entre la legislación chilena y alguna extranjera, sencillamente no se aplica, por el mandato de la expresa reserva con que fuera aprobado y ratificado por Chile.

### **3. SOLUCION DE CONFLICTOS ESPACIALES DE LEYES EN ASUNTOS LABORALES**

En base a las consideraciones precedentemente efectuadas, cabe afirmar que la ley laboral chilena sólo se aplica territorialmente y, jamás, extraterritorialmente, pues no existe norma jurídica que así lo autorice.

---

(7) Tapia Guerrero, Francisco. "Notas sobre la aplicación territorial de la ley del trabajo". Santiago, Revista Laboral Chilena, septiembre-octubre, 1998, pp. 75 a 81.

(8) Ibid. pp. 79 y 80.

Así tenemos que, por ejemplo, en el caso del chileno que es contratado en Chile para prestar servicios en el extranjero, el contrato de trabajo se rige por la ley laboral chilena pues se celebró en Chile. Con todo, y puesto que la ley laboral sólo rige territorialmente, las obligaciones que se ejecuten en el extranjero no podrán estar afectas a la Ley chilena porque ésta no rige extraterritorialmente.

En la práctica, pues, habrá que distinguir las obligaciones que se ejecutan en Chile de las que se ejecutan en el extranjero. Las que ejecuten en Chile, ciertamente que se regirán por la ley chilena. Por su parte, las que se ejecuten en el extranjero, se regirán por la ley del lugar o país respectivo. (9)

#### 4. PASOS HACIA UN DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO DEL TRABAJO CHILENO

Evidentemente que el actual estado de cosas jurídicas mostrado a través de este artículo, puede dar origen a preocupantes injusticias.

Puede suceder que un chileno sea contratado en Chile para prestar servicios bajo subordinación y dependencia en un país cuya legislación consagra normas laborales menos protectoras que las chilenas. (10)

Y seguramente podría llegar a suceder que el empleador se aprovechara de esta circunstancia y, bajo tal pretexto, le exigiera al trabajador un cumplimiento de las obligaciones laborales de conformidad a la legislación extranjera que, al trabajador, le resultará más gravosa.

O lo contrario, a saber: que el trabajador demande al empleador exigiéndole el pago de prestaciones laborales que el Derecho Chileno no contempla, pero que si consagra el del país donde se está prestando el servicio.

El Juez chileno que conozca del asunto bien podría aplicar el principio de territorialidad y concluir que, la ley laboral, no se aplica extraterritorialmente y que, por consiguiente, la relación laboral ejecutada en el extranjero se somete a las leyes del lugar.

Pero bien podría tener un criterio distinto, pues no cuenta con una norma de Derecho Internacional Privado del Trabajo que oriente de manera clara y uniforme sus razonamientos.

Reconozcamos, así situados en el tema, que la cuestión es compleja y admite interpretaciones en varios sentidos, generando una razonable incertidumbre en los actores de la relación jurídica laboral.

Como decíamos más atrás, don Andrés Bello, en el siglo pasado, como una manera de evitar el fraude a la ley y de proteger a los chilenos en las obligaciones o derechos que nacen de las relaciones de familia, apoyado en Vattel, Wheaton y otros autores de su época, introdujo excepciones a este principio de la territorialidad del artículo 14 del Código Civil.

---

(9) La Dirección del Trabajo, mediante Ord. N° 3.426/205, de 5.07.99, señaló que *"la ley laboral chilena sólo rige dentro del territorio de la República"*, poniendo de manifiesto, de esta forma, la inexistencia dentro del ordenamiento jurídico chileno, de una norma de solución de conflictos de leyes laborales.

(10) Por ejemplo, jornadas más extensas.

Ciertamente que don Andrés Bello no pudo haber incorporado al sistema de excepciones las relaciones del trabajo, ya que por aquellos años, se consideraba que éstas debían ser reguladas por el Código Civil a través del contrato de arrendamiento de servicios inmateriales y del contrato de arrendamiento de criados domésticos, según fuere el caso.

Pensamos, pues, que el estado actual de desarrollo de los procesos de integración y globalización mundial, así como de autonomía e importancia fundamental de las relaciones del trabajo, solicita de nuestro ordenamiento jurídico una norma especial de solución de conflictos espaciales de leyes laborales.

Vale decir, se precisa urgentemente de un Derecho Internacional Privado del Trabajo chileno, a fin de evitar fraudes a la ley laboral chilena, del mismo modo que don Andrés Bello quiso evitar fraudes a su Código Civil en las relaciones de familia.

Al respecto, creemos que la regla jurídica que concretice esta necesidad normativa debería estar gobernada siempre por el principio protector pero, naturalmente, también por el principio más general de la seguridad jurídica, en el sentido que las partes sepan, de antemano, las consecuencias jurídicas de sus actos.

¿Cómo se concilian ambos principios?

Pensamos que estableciendo una norma que deje entregada la ejecución de las obligaciones del contrato de trabajo siempre al Derecho chileno, pues éste siempre será algo conocido por las partes.

Debería, en tal caso, hacerse algún esfuerzo en el sentido de introducir una norma de solución de conflictos espaciales de leyes laborales en el Código del ramo.

Quizás una que señale expresamente que *las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores celebradas en Chile, se regirán siempre por el Código del Trabajo, aun cuando sus obligaciones se ejecuten en el extranjero.*

# DEL DIARIO OFICIAL

## 17 - Septiembre

- Rectificación del Ministerio de Justicia. Rectifica texto de Ley N° 19.617 que modifica el Código Penal, el Código de Procedimiento Penal y otros cuerpos legales en materias relativas al Delito de Violación publicada en el Diario Oficial de 12.07.99.

## 21 - Septiembre

- Decreto N° 82, de 10.08.98, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica Decreto N° 28, de 1998, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba Reglamento para la Aplicación del Incentivo Monetario al Retiro del artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.553.

## 25 - Septiembre

- Decreto N° 87, de 9.09.99, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica Decreto N° 98, de 31 de octubre de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprobó el Reglamento General de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, en el siguiente sentido:

Sustitúyase el artículo 36 por el siguiente: "El subsidio estatal se distribuirá por áreas de actividad económica y por regiones del país, considerando las necesidades económicas, sociales y territoriales, en conformidad a las prioridades y programas que se hayan fijado para el año, de acuerdo a la Política Nacional de Capacitación y se asignará en forma directa e individualmente a las empresas postulantes, previa verificación de los requisitos establecidos en los artículos anteriores, dando prioridad a las acciones de capacitación de empresas participantes en programas de fomento productivo, públicos o privados y a aquellas que presenten un menor valor hora por participante".

Para efectos de este artículo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo impartirá las normas técnicas pertinentes. El cumplimiento de estas normas será obligatorio para las empresas postulantes, las que deberán efectuar sus presentaciones en la forma y oportunidad que el Servicio determine. *N. del E.: El texto actualizado de este Reglamento fue publicado en Boletín N° 125, junio de 1999, pp. 30-43.*

## 28 - Septiembre

- Ley N° 19.631. Impone obligación de pago de cotizaciones previsionales atrasadas como requisito previo al término de la relación laboral por parte del empleador. Publicada en la edición anterior de este Boletín.
- Ley N° 19.634. Reforma la Constitución Política de la República, estableciendo el reconocimiento de la educación parvularia.

## 30 - Septiembre

- Decreto N° 287, de 9.07.99, del Ministerio de Educación. Reemplaza Decreto N° 404, de 1998, sobre Perfeccionamiento Fundamental de Docentes.



**7 - Octubre**

- Ley N° 19.639. Suspende por una vez, para pequeños mineros o mineros artesanales, la aplicación del inciso segundo del artículo 149 del Código de Minería.

**8 - Octubre**

- Decreto N° 288 exento, de 21.09.99, del Ministerio de Educación. Fija monto máximo de derechos de matrícula que podrán cobrar los establecimientos de educación media subvencionados por el año escolar 2000.

**14 - Octubre**

- Ley N° 19.638. establece normas sobre la constitución jurídica de las iglesias y organizaciones religiosas.

# NOTICIAS

Loreto Rojas Rodríguez (\*)

## 3 - Septiembre

- Felipe Morandé, gerente de la División de Estudios del Banco Central, realizó una férrea defensa de las medidas tomadas el año pasado para evitar la inflación. Respecto a la crítica más reiterada por los parlamentarios, sobre que por cada punto de inflación que se baja se pierden 100.000 empleos, el experto indicó que la experiencia señala que no existe el conflicto entre una menor inflación y un aumento en la desocupación. Dijo que "si consiguiéramos bajar el desempleo aceptando un poco más de inflación, los beneficios serían de corto plazo, porque al final es muy posible terminar con un mayor índice de precios y no con un aumento en el empleo", precisó.
- El Ministro Secretario General de la Presidencia, José Miguel Insulza, informó que el Gobierno evalúa positivamente la marcha del plan contra el desempleo presentado por el Presidente Frei el 21 de junio. Según Insulza, en agosto se habría logrado emplear a un total de 49 mil personas en las primeras dos etapas del plan. Sin embargo, se señala que una vez que la tercera etapa –aquella que incorporó 90 millones de dólares más– esté en marcha, el Gobierno habrá logrado la mayor de captación de mano de obra cesante en octubre, cuando los puestos de trabajo beneficien a 110 mil 584 personas.
- La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) realizó el XXV Encuentro Anual de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que contó con la participación de 2.500 dirigentes gremiales y sindicales pertenecientes a los Comités Paritarios de las empresas afiliadas a la ACHS. Eugenio Heiremans, presidente de la entidad mutual, indicó que en 1998 se logró el 72% de conformación de los Comités Paritarios y se espera llegar en los próximos tres años a la constitución del 100% de ellos.
- Durante la XIII Convención Nacional de Productores de Fruta, el presidente de la Federación Nacional de Productores de Fruta (FEDEFRUTA), Luis Schmidt, planteó su preocupación por el proyecto de ley en trámite en el Congreso que plantea la negociación colectiva de los trabajadores transitorios. Schmidt indicó que una medida de este tipo estaría poniendo en riesgo la competitividad de la actividad que desarrollan los empresarios de este sector.

## 4 - Septiembre

- El presidente de la CUT, Eitel Moraga, planteó que el paro nacional está en plena discusión dentro del movimiento sindical y lo que se está buscando es la fecha. Esta posibilidad no ha sido descartada aún por parte de las organizaciones. Sin embargo, advirtió que el camino de la Central no se basa sólo en las movilizaciones, sino que también busca tener instancias de diálogo con el Gobierno para resolver los problemas de los trabajadores.

Acompañado por los integrantes del Comité Ejecutivo, Moraga se reunió con el Ministro del Trabajo, Germán Molina, a quien planteó la necesidad de establecer una agenda de trabajo para tratar las reivindicaciones políticas, económicas y laborales de la Central. Como se planteó con anterioridad (1º de mayo y 10 de agosto), las demandas sindicales solicitan cambios constitucionales, medidas contra el desempleo, reformas a la ley laboral, perfec-

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

cionamiento y modernización de la ley de accidentes del trabajo, la concentración de la propiedad y altos costos del sistema de AFP y la compatibilidad entre la legislación laboral chilena y la normativa establecida por la OIT en lo que se refiere a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Según Moraga, el Ministro Molina manifestó buena disposición para tratar estos temas, comprometiéndose a elaborar una agenda de trabajo que hará llegar en los próximos días a la directiva sindical.

- El Presidente de la República, Eduardo Frei, promulgó la Ley N° 19.631, que obliga al pago de cotizaciones previsionales atrasadas por parte del empleador como requisito previo para despedir a un trabajador.
- El Director General de la OIT, Juan Somavía, se reunió con el presidente de la Cámara de Diputados, Carlos Montes, a quien le expresó su deseo de que Chile sea el primer país en ratificar el Convenio 182, que trata sobre las peores formas de trabajo infantil. Por su parte, Montes anunció la realización en Chile de un seminario internacional en enero próximo para tratar el tema del empleo, que permita elevar la reflexión sobre el crecimiento social y económico.
- El Ministro de Salud, Alex Figueroa, informó que más de cien mil personas se han inscrito en los últimos dos meses en el programa especial de atención de salud para cesantes. Este beneficio permite atención gratuita en consultorios, hospitales y servicios de urgencia de la red del sistema público de salud en todo el país para todas las personas que han perdido su trabajo por causas ajenas a su voluntad y que tienen fondos previsionales en el INP o en una AFP y que cotizaban para salud en FONASA o en una ISAPRE.

## 5 - Septiembre

- El presidente de la ANEF, Raúl de la Puente, anunció que en la negociación del reajuste del sector público con el Gobierno se solicitará un reajuste real y no nominal. De la Puente manifestó que se está haciendo un estudio para determinar la cifra definitiva, ya que debe ser consensuada con once organizaciones del sector. Además informó que a partir de este mes se entregará una indemnización al retiro para 2.500 funcionarios que hayan cumplido los requisitos para jubilar y que voluntariamente renuncien a sus puestos de trabajo, recibiendo un monto de seis, ocho o diez meses de indemnización, calculados sobre el total de remuneraciones devengadas en el último mes.

Durante la negociación del reajuste esperan tratar otros beneficios sociales; tales como: retiro anticipado, becas de capacitación, igualdad de oportunidades para la mujer funcionaria (el 56% de la dotación) y la negociación colectiva. También se le solicitará al Gobierno que ponga urgencia y agilice la ratificación del Convenio 151 de la OIT que se encuentra paralizado en la Comisión de Trabajo del Senado.

- La Confederación Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Turismo, Gastrohotelería y Afines (COTIACH) denunció que detectó un incremento en los trabajadores extranjeros que laboran ilegalmente en la zona norte especialmente en el rubro turístico.

Manuel Ahumada, presidente de la COTIACH, rechazó la iniciativa legislativa de trasladar los feriados a los días lunes, por cuanto estimó que ello involucraría una mayor carga laboral.

### **6 - Septiembre**

- Según los Indicadores Claves del Mercado de Trabajo (ICMT) realizado por la OIT y divulgado recientemente en Ginebra, Chile es uno de los países con mayor número de horas de trabajo del mundo. Según este estudio, los trabajadores chilenos destinan 2.002 horas anuales a sus empleos, más que todos los países latinoamericanos e incluso más que en Estados Unidos y Europa.
- El presidente de la Cámara de la Construcción, Horacio Pavez, informó que con el inicio de nuevos proyectos y la reanudación de otros que se encontraban paralizados, la construcción comienza lentamente a mostrar una mayor actividad. Pavez opinó que la crisis parece acercarse a su fin, pues la franquicia tributaria a la compra de viviendas D.F.L. N° 2 incidió en un fuerte aumento en la venta de viviendas durante el mes de julio.

### **8 - Septiembre**

- La Dirección del Trabajo inauguró el seminario internacional "Los desafíos de las relaciones laborales en un mundo globalizado". El seminario se realizará hasta el día 10 de septiembre y abordará los temas: La empresa en la economía globalizada, La organización sindical en el mundo contemporáneo y La tutela laboral y las transformaciones del mercado del trabajo.

### **9 - Septiembre**

- La comisión unida de Hacienda y de Trabajo del Congreso está examinando el costo de administración del proyecto PROTRAC y se encuentra a la espera de que el Gobierno les haga llegar un estudio con una estimación más precisa de los costos de administración que implicaría su implementación.

### **10 - Septiembre**

- El senador Sergio Bitar y el diputado Eugenio Tuma, ambos del PPD, propusieron una serie de reformas destinadas a mejorar la rentabilidad de las AFP. Según Bitar los gastos de las AFP son desproporcionadamente altos y no existe suficiente competencia entre ellas.

Las propuestas son:

- Fijar en un 1% el máximo de la comisión, sin incluir el seguro por invalidez y sobrevivencia.
  - Autorizar a los bancos a entrar al sistema para aumentar la competencia.
  - Estudiar los mecanismos para que los cotizantes puedan elegir, al igual que en una sociedad anónima los accionistas eligen un directorio, un comité de supervisión para que tengan más injerencia en la toma de decisiones.
  - Respalda el proyecto de ley que propone que se pueda negociar por grupos los montos de la comisión.
- El Centro Nacional de la Productividad y la Calidad informó que la productividad media del trabajo, después de haber mostrado una tendencia positiva desde 1986, en el primer tri-

mestre de este año no registró variación; mientras que en el segundo trimestre se observó una caída de 0.7%. Los peores índices de productividad se registraron en los sectores de producción para el consumo interno, que en términos globales tuvieron un deterioro de 1.8% en el segundo trimestre. Las mayores bajas se registraron en los servicios de electricidad, gas y agua, que tuvieron una caída de 16.5%. También tuvo una fuerte contracción la productividad en la construcción, uno de los sectores más golpeados por el severo ajuste que aplicó el Banco Central en 1998 a través del alza en las tasas de interés. El sector exportador, en cambio, registró un desempeño positivo con un aumento en su productividad de 6% en el segundo trimestre de este año. El crecimiento fue liderado por la minería, que subió 22.3% en el período mencionado. Pero el incremento en la productividad de las exportaciones fue acompañado de una brusca reducción en el empleo. Paralelamente, los sectores que redujeron su productividad, tuvieron un repunte en la ocupación.

- El presidente de la Asociación Gremial de Industriales del Plástico (ASIPLA), Julio Compagnon, informó que entre el 1º de enero de 1997 y el 30 de julio de 1999, la cantidad de trabajadores empleados por la industria plástica se redujo en 20%, lo que representa 4.139 puestos de trabajo menos. El consumo per capita de plástico también disminuyó sus tasas de crecimiento en el último tiempo. Si entre 1992 y 1997 subió un 9.9% promedio, durante 1998 y el primer semestre de 1999, aumentó en un moderado 0.8%.
- La Directora del Trabajo, María Ester Feres, en su exposición en el reciente seminario internacional, indicó que Chile tiene que aprovechar las nuevas oportunidades que se le presentan con la globalización, para el crecimiento económico, la integración social y para posibilitar mejores condiciones de vida a su población. Señaló que las próximas tareas que se plantean son la necesidad de adecuar las normas laborales, ya que no se está logrando el fin protector que se han propuesto. Añadió que hay nuevos sectores emergentes como los trabajadores autónomos y los microempresarios, que también requieren de la protección del Estado.

### **11 - Septiembre**

- La Dirección del Trabajo afirmó que el incumplimiento de la normativa en materia de Prevención de Riesgos en el país incide directamente en las condiciones generales de higiene y seguridad de los trabajadores. Consignó que sólo el 51.8% de las empresas cuenta con un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, mientras que un 43.2% de las empresas no tiene las herramientas para prevenir riesgos en el trabajo. Además, la Dirección precisó que, entre las empresas que tienen 25 trabajadores o más, el 33.9% no cuenta con Comité Paritario de Higiene y Seguridad, mientras que el 38% de las empresas con 100 empleados o más, no cuenta con un Departamento de Prevención de Riesgos. Lo más preocupante es que el 43.9% de las empresas no tiene en consideración ningún instrumento de Prevención de Riesgos. En las microempresas, la inexistencia de estos instrumentos llega a un 67.9%; para las pequeñas empresas es de un 52.4%; las medianas con un 17.4%; en cambio, en las grandes empresas sólo ascienden a un 6.8% las irregularidades en la prevención de riesgos.

### **13 - Septiembre**

- El vicepresidente de Recursos Humanos de la ex CTC dijo que aunque no es posible predecir cuántos trabajadores saldrán de la reestructuración de la Compañía que culmina en el 2000, lejos lo más relevante es el plan de retiro que finalizó en agosto con la partida de 670 personas. Sostuvo además que la revisión de los procesos para determinar operacio-

nes innecesarias culminará cerca de junio del próximo año. Parte de la gente que resulte sin empleo durante este proceso será reorientada hacia negocios como internet, telefonía móvil y las empresas de centros de llamados denominados call centers.

- Según Pedro Arriagada, Director de la Fundación Miguel Kast, la caída de nuestro país en el ranking de competitividad del World Economic Forum, del lugar 13 en 1997 al 21 en 1999, tiene como factor más incidente el peor desempeño del factor fuerza laboral. Dicho factor mide la flexibilidad del mercado laboral, el clima laboral y las diferencias salariales entre los distintos estratos sociales, que no hace más que medir las diferencias entre las productividades de los distintos tipos de trabajo. Ello, a su juicio, es el resultado de un deterioro en el clima laboral, en el estancamiento de la productividad de los sectores laborales menos capacitados y de una mayor rigidez en el mercado de trabajo.
- El Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, reveló un aumento en el número de sindicatos desde 1988 a 1998, pero advirtió que las cifras muestran una continua disminución de los trabajadores sindicalizados desde 1993 al año pasado, con una baja desde 19.7% en aquel año a un 16.3% para el último. El número de afiliados subió de 446.194 a 724.065 entre 1988 y 1992, pero, desde 1993 a la fecha ha registrado una sostenida disminución de la afiliación que se refleja en una caída de 684.361 sindicalizados en 1993 a 611.535 en 1998. La Dirección del Trabajo atribuye esta caída al proceso de fragmentación que vienen experimentando las empresas en el país, lo que contribuye a aumentar el número de sindicatos, pero a disminuir su tamaño medio. Junto con el incremento de las micro y pequeñas empresas, la división de las unidades económicas de mayor tamaño afecta la posibilidad de los trabajadores de sindicalizarse, lo que incide negativamente en la afiliación.

## 14 - Septiembre

- El Ministro de Economía, Jorge Leiva, dijo que a partir de octubre comenzará a registrarse un crecimiento significativo del empleo a nivel nacional, estimando que el número de trabajadores disponibles ese mes alcanzará a cien mil puestos laborales, como consecuencia de la mayor demanda en los sectores turísticos, comercial y agrícola.
- Según se desprende de una investigación realizada por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, un 51.4% de las empresas incluidas en la Encuesta de Remuneraciones de la SOFOFA, correspondiente al comparado agosto 1997-1998, utilizó personal externo en su operación. La cifra constituye un relevante aumento de las externalizaciones, pues en la misma comparación con el período inmediatamente anterior, sólo un 37.4% de las empresas analizadas utilizó fuerza de trabajo externa a su planta. La Dirección explicó que este sistema, expresado en la subcontratación de obras y/o servicios integrales y en la subcontratación de trabajo o "suministro de personal", es un fenómeno creciente en el mundo y en Chile. Estos porcentajes aumentan con el tamaño de las empresas. Si las unidades productivas que tienen entre 5 y 250 trabajadores, y que subcontratan, subieron de 28.5% a un 40% entre 1997 y 1998, las que poseen más de 500 trabajadores, experimentaron un alza del 59.3% al 74.4%. En el sector industrial en su conjunto, el aumento del personal externo pasó de un 16% en 1997 a un 36% en 1998.
- El presidente Regional Metropolitano del Colegio de Profesores, Jaime Gajardo, dijo que el Gobierno debe promulgar tal como está concebido el proyecto de ley que regulariza la

situación de unos 15 mil profesores a contratar en todo el país. Esto es necesario para que el gremio tenga la estabilidad laboral necesaria para el éxito de la reforma educativa. Gajardo respondió así a la apreciación de la Asociación Nacional de Municipalidades en el sentido de que el Ejecutivo debería incorporarle dos vetos aditivos que redujeran los alcances de la iniciativa. Gonzalo Duarte, presidente de la Asociación la cuestionaba porque obliga a integrar a las plantas municipales a profesores que no han ganado concursos, sino por antigüedad; y porque en el caso de despedirlos tendrían que pagarles indemnizaciones, recargando los presupuestos de los municipios.

Para Gajardo esta actitud refleja cómo los criterios económicos priman sobre los educacionales "ya que a costa de los docentes pretenden disminuir el déficit de 30 mil millones de pesos que los municipios tienen con el sistema educacional".

- Cerca de 500 empresarios pertenecientes a la mediana, pequeña y microempresa serán beneficiados, mediante una metodología que desarrolló la OIT, con el curso de capacitación de seguridad laboral que comenzarán a impartir en los próximos días el INP y SERCOTEC. La iniciativa tiene la finalidad de aumentar la productividad y competitividad de las empresas a través de sistemas participativos. Ello significa capacitar a los ejecutivos a partir de la entrega de conocimientos técnicos que mejoren las condiciones de trabajo, y especialmente, el bienestar y seguridad al interior de las mencionadas unidades productivas.

### **16 - Septiembre**

- El Ministro del Trabajo, Germán Molina, inauguró el primer curso del programa impulsado por esa cartera, que permitirá a 10.000 trabajadores cesantes completar su educación básica este año.

En tanto, el Ministro de Agricultura, Angel Sartori, entregó \$1.170 millones en bonos de riego para pequeños y medianos agricultores de la Sexta Región. Esta iniciativa favorecerá a 1.128 agricultores de la zona y a 4.532,13 hectáreas.

### **18 - Septiembre**

- El Segundo Juzgado Civil de Talcahuano condenó al club Deportivo Petrox a pagar \$12.600.000 al basquetbolista Patrick Sáez, tras dar lugar a la demanda por despido injustificado que interpuso el jugador en mayo pasado.

### **19 - Septiembre**

- 52 mil personas se verán beneficiadas durante septiembre por el programa de reforzamiento del empleo anunciado por el Ministerio de Hacienda en agosto. Sumados a los trabajos iniciados luego de los anuncios de marzo y junio, este mes habrá 90 mil personas con empleo que, en los próximos meses, aumentarán a más de cien mil, según las estimaciones del Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares.

### **21 - Septiembre**

- El presidente de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), Raúl de la Puente, solicitó al Gobierno adelantar la discusión del porcentaje de reajuste salarial, cuestión que

no fue aceptada por el Gobierno al sector público. Se estima que la cifra será cercana a la inflación futura (3,5%), debido a la fuerte contracción económica que ha caracterizado a 1999, indicaron fuentes de Gobierno.

Este elemento desde ya anticipa un arduo debate entre la autoridad y los trabajadores, pues si bien los gremios aún no definen el aumento que solicitarán, de seguro distará de lo que proponga el Ejecutivo. Ello si se considera como antecedente que el año pasado los empleados públicos exigieron un reajuste de remuneraciones de 12,4% y obtuvieron un 5%.

A este punto se suma el rechazo del Gobierno a la petición de los empleados públicos de adelantar la discusión. Los trabajadores quieren que la ley de presupuesto del próximo año, que debe enviar el Ministro de Hacienda, Eduardo Aninat, al Congreso antes del 30 de septiembre, considere sus peticiones.

- Un total de 95 iniciativas legales consideró el Gobierno para que se tramiten durante la Convocatoria 341 de Legislatura Extraordinaria, que se inicia el próximo 4 de octubre.

Entre los proyectos económicos, tal como lo anticipó el Ministro Secretario General de la Presidencia, José Miguel Insulza, se cuentan el que crea el Sistema de Protección al Trabajador Cesante (PROTRAC); el que perfecciona FONASA; el que regula la ley de Oferta Pública de Adquisición de Acciones (OPAS); también contempla el proyecto que concede beneficios a las Fuerzas Armadas, Servicio de Impuestos Internos (SII), Dirección de Presupuestos y Consejo de Defensa del Estado; y el que modifica el sistema de Rentas Municipales. Además del que recupera el Bosque Nativo y el que crea la Subsecretaría de Desarrollo Forestal.

A ellos se suman el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre prohibición de las peores formas del trabajo infantil, entre otros. En el ámbito político destaca el que regula los plebiscitos nacionales.

- El Ministro del Trabajo, Germán Molina, ratificó la fecha propuesta por el Gobierno (15 de octubre) para la negociación del reajuste anual de remuneraciones, desestimando la propuesta de la CUT y de la ANEF que solicitaban que las negociaciones comenzarán lo antes posible. Molina reafirmó los planteamientos del Ministerio de Hacienda que no considera conveniente comenzar una negociación sin tener claridad respecto a los límites presupuestarios del Gobierno.
- Los gremios del transporte terrestre de carga y pasajeros acusaron al Ministro de Transportes y Telecomunicaciones, Claudio Hohmann, de distorsionar las razones del paro convocado para el próximo 5 de octubre, con el propósito de confundir a la opinión pública y volverla contra dicho llamado. Héctor Moya señaló que el titular de Transportes ha centrado equivocadamente su estrategia en criticar la supuesta petición de alza de tarifas para la locomoción colectiva de la capital, tema que según Moya fue puesto por el Ministro Secretario General de la Presidencia, José Miguel Insulza, quien en su oportunidad pidió al Ministerio de Transportes un estudio de costos sobre el sistema licitado.

Según Moya, esta paralización está motivada por una serie de problemas y demandas que los dueños de camiones, buses interprovinciales, microbuses urbanos y taxis plantearon hace casi dos meses al Gobierno, sin que éste les diera soluciones adecuadas.



**22 - Septiembre**

- Los sindicatos de ENERSIS podrían endurecer sus protestas de concretarse los 320 despidos anunciados por la empresa. El vicepresidente de la Federación de Trabajadores de ENERSIS, Elciario Vergara, dijo que no se descarta una huelga en las filiales de distribución de electricidad de Chilectra y Río Maipo. Esto a pesar de los impedimentos legales para realizar una huelga en una empresa de servicio público.
- Un estudio realizado por la Dirección del Trabajo reveló importantes desigualdades de inserción laboral entre la población indígena y el resto de los asalariados. Los datos muestran que mientras un 22,1% de los trabajadores no indígenas trabajan sin contrato escriturado, en el caso de los trabajadores indígenas se eleva a un 27,5%. A esta diferencia "contribuyen fundamentalmente las mujeres, ya que mientras un 24,4% de las trabajadoras no indígenas, opera sin contrato, esta cifra se alza a un 33,5% en el caso de las mujeres que pertenecen a alguna etnia originaria".

La metodología de investigación consistió en incluir en la encuesta CASEN de 1996 una pregunta que permitió determinar la pertenencia étnica de los encuestados a alguno de los 8 pueblos indígenas.

- El Ejecutivo está patrocinando en el Congreso una iniciativa que busca asegurar que se respeten los derechos de los trabajadores empleados por empresas subcontratistas. En la ley vigente se establece que el dueño de una empresa es subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales (salario, ISAPRE, AFP) que afecten a los trabajadores de sus subcontratistas. En la práctica esto sólo se da cuando algún empleado afectado por alguna deuda de la segunda entidad, haya interpuesto una demanda.

**23 - Septiembre**

- Chilectra informó que puso en marcha un programa de retiros con beneficios para 207 trabajadores de la compañía. La empresa explicó que el plan es consecuencia de los cambios organizativos "y que tienen como objeto eliminar las duplicidades estructurales y funcionales, así como situar los índices de eficiencia de Chilectra en niveles más cercanos a los que presentan las empresas distribuidoras de electricidad más importantes del mundo". Además informó que esta acción "se está desarrollando en forma transparente e informada, y es sensible a las dificultades económicas del entorno actual y al impacto que esta decisión genera en el personal y sus familias". Entre los beneficios que se otorgarán además de las indemnizaciones habituales están: contratar servicios de asesorías en planes de ayuda de transición laboral que funcionará por seis meses; promover instancias de capacitación, talleres y cursos técnicos de libre elección; fijar un conjunto de beneficios de acompañamiento social a la medida de cada trabajador; entre otros.
- El Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo revisa la legalidad de los nuevos contratos de los vendedores de AFP. Sergio Mejía, Subdirector del Trabajo, dijo que "lo que se está analizando es la legalidad de que las comisiones que se paguen por la permanencia del nuevo afiliado o la verificación del primer pago de cotizaciones". El estudio surgió luego de que los vendedores de AFP Provida, la mayor del sistema, acudieran a la Dirección el 30 de agosto reclamando por los nuevos contratos. Los nuevos convenios condicionan el pago de las comisiones por traspaso de afiliados a la permanencia de éstos en la AFP.

- La empresa ENERSIS, y sus respectivas filiales, y la Federación de Trabajadores de las mismas, informaron que comenzaron a ser notificados de sus despidos 313 trabajadores de esas empresas. Aquiles Basáez, presidente de la Federación de Trabajadores de ENERSIS y sus filiales, criticó la medida e indicó que éste es el comienzo del "Plan Génesis" originado en ENDESA España para reducir personal y que finalizará el año 2003.
- El Instituto de Normalización Previsional (INP) y el Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC) organizaron el seminario "Seguridad en el trabajo" en el que participan cerca de 500 empresarios de la micro, pequeña y mediana empresa. El seminario cuenta con una metodología desarrollada especialmente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que busca aumentar la productividad y competitividad de las empresas a través de sistemas participativos.
- El Ministro del Trabajo, Germán Molina, criticó por "inadecuados, desafortunados e inoportunos" los despidos de 313 trabajadores que concretaron el lunes pasado tres empresas del holding ENERSIS, Filial ENDESA España: Chilectra (207 despidos); Inmobiliaria Manso Velasco (84 empleados) y distribuidora de Productos Eléctricos (22 personas).

### **24 - Septiembre**

- El Ministro del Trabajo y Previsión Social, Germán Molina, fue designado presidente de la Organización Iberoamericana de seguridad Social por los próximos cuatro años, durante la clausura del XII Congreso de la entidad internacional realizado en Chile entre el 21 y el 24 del presente mes.
- El presidente del Colegio de Profesores, Jaime Gajardo, calificó como una "burda acción de oportunismo electoral" el reajuste de 30 mil millones de pesos para el sector anunciado por el Ministerio de Educación para el año 2000. Para Gajardo este mejoramiento salarial "no es un regalo del Gobierno, sino una conquista de los profesores", derivada de las negociaciones bilaterales sostenidas con el ministerio en octubre del año pasado, cuyos acuerdos permitieron finalizar una paralización del profesorado de casi un mes.

### **26 - Septiembre**

- Dirigentes sindicales del Sector Público pidieron al Gobierno reajustar en un 8,5% nominal los salarios de unos 400 mil funcionarios de la administración estatal a partir del 1º de diciembre de 1999; además de una serie de nuevos beneficios:
  - Aguinaldos para Fiestas Patrias y Navidad de \$31.140 y \$41.520 para los tramos 1 y 2 de sueldos menores de \$300.000.
  - Bono de escolaridad \$51.900.
  - Aportes Serv. Bienestar \$62.280.
  - Bono Término 1 \$51.900.
  - Bono Término 2 \$31.140.
  - Mil becas para los funcionarios.
  - 500 becas de post grado.
  - Ampliar becas SENCE para los funcionarios del sector público.
  - Gratuidad en salud a los funcionarios públicos.

- Aumentar la cobertura de la Ley N° 16.744 de accidentes del trabajo.
- Plan de retiro especial.
- Implementar un seguro de cesantía.
- Flexibilizar programas de vivienda para funcionarios públicos.

En el ámbito laboral, los sindicatos demandan que el Gobierno reconozca a las once organizaciones gremiales que conforman el sector público. Piden al Parlamento ratificar el Convenio Básico 151 de la OIT sobre Negociación Colectiva con derecho a huelga y la modificación de la ley que regula a las asociaciones del sector público.

Finalmente solicitan que para terminar con la discriminación de las funcionarias de la administración pública existan bonos y aguinaldos especiales, además de un incremento en las remuneraciones. También piden que se les aumente en un 20% las indemnizaciones cuando decidan retirarse voluntariamente del empleo.

- El presidente del Sindicato Nacional de Carteros, Hernán Martínez, manifestó que el gremio rechaza total y absolutamente todo proyecto que signifique la privatización de Correos de Chile; indicó que la empresa cumple un rol social que genera millonarios recursos al fisco, "lo que amerita que Correos de Chile continúe en manos del Estado".

## **27 - Septiembre**

- El presidente de la Federación de Trabajadores de Eléctricas, Pedro Vial, anunció que no descartan la posibilidad de efectuar paralizaciones en reclamo a los despidos masivos realizados por ENDESA España (EE) que ya suman 700 y que en diciembre deberían reanudarse. Vial dijo que los trabajadores sienten un rechazo por los "despidos discriminatorios", refiriéndose a los efectuados por la edad de los trabajadores.
- La Dirección del Trabajo informó que los 313 trabajadores despedidos de las empresas filiales de ENERSIS pueden acudir al Departamento de Fiscalización de ese servicio público si tienen dudas respecto de la forma cómo fue calculada su indemnización legal. La Directora del Trabajo, María Ester Feres, informó que ENERSIS se comprometió con esta institución a revisar los cálculos de las indemnizaciones de los despidos y a cancelar los dineros adeudados según los criterios legales vigentes.
- A las 13:05 horas falleció el diputado Manuel Bustos Huerta por una hemorragia gástrica que derivó en una pancreatitis aguda. Su cuerpo fue trasladado a la Iglesia Pastoral Obrera donde se realizará su velatorio. Bustos fue uno de los fundadores de la Central Unitaria de Trabajadores el año 1988 y se desempeñaba como presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados y recientemente había logrado que se ratificara la Ley que impide que un trabajador al que se le adeudan los pagos previsionales sea despedido.

## **28 - Septiembre**

- El Subsecretario de Justicia, José Antonio Gómez, el Intendente de Santiago, Ernesto Velasco, y el Director Nacional de Gendarmería, Hugo Espinoza, inauguraron cuatro talleres laborales en el Centro de Detención Preventiva de Puente Alto. Los talleres donde los

presos pueden realizar trabajos remunerados costaron 42 millones de pesos, los que fueron financiados por el Fondo Nacional de Desarrollo Regional.

- El director de Presupuesto del Ministerio de Hacienda, Joaquín Vial, informó que los puntos centrales en la composición de la Ley de Presupuesto para el año 2000 son la prioridad en la reforma educacional y judicial, financiamiento de programas sociales, inversión regionalizada y en los programas de empleo. Los recursos a distribuir ascienden a 8.4 billones de pesos y la Ley debe ser presentada por el Ejecutivo al Congreso hasta el próximo jueves 30 de septiembre.
- El presidente de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), Raúl de la Puente, dio a conocer el petitorio del sector aun cuando las conversaciones con el Gobierno están fijadas para el 15 de octubre. La ANEF pedirá un reajuste de 8,5%, a su juicio, concordante con el crecimiento de 5% proyectado para el país el próximo año.
- Los sindicatos del Teatro Municipal en negociación colectiva rechazaron la última oferta de la Corporación Cultural de Santiago. Los porcentajes de rechazo a la oferta fueron en la Orquesta Filarmónica de 91%; en el Sindicato de los Bailarines de 97% y en el Sindicato Técnico Profesional de 98%. A estos se agregan el Coro y el sindicato Administrativo.

### **29 - Septiembre**

- Apareció publicada en el Diario Oficial la Ley N° 19.631 que impone las obligaciones del pago de cotizaciones previsionales atrasadas como requisito previo al término de la relación laboral por parte del empleador.
- El próximo martes los diputados presentes en la Cámara deberán elegir por mayoría absoluta al sucesor del diputado demócratacristiano Manuel Bustos quien falleció el lunes pasado producto de las complicaciones de un cáncer cerebral. Será el partido Demócrata Cristiano quien entregue la terna para la votación. Entre los posibles nombres figura el de la vicepresidenta de la DC y dirigente del Colegio de Profesores y de la CUT; María Rozas.

### **30 - Septiembre**

- El Ministerio de Salud informó que el país pierde unos tres mil millones de dólares al año como consecuencia del consumo de drogas por los trabajadores, tanto por la menor producción como por los costos de la rehabilitación cuando sufren accidentes. Según informó el siquiatra Rodolfo Chandía, el 70% de los tres mil millones de dólares lo pagan las empresas a través de ausentismo, accidentes, atrasos, invalidez prematura, pago de indemnizaciones por despidos o remociones. El otro 30% es el gasto que se produce a consecuencia de los accidentes ocurridos en trabajadores bajo efecto de drogas o alcohol.
- El Instituto Nacional de Estadísticas informó que el desempleo en el trimestre móvil junio-agosto fue de 11,5%, lo que implica 664.750 desocupados. Si bien esta cifra representa un incremento de 4,7% respecto de igual trimestre del año anterior, supone un menor incremento de 0,4% comparado con mayo-julio de este año. La V Región continúa siendo la región con mayor índice de cesantía con un 15,1%. En cuanto a la edad, el segmento juvenil, entre 15 y 19 años, sigue siendo el que presenta un mayor desempleo con un 34,4%.

**1º - Octubre**

- Como consecuencia de la sostenida baja experimentada durante casi todo el año por la cotización del cobre en los mercados internacionales, nuevamente peligra el pago de gratificaciones a los trabajadores de CODELCO Chile. Ante esto la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) iniciará una acción judicial en contra de la Corporación, a fin de exigir que la empresa asegure el beneficio estipulado en el contrato colectivo mediante el cálculo previo de sus utilidades antes de descontar el 10% correspondiente a las Fuerzas Armadas.
- Odette Tacla, jefa del Departamento de Estadísticas Demográfico y Sociales del Instituto Nacional de Estadística (INE), informó que a fines de año estarán en operaciones las nuevas tablas de mortalidad y expectativas de vida de la población que serán aplicadas al sistema de seguridad social. "Esta fecha se cumplirá sólo si la Superintendencia de AFP envía los datos que solicitamos de los afiliados. Con esas estadísticas podremos elaborar las expectativas de vida". Las actuales pensiones que se están pagando se basan en las tablas de sobrevivencia que datan de 1985 que establecen que un hombre en edad de jubilar (65 años) vivirá hasta los 80 años; mientras que una mujer que se pensiona a los 60 años (edad legal para retirarse) puede vivir hasta los 83. Según ejecutivos del sistema previsional, la modificación de las actuales expectativas de vida implicará estirar los fondos de pensiones de cada persona por lo menos en dos años, lo que significaría que el número de pensiones por garantía estatal crecería cerca del 20%.
- La Contraloría General de la República comenzó un plan de fiscalización a los programas municipales para la absorción de la mano de obra. Este trabajo estará a cargo de la División Municipalidades y contempla la evaluación del sistema de control interno de los programas "Mejoramiento Urbano y Equipamiento Comunal" y "Generación de Empleo".
- Como "desproporcionada" fue calificada la proposición de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) de reajustar los sueldos del sector público en 8,5%, porque no guarda relación con la evolución de los salarios reales del resto de la economía y porque constituiría una mala señal para el sector privado. Los economistas que coincidieron en esta apreciación fueron: Tomás Flores del Instituto Libertad y Desarrollo; José Yáñez de la Universidad de Chile y Luis Felipe Lagos de la Universidad Católica de Chile.
- En huelga indefinida se encuentran los trabajadores, salvo la plana administrativa, del Cinemark de Plaza Vespucio. Según Guillermo Parra, presidente del sindicato, los trabajadores –todos part time– piden que se establezca un mínimo de remuneraciones.
- El presidente de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), Raúl de la Puente, señaló que entre 20 mil y 40 mil personas están recibiendo remuneraciones por la vía honorarios. De ellos, una parte no determinada se desempeña en cargos de asesorías con remuneraciones que superan a las rentas de funcionarios de carrera, provocando antagonismo en los servicios de la administración pública.
- Los dirigentes de los dueños de camiones, buses interprovinciales, microbuses urbanos de Santiago y taxis firmaron un acuerdo con el Gobierno representado por los Ministros Secretario de la Presidencia y de Transportes. Con esta acción suspendieron el paro indefinido de actividades que tenían convocado para el día 5 de octubre.

Los acuerdos contemplan:

*Camioneros y dueños de buses interprovinciales:* tendrán una rebaja progresiva, hasta llegar al 20%, del peaje en las rutas interurbanas concesionadas, como forma de compensación por el "doble tributo" que les significa ese pago y el impuesto específico al diésel. Además se aplicará un plan especial de fiscalización del impuesto diésel. El costo fiscal de estas medidas, cercano a los siete millones de dólares durante el primer año, será compensado por el fisco mediante recuperación de la evasión del impuesto al diésel, sistemas de recuperación del costo vial y racionalización del costo público en vialidad.

*Endeudamiento de Transportistas:* Se enviará al Congreso:

- Proyecto de Ley para que el Fondo de Garantía del Pequeño Empresariado (FOGAPE) sea usado como garantía en repactación de créditos y leasing bancario;
- Proyecto que permita una exención transitoria del pago del Impuesto de Timbres y Estampillas para renegociaciones de créditos a empresas PYMES con cartera vencida al 31 de agosto de 1999;
- Proyecto para fortalecer el FOGAPE, que alcanzará a 50 millones de dólares;
- Línea B-13 de CORFO podrá operar con las compañías de leasing no bancarias que financien el sector transportes y recibirá aporte de 2,5 millones de dólares para reprogramar créditos PYMES.

*Locomoción Colectiva de Santiago:* Dentro de los próximos 75 días se realizará un estudio de los costos fijos y variables del sistema licitado. En función de sus conclusiones, que no podrán estar más allá del 31 de diciembre, se reexaminará la ecuación tarifaria vigente.

## 2 - Octubre

- El presidente de la Corporación Cultural y Alcalde de Santiago, Jaime Ravinet, llamó a los 317 trabajadores del Teatro Municipal en huelga a deponer la movilización que comenzó ayer; luego que rechazaran la última oferta de negociación colectiva. Ravinet pidió postergar el proceso hasta abril próximo, porque en la actualidad no habrían fondos disponibles. Mario del Río, presidente de los funcionarios del teatro, que suman 125, dijo confiar en la honestidad de Ravinet, razón por la cual bajaron sus aspiraciones económicas de entre 12 y 13% al 10%, pero advirtió que la huelga continuará.
- El Ministro del Trabajo y Previsión Social, Germán Molina y su homólogo de Argentina, José Uriburu, firmaron un acuerdo administrativo que permite la aplicación de un convenio de seguridad social entre ambos países y que beneficiará a 300 mil chilenos residentes en ese país.

## 3 - Octubre

- El director del Departamento de Relaciones Industriales y Gestión de Recursos Humanos de la centenaria London School of Economics & Political Science, doctor Raymond Richardson, dictó un ciclo de conferencias en la Universidad de Santiago de Chile, invitado por el académico Luis H. Santibáñez, director del Magister en Administración y Dirección de Recursos Humanos. Richardson, experto en economía laboral, relaciones industriales y

estrategias de recursos humanos, dio a conocer la evolución experimentada en los últimos 20 años por el mercado laboral británico, uno de los más desregulados del mundo.

- Representantes de la Coordinadora Nacional de Comités de Cesantes entregaron una carta al Presidente de la República, Eduardo Frei, en la que piden se declare a la cesantía "catástrofe nacional y así se utilice el 2% constitucional para enfrentar este problema". Adelantaron que, ante la grave situación que los aflige y de no concretarse medidas efectivas en contra de la cesantía, realizarán movilizaciones en todo el país –que ya se encuentran preparando– y no descartan una huelga de hambre. El grupo lo encabeza Miguel Solís, vocero de la Coordinadora y miembro del departamento de conflicto de la CUT, quien anunció que el martes 6 de octubre el comité de Atacama, iniciará una huelga de hambre.

#### **4 - Octubre**

- Estudios realizados por especialistas de Gobierno basados en información de las AFP, más del 60% de las mujeres trabajadoras dependientes del país no alcanzarán a financiar una jubilación mínima (que en la actualidad llega a unos \$75 mil) al término de su vida laboral y pago de sus cotizaciones previsionales en una AFP. Esta situación sucederá como consecuencia de los bajos sueldos que perciben las mujeres trabajadoras. El estudio indica que de las más de 927 mil mujeres que cotizan en las ocho AFP del sistema, 556 mil perciben sueldos inferiores a los \$200 mil mensuales, monto que realizados los cálculos de rentabilidad de una acumulación individual regular por 40 años, no supera la jubilación mínima.
- El Colegio de Profesores denunció que el Gobierno no ha pagado la deuda previsional que mantiene con el magisterio. Jorge Pavez, presidente de la entidad, anunció que enviaron un informe a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) donde se detalla el incumplimiento del compromiso adquirido por las autoridades a favor de los docentes.

#### **5 - Octubre**

- La Federación Nacional de Sindicatos de Conductores de Camioneros de Chile (FENASICOCH) no descarta realizar movilizaciones si el Gobierno y los empresarios no acceden a resolver sus demandas. El presidente de la FENASICOCH, José Sandoval, dijo que se reunirán con el Ministro Secretario General de la Presidencia, José Miguel Insulza, y los candidatos presidenciales para plantear sus problemas.
- La Cámara de Diputados eligió a la dirigente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), María Rozas, como legisladora de la Corporación en reemplazo del fallecido parlamentario Manuel Bustos. Rozas recibió 78 votos a favor.
- El Sindicato de Trabajadores de Aviación de Lan Chile, que tiene 596 afiliados, comenzó una huelga legal de carácter indefinido. El personal involucrado, que realiza tareas de mantenimiento de aviones, abastecimiento y administrativos de la base de mantenimiento de la aerolínea, votaron la huelga tras rechazar la última oferta económica presentada por la empresa.
- Un estudio realizado por el Servicio Médico de la Cámara Chilena de la Construcción entre 1995 y 1998 y aplicada a 2.885 trabajadores pertenecientes a empresas productivas y de

servicios de Santiago y regiones reveló que el 21% de ellos no se siente satisfecho con las tareas que realiza en su lugar de trabajo. Las razones del descontento tienen que ver con la poca claridad en las funciones asignadas, las malas relaciones interpersonales, las deficientes condiciones física y de seguridad del lugar de trabajo, la monotonía del mismo y las pocas posibilidades de ascender. Estos aspectos inciden directamente en la productividad y salud mental de los trabajadores.

- Desde el 1º de octubre alrededor de 460 mil jubilados comenzaron a recibir un aumento de \$8.000 pesos mensuales en sus pagos previsionales, incremento que corresponde a la tercera etapa de implementación de la Ley N° 19.578 de Reajuste de Pensiones. Esta ley entró en vigencia en septiembre del año pasado con una primera fase de aumento de 34% para las pensiones asistenciales que benefició a 350 mil personas que vieron crecer sus jubilaciones de \$23.000 mensuales a \$32.000.
- La Dirección del Trabajo determinó que las nuevas modalidades de pago a los vendedores de AFP "no se ajustan a derecho", por cuanto las Administradoras de Fondos de Pensiones no pueden liquidar parceladamente las comisiones a sus vendedores por traspaso de afiliados. El Dictamen correspondiente está signado con el N° 5.038/290.
- El presidente de la Federación de Pilotos de Chile, Balbovino Bendix, dijo que su sector está desprotegido en el ámbito laboral. Bendix informó que desde hace ocho años que su organización, que representa a 400 de estos profesionales de Lan Chile, Ladeco y Avant, ha insistido en la adecuación de una ley laboral que los proteja, especialmente en cuanto a sus roles de vuelos. Afirmó que la excepción es la Dirección Civil de Aeronáutica, que se encarga de velar porque la tripulación de cada vuelo no sufra fatiga de trabajo y labore las horas correspondientes, "pero ellos sólo cuidan la seguridad de las operaciones, lo que no es lo mismo".

## 6 - Octubre

- El Superintendente de AFP, Julio Bustamante, calificó como exitosa la última prueba año 2000 realizada el fin de semana pasado entre el órgano fiscalizador y las ocho Administradoras de Fondos de Pensiones.
- El Ministro del Trabajo, Germán Molina, dio inicio al programa de Nivelación de Competencias Laborales en la Región Metropolitana. El programa beneficiará a hombres y mujeres entre 18 y 40 años que se encuentran desempleados y que sean desertores escolares de bajos recursos. Los 3.600 alumnos inscritos deben haber cursado sexto básico y residir preferentemente en las comunas con mayores índices de desempleos.
- En su tercer congreso extraordinario, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) definirá este viernes la fecha para adelantar la elección de su directiva nacional. De esta manera se daría cumplimiento al acuerdo interno que en abril pasado permitió la reincorporación de los representantes sindicales de la concertación, quienes consideraban viciada la votación de diciembre y no reconocían la directiva liderada por Eitel Moraga.
- Trabajadores portuarios de Iquique paralizaron sus actividades por ocho horas, demandando que el proceso de licitación del terminal sea aplazado en dos años para así negociar mejores condiciones económicas para quienes pudieran ser exonerados.



**7 - Octubre**

- Fue inaugurado el Centro Técnico Escondida (CTE) que tiene por objetivo capacitar y desarrollar competencias del personal que se desempeña en la mantención de equipos y maquinarias industrial del área minera. La inversión en este Centro fue de cuatro millones de dólares.

**9 - Octubre**

- La Superintendencia de AFP informó que en los primeros nueve meses de este año, la rentabilidad del sistema acumula una expansión de 14,2%, con activos equivalentes a 33.122,91 millones de dólares, lo que supone un incremento real de 29,96% respecto del valor alcanzado en igual período de 1998. Este rendimiento fue impulsado por una ganancia real de 1% en septiembre último, con lo cual la variación anualizada (en 12 meses) llega a 24,9%. Por su parte la rentabilidad histórica promedio del sistema (desde 1981) asciende a 11,3% real anual.
- La Oficina de Censos del Departamento de Comercio de Estados Unidos estima que al año 2025 habrá en nuestro país un 20,4% de mayores de 60 años, por lo que, de seguir los siguientes años las bajas tasas de fecundidad y de mortalidad infantil y el aumento de las expectativas de vida, Chile será el país más "anciano" de Sudamérica hacia mediados del próximo siglo, superado sólo por Estados Unidos, Canadá, Puerto Rico, Guadalupe y, tal vez, Cuba.
- Según la Cámara Chilena de la Construcción (C.CH.C), la crisis económica tocó fondo y el sector pronto iniciará un proceso de reactivación económica, producto de los incentivos creados a mediados de año para incentivar la venta de viviendas. Estos efectos en la mano de obra no se manifestarán inmediatamente, por la inercia propia de la actividad y al desfase de las estadísticas de medición, dijo Horacio Pavez, presidente de la C.CH.C.

**10 - Octubre**

- 300 pirquineros de la Región de Coquimbo recibirán a partir de diciembre pensiones de gracia de 75 mil pesos o más. La medida busca solucionar la carencia previsional de estas personas que se encuentran en edad avanzada o con problemas de salud. Se estima que entre las regiones de Antofagasta, Atacama, Coquimbo y Valparaíso existen cerca de seis mil pirquineros en situación de pobreza.

**12 - Octubre**

- Según la Asociación de AFP, los cotizantes del sistema privado de pensiones ahorrarán anualmente \$47.288 millones por las reducciones de las comisiones que realizarán las AFP. El cobro por la administración de los fondos previsionales ha bajado de un 2,96% de la renta imponible mensual de un trabajador a un 2,5%, lo que representa un descenso de un 15,5% en los ingresos de las administradoras.
- Arturo Martínez, Secretario General de la CUT, informó que el 28 de octubre se realizará un acto masivo donde se entregarán sus exigencias al Gobierno, los empresarios y los candidatos presidenciales. Si las peticiones no son contestadas en 15 días, se consultará a las bases respecto a la realización de un paro nacional que de concretarse sería antes del 12 de diciembre.

Exigencias de la CUT al:

*Gobierno:*

- Retirar el PROTRAC del Parlamento.
- Un plan contra la cesantía utilizando el 2% constitucional.
- Término del cheque en garantía en la atención de salud.
- Permitir la negociación y huelga de los funcionarios públicos.

*Empresarios:*

- Libertad sindical y negociación por rama de actividad.
- Respetar las 40 horas semanales de trabajo sin rebajar sueldos.

*Candidatos Presidenciales:*

- Terminar con los senadores designados, el sistema binominal de elección y justicia en los casos de violaciones a los Derechos Humanos.
- Una ley de tributación de la riqueza.
- Fin al sistema de AFP e ISAPRES.

### 13 - Octubre

- El Dirigente del Sindicato N° 1 de la División Chuquicamata de CODELCO, Humberto Navarro, solicitó el pago anticipado de la indemnización por años de servicio correspondiente a cada trabajador como solución al grave problema de sobreendeudamiento que les afecta. Días antes el gerente general de la empresa, Rafael González, reconoció que el nivel de deudas de los trabajadores de la división supera los cien millones de dólares.
- El director del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Ignacio Larraechea, informó que la II Región presenta el mayor índice de perfeccionamiento laboral. Ello se debe a la demanda del sector minero que representa el 60% de los ingresos internos de la región. De los 165 mil trabajadores ocupados de la región, 33 mil (casi un 20%) recibirán capacitación durante 1999. Esta cifra es similar a la de países desarrollados y el doble del promedio nacional. La inversión en esa materia supera los tres mil millones de pesos: dos mil provienen del sector público y mil son de inversión directa del sector privado.

### 14 - Octubre

- Un estudio realizado por el Departamento de Economía de la Universidad de Chile indica que la evolución de los salarios reales para distintos tipos de trabajadores en el período 1990-1996 registra importantes diferencias. En ese lapso, la economía creció un 7% anual y el aumento promedio de los salarios reales fue de 38%. El mayor incremento salarial se ubica en la categoría de trabajadores con educación universitaria completa con un 53%. Mientras que en el otro extremo, con un aumento del 13% real de sus salarios se ubican los trabajadores con educación básica completa.

- Empleados de mantenimiento de Lan Chile que se encuentra en huelga desde el 4 de octubre se tomaron las dependencias de la Dirección Nacional del Trabajo por cerca de una hora. Estos trabajadores demandan la mediación de la Directora del Trabajo para retomar las negociaciones con la empresa. El presidente del Sindicato de Mantenimiento, Manuel Donaire, criticó la rigidez de la empresa y advirtió que los aviones de Lan y Ladeco no están recibiendo la mantención de seguridad requerida para un normal funcionamiento.
- Antes los trabajadores se habían reunido con el Diputado Rodolfo Seguel, quien instó a la compañía a buscar una pronta solución a la demanda de los huelguistas, lo que permitiría entregar a los usuarios de la línea aérea un servicio seguro.

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

## CAJAS DE COMPENSACION. DESCUENTOS. CREDITOS SOCIALES.

4.607/266, 2.09.99.

**El Inspector del Trabajo señor ... ha actuado conforme a la ley al haberse abstenido de autorizar un finiquito que practicaba descuentos sobre dineros compensatorios de un feriado legal para saldar deudas del trabajador con una Caja de Compensación.**

**Fuentes:** Ley N° 18.833, artículo 22.

**Concordancias:** Dictamen N° 4.300/301, de 9.09.98.

Se consulta sobre la legalidad de la conducta funcionaria de un Inspector del Trabajo que se abstuvo de autorizar, como ministro de fe, un descuento del finiquito que incidía en una suma de dinero compensatoria de un feriado proporcional y que se destinaba a pagar una deuda de un trabajador con una Caja de Compensación.

Desde luego, es preciso recordar que conforme a las conclusiones del Dictamen N° 4.300/301, de 9.09.98, *"los documentos privados denominados Pagaré del Crédito Social y Solicitud de Crédito Social no son idóneos para obligar a los Inspectores del Trabajo a descontar de las indemnizaciones legales por término de contrato de trabajo las deudas insolutas de los trabajadores con las Cajas de Compensación"*.

El Dictamen N° 3.992/229, de 3.08.99, reafirma estas conclusiones y reitera asimismo el Dictamen N° 5.173, de 1985, que dejó establecido que, en general, no merece objeción jurídica *"que el trabajador y/o sus avales autoricen al empleador para que al término de la relación laboral les descuenta de la suma a recibir por concepto de indemnización por años de servicios, los saldos que éstos eventualmente adeudaren en razón de un crédito social"*.

La consulta, en este caso, se refiere a un concepto *distinto al de indemnización por años de servicios*. En efecto, se consulta –ahora– si el Inspector del Trabajo puede autorizar un finiquito que contemple un descuento que recaiga en *dineros que compensan un feriado legal*.

Al respecto, cabe recordar que el artículo 22 de la Ley N° 18.833, Estatuto General de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, establece:

*"Lo adeudado por prestaciones de crédito social a una Caja de Compensación por un trabajador afiliado, deberá ser deducido de la remuneración por la entidad empleadora afiliada, retenido y remesado a la Caja acreedora, y se regirá por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales"*.

Se infiere con toda claridad de esta norma, que la deducción debe hacerse efectiva de las remuneraciones, la que posteriormente debe ser remesada a la Caja de Compensación acreedora.

Ahora bien, en el caso en examen y como es habitual en este tipo de préstamos, por la vía de la suscripción de documentos privados denominados Pagaré del Crédito Social y Solicitud de Crédito Social, se pretende hacer extensiva esta deducción –excepcional y de derecho estricto sólo respecto a las remuneraciones– a sumas de dinero compensatorias del feriado legal. Es decir, por un documento privado como lo es el pagaré, no sólo se pretende practicar descuentos sobre dineros que no son remuneración, sino que además, se discurre en el sentido que el Inspector del Trabajo debió autorizar un finiquito que contenía descuentos sobre un derecho del trabajador que ordinariamente no es pecuniario, como lo es el feriado legal, pero que excepcionalmente –como fue éste el caso– se compensó en dinero.

Como se advierte con toda claridad, es legalmente insostenible destinar dineros compensatorios del feriado legal del trabajador al pago de deudas *con la intervención institucional de un Inspector del Trabajo*, lo que no obsta naturalmente –como se consigna en los dictámenes individualizados precedentemente– que el trabajador privadamente –fuera del ámbito de la legislación del trabajo– disponga de su dinero para dar satisfacción a compromisos crediticios que se encuentran fuera de la competencia de esta Dirección.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales precedentes y razones hechas valer, el Inspector del Trabajo señor ... ha actuado conforme a la ley al haberse abstenido de autorizar un finiquito que practicaba descuentos sobre dineros compensatorios de un feriado legal para saldar deudas del trabajador con una Caja de Compensación.

#### **DESCANSO DOMINICAL. EXCEPCION.**

**4.608/267, 2.09.99.**

**Los trabajadores que desempeñan labores operativas de mantención, reparación y movilización en la empresa Terminal ... se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 38 N° 2; Decreto Reglamentario N° 101, de 1918.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 3.964/182, de 6.07.94 y 173/5, de 15.01.97.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si los trabajadores de la empresa Terminal ... se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

De conformidad al inciso 1° del artículo 35 del Código del Trabajo, por regla general, los trabajadores gozan de un descanso semanal que recae en día domingo, como también en los que la ley declare festivos.

A su vez, el artículo 38 del citado cuerpo legal señala excepciones al principio anterior, prescribiendo, en su numerando 2º, 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 disposición legal transcrita se infiere que los trabajadores que se desempeñan en empresas, 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 están exceptuados del descanso dominical, establecido en el referido artículo 35, pudiendo, en este caso, la empresa distribuir la jornada de trabajo de los mismos de manera que incluya los días domingo y festivos.

Complementando esta disposición, el Decreto Supremo Nº 101, de 1918, que reglamenta el descanso dominical y que enumera y clasifica las actividades cuyos dependientes se encuentran afectos a esta excepción, en su Capítulo Sexto precisa que: *"Por regla general y sin perjuicio de la enumeración anterior, toda excepción al descanso público, se entenderá aplicable exclusivamente:*

*"1º En cada empresa, a los servicios o partes de la explotación donde se realizan los trabajos que motivan la excepción; y*

*"2º Al personal estrictamente indispensable para la ejecución de los referidos trabajos".*

En la especie, de los antecedentes acompañados y tenidos a la vista, en especial de los informes de fiscalización evacuados por la Unidad Marítimo Portuaria de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, se tiene que la empresa Terminal ... presta servicios de contenedores vacíos, los que consisten en la recepción, reparación, mantención, almacenaje y despacho de los mismos, estos servicios se encuentran sujetos a los requerimientos de las compañías navieras y de leasing, a su vez directamente relacionadas con la actividad portuaria por lo que, para cumplir con su objetivo, la empresa debe prestar sus servicios en los tiempos y plazos solicitados por los clientes.

De esta manera, las labores desempeñadas por los trabajadores de la empresa se relacionan con las faenas necesarias para mantener en forma adecuada y en funcionamiento cada contenedor, estructuralmente y de su maquinaria si es refrigerado, su orden y/o almacenaje en el interior del recinto o depósito.

Conforme a lo expresado precedentemente y teniendo presente el flujo operacional del depósito de contenedores descrito en los informes de fiscalización ya aludidos, es posible determinar que existen en la empresa en cuestión dos grandes grupos de trabajadores, a saber: aquellos que desempeñan labores operativas de mantención, reparación y movilización y los que cumplen funciones de supervisión y administración. Correspondiendo los primeros a las siguientes etapas operacionales del depósito de contenedores:

- Ingreso del contenedor a la planta.
- Inspección del contenedor, con excepción del supervisor de inspección quien tiene la calidad de administrativo con jornada de trabajo de lunes a viernes.
- Ingreso - salida - reparación.

- Asignación de contenedores.
- Mantenimiento Gen-Set (generadores de energía).
- Despacho de contenedores, y
- Salida del contenedor.

Por su parte, pertenece al segundo grupo de trabajadores, aquellos que se desempeñan en las siguientes etapas operacionales:

- Digitación.
- Informes a clientes.
- Cobro de servicio al cliente.
- Mantenimiento (reparaciones generales del terminal).
- Jefe de Terminal (administración del depósito).

Lo expuesto anteriormente permite sostener que las labores que desempeñan los trabajadores de las etapas netamente operativas, entre otros, operadores de grúas o manuales, maestranza, frigoristas, pañoleros, mecánicos generadores móviles, inspectores, por las necesidades que satisfacen y por tratarse de trabajos que necesariamente deben realizarse en domingo y festivos a fin de evitar perjuicios a la empresa, deben entenderse comprendidos en la excepción al descanso dominical y en días festivos antes citada.

Por lo tanto, posible resulta afirmar que la jornada de trabajo de los trabajadores que se desempeñan en funciones operativas, en la empresa Terminal ... puede distribuirse de manera que comprenda los días domingo y festivos.

En todo caso, es necesario hacer presente que la circunstancia de que la empresa de que se trata esté facultada para distribuir la jornada de trabajo de los trabajadores que se desempeñan en las etapas del flujo operacional indicadas precedentemente en forma que incluya los días domingo y festivos, no puede significar una modificación unilateral de aquella pactada en los contratos de trabajo, puesto que, para tales efectos, de conformidad a lo prevenido en los artículos 5º del Código del Trabajo y 1545 del Código Civil, se requiere el consentimiento de los trabajadores.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Uds. que los trabajadores que desempeñan labores operativas de mantenimiento, reparación y movilización en la empresa Terminal ... se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos.

### **CONTRATO INDIVIDUAL. CONTRATACION DE MENORES.**

**4.609/268, 2.09.99.**

**Interpreta artículo 17 del Código del Trabajo por necesidades de buen funcionamiento del Servicio.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 13 a 17; 41; 54 a 65; 160 N° 1; 173; 184; 203.

**Concordancias:** Ord. N° 7.342, de 20.09.96.

Se ha solicitado a esta Directora del Trabajo la interpretación del artículo 17 del Código del Trabajo por razones de buen funcionamiento de servicio.

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

El artículo 17 del Código del Trabajo, dispone:

*"Si se contratare a un menor sin sujeción a lo dispuesto en los artículos precedentes, el empleador estará sujeto a todas las obligaciones inherentes al contrato mientras se aplicare; pero el inspector del trabajo, de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación de la relación y aplicar al empleador las sanciones que correspondan".*

Pues bien, si se contratare a un menor sin sujeción a lo establecido en los artículos 13 y siguientes del Código del Trabajo, se producen, de conformidad a lo establecido por el artículo 17 del mismo Código, los siguientes efectos:

**1) El empleador estará sujeto a todas las obligaciones inherentes al contrato mientras se aplicare.**

Esto significa que, sin perjuicio del vicio de nulidad de que adolecería el contrato, por concurrencia a su celebración de un menor de edad sin las respectivas formalidades habilitantes, el empleador debe dar cumplimiento al contrato mientras dure.

Ahora bien, como primera fijación del sentido y alcance de la norma en comento, tenemos pues, que, de conformidad al enunciado del citado artículo, si un empleador contrata a un menor sin sujeción a las normas de protección de los artículos 13, 14, 15 y 16, estará siempre sujeto a las obligaciones inherentes al contrato mientras se aplicare.

Las "*obligaciones inherentes*" del contrato de trabajo son aquellas que le pertenecen de manera tal, que no pueden separarse de éste, pues por mandato de la ley siempre han de generarse, configurándolo, independientemente de la voluntad de las partes.

Pues bien, las obligaciones inherentes del contrato de trabajo, a cuyo cumplimiento el empleador está compelido según el artículo 17 del Código del Trabajo, son las siguientes:

- 1) Remunerar la prestación de servicios.
  - 2) Efectuar ciertas deducciones legales de las remuneraciones.
  - 3) Respetar a la persona y dignidad del trabajador.
  - 4) Proteger al trabajador.
- 1) La obligación de remunerar debe ser entendida como la contraprestación del empleador en el contrato de trabajo, por los servicios prestados por el trabajador. Al respecto, el artículo 41 del Código del Trabajo, dispone que: "*Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo*".

La obligación de remunerar al trabajador está sujeta, ciertamente, también al régimen general de protección a las mismas contemplado en los artículos 54 a 65 del Código del Trabajo.



- 2) Según el artículo 58 del Código del Trabajo, *"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"*. Por consiguiente, también constituye una obligación inherente al contrato de trabajo, la relativa a efectuar las deducciones antes mencionadas.
- 3) La obligación de respetar a la persona y dignidad del trabajador, *"es un principalísimo deber, consecuencia de que el empleador no debe ver cosas o instrumentos en quienes colaboran en la gestión productiva, sino seres humanos, unidos a él para la consecución de ese fin común a que aludíamos"* (William Thayer A. y Patricio Novoa F. "Manual de Derecho del Trabajo", Santiago, Editorial Jurídica, Tomo II, pág. 376, 1998).

Nuestro derecho positivo no considera una norma expresa que consagre tal deber, detallándolo, pero es fácilmente deducible a partir de la causal de caducidad del contrato de trabajo contemplada en el N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

En efecto, dicha causal de término del contrato, relativa a la falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral comprobada, también puede ser impetrada por el trabajador en virtud de lo dispuesto por el artículo 171 del Código del Trabajo que consagra la institución del "despido indirecto".

Vale decir, si la ley otorga dicha acción al trabajador, es porque la obligación de mantener una conducta dentro del marco ético señalado por el N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, también es del empleador.

Y, a su vez, si el incumplimiento de esta obligación puede acarrear el término del contrato, no puede sino concluirse que también es una obligación inherente al mismo, ya que no puede desprenderse de éste, pues siempre está presente, cualesquiera que sea la voluntad de las partes.

- 4) En cuanto a la obligación general de protección del empleador, preciso es señalar que ésta admite ser desglosada en las siguientes:
  - a) Obligación de higiene y seguridad, cuya norma matriz está contenida en el artículo 184 del Código del Trabajo, y señala que *"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 (...) Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica"*.

El empleador, pues, es un deudor de seguridad frente a sus trabajadores y, en el cumplimiento de tal deber, responderá de la culpa levísima, es decir, de *"la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes"* (artículo 44 del Código Civil).

En efecto, el artículo 69 de la Ley N° 16.744 otorga acción indemnizatoria a la víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño, para que

reclamen al empleador o terceros responsables del accidente, cuando el siniestro se deba a dolo o culpa de la entidad empleadora o de un tercero.

Dado que el citado artículo no determina el grado de culpa de que debe responder el empleador en su cumplimiento, necesario resulta concluir que éste es el propio de la culpa levísima, dado que el empleador, al ser un deudor de seguridad de sus trabajadores, teniendo, en consecuencia, influencia directa sobre la vida y la salud de sus dependientes, ha de emplear una esmerada diligencia y un extremo cuidado, pues está en juego un bien jurídico superior, a saber: la vida de las personas, y no un simple bien patrimonial.

Al respecto, cabe señalar que Jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema de Justicia, en un reciente fallo, también ha compartido esta doctrina (Excma. Corte Suprema, Rol N° 4.313-98, 27.05.99).

- b) Obligación de asistencia médica inmediata, en caso de accidente del trabajador o de cualquier otra emergencia que ponga en peligro la salud del trabajador, de conformidad a lo dispuesto por el inciso 2º del artículo 184.
- c) Obligación de protección a la maternidad, que se traduce en:
  - El empleador no puede encargar trabajos, a la dependiente, perjudiciales para su estado de salud derivado del embarazo (artículo 202 del Código del Trabajo).
  - El empleador de empresas que ocupen veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberá mantener salas cunas anexas o independientes del local del trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo (artículo 203 del Código del Trabajo).
- d) Obligación de responder de las obligaciones de afiliación y cotización que se originan del seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulado por la Ley N° 16.744, y
- e) Obligación de respetar las normas sobre descanso de maternidad, contenidas en los artículos 195 y siguientes del Código del Trabajo.

**2) El Inspector del Trabajo, de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación de la relación.**

En segundo término, el Inspector del Trabajo, de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación de la relación.

La cesación de la relación debe ser interpretada como la suspensión de la misma.

En efecto, por una parte debe considerarse que la concurrencia del menor a la celebración del contrato de trabajo, sin el cumplimiento de las formalidades habilitantes, importa que el acto es, necesariamente, portador de un vicio de nulidad absoluta o relativa, según sea el caso, que puede acarrear el fin del mismo.

Y la nulidad de un acto o contrato es una sanción que sólo puede ser declarada judicialmente, de conformidad a las reglas generales que rigen la materia, contenidas en los artículos 1683 y 1684 del Código Civil.

Ahora bien, e interpretado sistemáticamente el artículo 17 del Código del Trabajo en relación con los citados artículos del Código Civil, se advierte que el fin o término del acto devendrá consecuentemente por la declaración de nulidad del mismo, que sólo puede ser declarada por el Juez y jamás por otro tipo de autoridades, como eventualmente podría ser el Inspector del Trabajo.

Dado pues que sólo el Juez puede declarar la nulidad del contrato, forzoso es concluir que la expresión "cesación" que utiliza el artículo 17 del Código del Trabajo, para indicar lo que deberá ordenar el Inspector del Trabajo, no puede ser interpretada como una declaración de nulidad o como el efecto de ésta, cual es el término del contrato, pues dicha cuestión como se señaló precedentemente sólo puede derivar lícitamente de la decisión jurisdiccional.

Refuerza esta interpretación, también, el análisis gramatical de la disposición en estudio, especialmente la determinación del sentido de la expresión "cesación", a la luz del artículo 19 y demás pertinentes del Código Civil.

En efecto, según el artículo 20 del Código Civil, las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal.

En la especie, el legislador no ha definido la palabra "cesación". Atendida esta cuestión, debemos, pues, entender la palabra en su sentido natural y obvio, según el uso general de la misma.

Pues bien, el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, depositario en gran medida del uso general de las palabras de la lengua castellana, admite como primera acepción del vocablo "cesación", el de "suspenderse". Luego, si en su sentido natural y obvio el término "cesación" indica la suspensión de algo, no se vislumbran antecedentes como para otorgarle otro significado que aquél, máxime si se tiene presente el análisis sistemático precedentemente efectuado.

A mayor abundamiento, y por último, cabe señalar que en este mismo sentido la doctrina de los autores iuslaboralistas ha interpretado la norma en análisis.

Así es como los profesores William Thayer A. y Patricio Novoa F. han dicho: *"La facultad otorgada a la autoridad administrativa es la de disponer que no se sigan prestando los servicios, lo que no equivale a dar por terminada la relación, sino sólo suspenderla indefinidamente, pero la terminación propiamente tal debe efectuarse en la forma que corresponda y podrá conllevar consecuencias adicionales"*. (Op. cit., págs. 170-171).

Por consiguiente, cuando el legislador laboral señala en el artículo 17 del Código del Trabajo que el Inspector del Trabajo, de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación de la relación, le está manifestando a dicho funcionario público que debe ordenar la suspensión de la relación.

Y como en dicha norma no se indica el tiempo de duración de la suspensión, debe interpretarse que ésta será indefinida mientras no se subsanen los impedimentos que la posibilitaron, pues

si persisten, lógico es concluir que la relación deberá seguir en suspenso al tenor del imperativo mandato de la norma en comento, cuyo fin es proteger al menor de edad que ha sido contratado ilegalmente.

**3) El Inspector del Trabajo debe aplicar las sanciones que correspondan.**

Al respecto, sólo cabe manifestar que las sanciones que correspondan aplicar en el caso materia del presente dictamen, serán las siguientes:

- a) Respecto del empleador que utilizare los servicios de menores de 18 años en trabajos subterráneo; faenas que requieran fuerzas excesivas; actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad, incurrirá en una multa de tres a ocho unidades tributarias mensuales, la que se duplicará en caso de reincidencia, según lo preceptuado por el inciso final del artículo 14 del Código del Trabajo.
- b) Respecto de los demás casos, y en ausencia de regla especial, deberán aplicarse la sanción genérica prescrita en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, multa a beneficio fiscal de una a diez unidades tributarias mensuales, incrementándose hasta en 0,15 unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción, en aquellas empresas con más de diez trabajadores afectos a la mencionada infracción.

**ESTATUTO DE SALUD. CATEGORIAS. REQUISITOS.**

**4.664/269, 7.09.99.**

**Deberán seguir clasificados en la categoría "D" Técnicos de Salud, los funcionarios que acreditan un curso de auxiliar paramédico de sólo 350 horas, si a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378 se desempeñaban como técnicos de salud.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículos 7°; y 2° transitorio.

**Concordancias:** Dictamen N° 1.229/69, de 23.03.98.

Se ha solicitado pronunciamiento para que se resuelva la legalidad del encasillamiento, en el caso de dos funcionarios dependientes del Centro de Salud Familiar "Garín" contratados como Auxiliar Paramédico de Odontología y Auxiliar Dental, respectivamente, actualmente encasillados en la categoría "D" Técnicos de Salud, conforme a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 19.378 que exige para la citada categoría haber realizado el curso de Auxiliar Paramédico de 1.500 horas, pero dichos funcionarios sólo tienen un curso que alcanza las 350 horas, circunstancia que solamente los habilitaría para ser encasillados en la categoría "E" Administrativos de Salud, lo que no sería posible según la Corporación que consulta por considerar que existe de por medio un contrato de trabajo imposible, a su juicio, de ser modificado unilateralmente.

Sobre el particular, corresponde informar lo siguiente:

El artículo 7º de la Ley Nº 19.378 que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13 de abril de 1995, dispone:

*"Para ser clasificado en la categoría señalada en la letra d) del artículo 5º, se requerirá licencia de enseñanza media y haber realizado, a lo menos, un curso de auxiliar paramédico de 1.500 horas, debidamente acreditado ante el Ministerio de Salud".*

De la disposición transcrita, se desprende que el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal será clasificado en la categoría "Técnicos de Salud", cuando el funcionario acredite estar en posesión de la licencia de enseñanza media y haber realizado como mínimo un curso de auxiliar paramédico de 1.500 horas reconocido por el Ministerio de Salud.

En la especie, se consulta si se ajusta a esa legalidad el encasillamiento de dos funcionarios que actualmente aparecen clasificados en la categoría "D" Técnicos de Salud, cumpliendo funciones como Auxiliar Paramédico de Odontología y Auxiliar Dental, respectivamente, quienes solamente acreditan un curso de 350 horas.

Al respecto, el artículo 2º transitorio de la Ley Nº 19.378 en estudio, prevé:

*"Los funcionarios que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, se desempeñen como técnicos de salud y no cumplan con el curso de auxiliar paramédico a que se refiere el artículo 7º, continuarán en el desempeño de sus funciones clasificados en la categoría señalada en la letra d) del artículo 5º de este Estatuto, debiendo regularizar su situación dentro del plazo de dos años, contado desde la publicación de la presente ley. Será responsabilidad del Ministerio de Salud disponer los cursos, recursos y mecanismos necesarios para regularizar la situación del referido personal. Con todo, los funcionarios que se desempeñen como técnicos de salud y que acrediten una antigüedad de diez o más años en dichas funciones, quedarán exentos del requisito de licencia de enseñanza media".*

De acuerdo con el preciso tenor que contienen las disposiciones más arriba transcritas, para el legislador de la Ley Nº 19.378 el ejercicio clasificatorio en las categorías funcionarias impone la estricta acreditación del cumplimiento de los requisitos exigidos para acceder a la categoría respectiva que, en el caso de los Técnicos de Salud, requiere la acreditación de un curso de auxiliar paramédico de 1.500 horas y la posesión de licencia de enseñanza media, y cuyos funcionarios aludidos en la consulta no han acreditado el primer requisito.

Pero también es efectivo que la citada disposición transitoria ha previsto una situación conyuntural, que autoriza para encasillar en la categoría "D" Técnicos de Salud, a funcionarios que no han acreditado el curso respectivo a la época de entrada en vigencia de la ley del ramo, en cuyo caso deberán regularizar su situación en el plazo señalado en la disposición segunda transitoria.

De ello se sigue, en opinión de la suscrita, que deberán seguir clasificados en la categoría "D" Técnicos de Salud los funcionarios que acreditan un curso de auxiliar paramédico de sólo 350 horas, y que a la época de entrada en vigencia de la Ley Nº 19.378, se desempeñaban como técnicos de salud, debiendo regularizar su situación en las condiciones establecidas en la citada disposición segunda transitoria, por lo que la Corporación empleadora deberá mantener inalterable la contratación como auxiliar paramédico de odontología y auxiliar dental, respectivamente y su encasillamiento en la categoría "D", de los funcionarios afectados.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, corresponde informar que deberán seguir clasificados en la categoría "D" Técnicos de Salud, los funcionarios que acreditan un curso de auxiliar paramédico de sólo 350 horas, si a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378 se desempeñaban como técnicos de salud.

**NEGOCIACION COOPERATIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. CUMPLIMIENTO. REGLA DE LA CONDUCTA.**

**4.696/270, 8.09.99.**

**Envases ... no se encuentra facultada para modificar en forma unilateral la base de cálculo del bono o incentivo de producción acordado en la cláusula decimosexta del contrato colectivo suscrito el 30.04.98.**

**Niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 99-007, de 9.02.99, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.**

**Fuentes:** Código Civil, artículos 1545 y 1564 inciso final.

Se solicita la reconsideración de las Instrucciones N° 99-007, de 9 de febrero del presente año, por medio de las cuales el fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago señor F. J. B. H. ordena a Envases ... pagar diferencias de remuneración a sus trabajadores por concepto del bono o incentivo de producción convenido en la cláusula decimosexta del contrato colectivo de trabajo suscrito el 30 de abril de 1998.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La cláusula contractual precedentemente aludida establece la obligación de Envases ... de mantener un sistema de incentivos que debe conjugar la labor de los trabajadores y la producción global de la industria. Agrega que la política de dicho sistema estará basada en la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, de acuerdo al ritmo de producción y a la situación imperante en la empresa, pudiendo ésta mejorarla, perfeccionarla y ajustarla cuando las condiciones así lo requieran.

Ahora bien, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, especialmente los informes emitidos por el fiscalizador actuante, señor F. J. B. H., aparece que la base de cálculo del bono o incentivo de producción de que se trata se ha mantenido inalterable durante la vigencia del contrato colectivo suscrito el 30 de abril de 1998 y el anterior, no obstante lo cual en diciembre de 1998 la empresa bajó el total de toneladas de producción en un 50%, en enero de 1999, en un 60% y en febrero de 1999, en un 65%, lo que motivó una disminución sustancial del monto del bono o incentivo de producción pagado a los trabajadores, en algunos casos equivalente a cinco veces la cantidad pagada por dicho concepto el mes anterior.

Sobre este particular cabe hacer presente que la obligación de Envases ... de pagar el bono o incentivo de producción en análisis emana del contrato colectivo suscrito con la organización sindical constituida en la empresa, por lo que es posible sostener que la misma debe ser cumplida en los términos convenidos, sin que sea jurídicamente procedente que el empleador en forma

unilateral, esto es, sin el consentimiento de los respectivos trabajadores, altere, modifique o sustituya el beneficio a que el señalado acuerdo se refiere.

Lo anterior encuentra su fundamento en el precepto del artículo 1545 del Código Civil, que dispone:

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

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que "el contrato legalmente celebrado constituye una verdadera ley particular a la que deben sujetarse los contratantes en sus mutuas relaciones, del mismo modo que a las leyes propiamente dichas". (Ramón Meza Barros, Manual de Derecho Civil, Tomo I, pág. 23).

De ello se sigue que un contrato válido debe respetarse y cumplirse en los términos convenidos, salvo que las partes, de común acuerdo convengan abolirlo o que la ley autorice expresamente dejarlo sin efecto por determinadas causas.

De consiguiente, atendido todo lo expuesto no cabe sino concluir que Envases ... se encuentra obligada a dar cumplimiento a la disposición contenida en la cláusula decimosexta del contrato colectivo de trabajo suscrito el 30 de abril de 1998, considerando para estos efectos la base de cálculo que, al tenor de los informes de fiscalización anteriormente citados, ha aplicado inalterablemente durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo y del anterior.

De lo expresado se sigue que las instrucciones cuya reconsideración se solicita, que ordenaron pagar diferencias de remuneración a los trabajadores, por concepto del bono o incentivo de producción en estudio, se encuentran ajustados a Derecho, no procediendo, por ende, su reconsideración.

La conclusión precedente se corrobora si se tiene presente la regla de interpretación de los contratos prevista en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", conforme a la cual las cláusulas de un contrato podrán también ser interpretadas por la "aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra".

De acuerdo a dicha teoría un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales, que esa aplicación puede legalmente llegar a suprimir o modificar cláusulas expresas de un contrato, es decir, la forma como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía, fijando en definitiva el verdadero sentido y alcance que las partes han querido darle.

De ello se sigue que para que se configure una regla de la conducta en los términos del precepto legal citado es menester la concurrencia de los siguientes requisitos:

- a) Existencia de pacto escrito.
- b) Que a través de una práctica reiterada en el tiempo las partes cumplan la disposición contenida en la respectiva norma convencional de una manera determinada o en una forma distinta a la expresada por éstos.

- c) Que tal aplicación práctica haya sido efectuada por ambas partes de consuno o por una de ellas, siempre que en este último evento esta haya contado con la aprobación de la otra parte.

Ahora bien, los antecedentes que obran en poder de esta Dirección permiten sostener que la práctica reiterada de pagar el bono o incentivo de producción de que se trata, considerando para dicho efecto la base de cálculo que se ha mantenido inalterable durante la vigencia del contrato colectivo suscrito el 30 de abril de 1998 y el anterior, configura una "regla de la conducta" que obliga a las partes en tal sentido.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que Envases ... no se encuentra facultada para modificar en forma unilateral la base de cálculo del bono o incentivo de producción acordado en la cláusula decimosexta del contrato colectivo suscrito el 30 de abril de 1998.

Se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 99-007, de 9 de febrero del presente año, impartidas por el fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, señor F.J.B.H.

**DESCANSO COMPENSATORIO. NUMERO DIAS. HORAS EXTRAORDINARIAS. PROCEDENCIA. DIAS FESTIVOS. ESTATUTO DE SALUD. TERMINACION CONTRATO. SALUD INCOMPATIBLE. DECLARACION. FACULTAD. ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. SALUD IRRECUPERABLE. BENEFICIO LEY N° 18.883. PROCEDENCIA.**

**4.697/271, 8.09.99.**

- 1) Los días festivos laborados por los trabajadores de la empresa ... y Cía. Ltda. –exceptuada del descanso dominical– y cuya jornada ordinaria se distribuye en 5 días de trabajo seguidos de dos de descanso, les dan derecho a impetrar los correspondientes días de descanso compensatorio, no resultando procedente que estos últimos se imputen a los días de descanso que corresponden a dichos dependientes en conformidad al sistema de distribución de la jornada de trabajo y descansos a que se encuentran afectos.**
- 2) La misma empresa se encuentra obligada a remunerar como extraordinarias las horas laboradas por sus dependientes en los días de descanso compensatorio correspondientes a los festivos recaídos en los días 4 y 5 de abril pasado en que éstos debieron prestar servicios, encontrándose, por ende, ajustadas a derecho las instrucciones que ordenan dicho pago.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 22 inciso 1º, 28 inciso 1º, 38 incisos 2º, 3º y 6º.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la legalidad de las instrucciones impartidas a esa empresa por el fiscalizador Sr. O. E. O. en orden a pagar como



extraordinarias las horas laboradas por tres trabajadores de esa empresa en los días de descanso compensatorio correspondientes a los festivos del 2 y 3 de abril pasado.

Hace presente que, no obstante haber acatado dichas instrucciones, solicita el referido pronunciamiento por estimar que las mismas no se ajustan a derecho, atendido que el personal de que se trata está afecto a un régimen de trabajo de 5 días continuos seguidos de dos de descanso, con el cual, a su juicio, deberían entenderse compensados los festivos laborados.

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

El artículo 38 del Código del Trabajo, que regula el descanso semanal de los trabajadores exceptuados del descanso dominical y de días festivos, en sus incisos 2º y 3º prescribe:

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

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

A su vez, el inciso 6º del mismo artículo establece:

*"Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32".*

De las disposiciones precedentemente transcritas se desprende, primeramente, que el legislador ha facultado a las empresas exceptuadas del descanso dominical para distribuir la jornada normal de trabajo de sus dependientes en forma que incluya los días domingo y festivos, y que las horas laboradas en dichos días sólo dan derecho al pago de horas extraordinarias si con ellas se excediera la jornada ordinaria semanal convenida.

En otros términos, el solo hecho de que los dependientes de que se trata laboren en dichos días no da derecho a las horas respectivas el carácter de extraordinarias, sino que sólo adquieren tal carácter y deben pagarse como tales en la medida que sobrepasen la respectiva jornada ordinaria semanal.

De las mismas normas se infiere, igualmente, que los trabajadores que se desempeñan en actividades exceptuadas del descanso dominical tienen derecho a un día de descanso a la semana por cada domingo laborado y otro por cada festivo trabajado, descanso que podrá ser común para todos los trabajadores o por turnos.

Se deduce también que, en el evento de que se acumule en una semana más de un día de descanso, las partes pueden acordar una especial forma de distribución o de remuneración de aquellos que excedan de uno semanal y que en caso de optar por esta última alternativa, la remuneración no puede ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.

Lo expuesto permite afirmar que, en el caso de los dependientes exceptuados del descanso dominical, la irrenunciabilidad de los descansos compensatorios ha sido prevista por el legislador sólo respecto de uno semanal, pudiendo negociarse los restantes que se produjeran por el hecho de incidir festivos en la respectiva semana en la forma que las partes estimen conveniente y a través de un acuerdo entre el dependiente y el empleador, el que, conforme al Dictamen N° 621, de 5 de febrero de 1985, debe ser suscrito con anterioridad a la época en que dicho día deba laborarse.

Ahora bien, de los antecedentes aportados y tenidos a la vista se ha podido establecer que la empresa recurrente se encuentra exceptuada del descanso dominical y de días festivos y que los trabajadores a que se refieren las instrucciones impartidas se encuentran afectos a una jornada ordinaria de trabajo distribuida en 5 días, con dos días de descanso a continuación.

Analizada tal situación a la luz de la disposición legal citada y antecedentes señalados, preciso es convenir que la empresa ... y Cía. Ltda. se ha encontrado legalmente facultada para distribuir la jornada de trabajo de sus dependientes en forma que incluya los días domingo y festivos, de suerte tal que esos días constituyen para dichos dependientes días laborables conforme a la distribución de su jornada normal de trabajo.

De esta suerte, dable resulta afirmar que las horas trabajadas en los señalados días por los aludidos dependientes no les dan derecho a percibir sobresueldo, salvo en el caso que con ellas se excediera la jornada semanal convenida.

Sin perjuicio de lo ya señalado, y en conformidad con la normativa legal antes analizada, la empresa se encuentra afecta a la obligación de otorgar a su personal un día de descanso en la semana en compensación por las actividades desarrolladas en día domingo y otro por cada festivo en que éstos hubieren prestado servicios, cuya oportunidad, de acuerdo a la doctrina reiterada y uniforme de este Servicio es al séptimo día, tratándose de las actividades desarrolladas en domingo y dentro de los siete días siguientes a aquél en que incidió el festivo, en el caso de aquellas desarrolladas en uno de estos días.

Precisado lo anterior se hace necesario determinar si con el sistema de trabajo a que se encuentran afectos los involucrados debe entenderse cumplida la obligación que asiste al empleador en orden a otorgar un día de descanso compensatorio por los festivos laborados por su personal, para cuyo efecto cabe tener presente en primer término, el artículo 22 del Código del Trabajo el que, en su inciso 1° previene:

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

Por su parte, el artículo 28 de dicho cuerpo legal, en su inciso 1° establece:

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

Del análisis conjunto de las normas legales anotadas fluye que, por regla general, la jornada ordinaria de trabajo no puede exceder de 48 horas semanales, máximo éste que no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días ni exceder de diez horas por día, salvo los casos de excepción a que alude el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, norma esta última que consagra la facultad del Director del Trabajo para autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y

descansos para aquellos trabajadores cuyas labores se encuadren dentro de alguna de las situaciones previstas en el inciso 1º del citado precepto.

Ahora bien, la resolución de la materia consultada hace necesario precisar qué debe entenderse por la expresión "semanal" utilizada por el legislador en los preceptos ya transcritos, para lo cual cabe recurrir a las normas sobre interpretación de la ley establecidas en el Código Civil y, específicamente, a la que se contiene en el artículo 20 de dicho cuerpo legal conforme al cual *"Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras"*.

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

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

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

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

De esta suerte, analizada la situación que nos ocupa a la luz de las normas legales citadas y consideraciones expuestas en acápites que anteceden, preciso es convenir que si, en conformidad al inciso 1º del artículo 28 del Código del Trabajo, las partes acuerdan distribuir la jornada ordinaria máxima semanal de 48 horas en 5 días, el descanso deberá necesariamente comprender dos días, vale decir, los que restan para completar el período consecutivo de 7 que, de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente, conforma la respectiva semana.

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

Conforme a lo señalado, preciso es convenir que los trabajadores exceptuados del descanso dominical, cuya jornada ordinaria laboral se distribuye en 5 días tienen derecho a gozar de dos días de descanso a continuación, independientemente de si en el respectivo período incidió o no algún festivo, no procediendo, por ende, imputar a uno de dichos días, el descanso compensatorio que, conforme a la ley, les corresponde impetrar por el día festivo laborado comprendido en el señalado período.

Lo expuesto precedentemente autoriza para sostener que, en el caso que nos ocupa, no puede entenderse cumplida por parte del empleador la obligación de compensar con descanso efectivo el día festivo laborado por sus dependientes, circunstancia que, a su vez, permite concluir que éste se encuentra obligado a remunerar como extraordinarias las horas correspondientes al día de descanso compensatorio del cual éstos no hicieron uso en su oportunidad.

La conclusión anterior encuentra su fundamento en el análisis armónico de las normas previstas en el artículo 38 inciso 6º del Código del Trabajo, y en el artículo 30 del mismo cuerpo legal, disposición esta última de la cual se infiere que el tiempo trabajado en exceso sobre la jornada máxima legal a la convenida, si fuere inferior, se considera jornada extraordinaria.

En efecto, dicho análisis permite afirmar que si los dependientes que laboran en faenas exceptuadas del descanso dominical y de días festivos se encuentran liberados de la obligación de prestar servicios en sus días de descanso compensatorio correspondientes a los festivos laborados, la jornada semanal respectiva, esto es, aquélla en que les habría correspondido hacer uso del mencionado beneficio debe entenderse rebajada por el solo ministerio de la ley, en el número de horas que comprenderían tales días.

Ello trae como necesaria consecuencia la circunstancia de que para los efectos de calcular el sobretiempo, será preciso deducir de la jornada ordinaria pactada las horas de trabajo que corresponderían a los días de descanso compensatorio aludidos, considerándose, por tanto en tal caso, como horas extraordinarias, las laboradas en exceso sobre la jornada ordinaria pactada, reducida en la forma indicada.

Una tesis similar a la señalada ha sido sostenida por este Servicio, entre otros, en Dictamen Nº 375, de 25.01.85.

Ahora bien, de los antecedentes recopilados en torno a este asunto se ha podido establecer que la empleadora no compensó con descanso efectivo las horas laboradas por sus trabajadores en los días festivos correspondientes al 2 y 3 de abril pasado, ni remuneró los días de descanso compensatorios laborados por éstos en la forma prevista por la ley, situación que dio origen a las instrucciones de que se trata.

De esta suerte, aplicando todo lo expuesto al caso que nos ocupa forzoso es concluir que las horas trabajadas por el personal de que se trata en los días de descanso compensatorio correspondiente a los citados días festivos laborados, revisten el carácter de horas extraordinarias que deben ser remuneradas en la forma prevista en el inciso 3º del artículo 32 del Código del Trabajo.

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

- 1) Los días festivos laborados por los trabajadores de la empresa ... y Cía. Ltda. –exceptuada del descanso dominical– y cuya jornada ordinaria se distribuye en 5 días de trabajo seguidos de dos de descanso, les dan derecho a impetrar los correspondientes días de descanso compensatorio, no resultando procedente que estos últimos se imputen a los días de descanso que corresponden a dichos dependientes en conformidad al sistema de distribución de la jornada de trabajo y descansos a que se encuentran afectos.
- 2) La misma empresa se encuentra obligada a remunerar como extraordinarias las horas laboradas por sus dependientes en los días de descanso compensatorio correspondientes a los festivos recaídos en los días 2 y 3 de abril pasado en que éstos debieron prestar servicios, encontrándose, por ende, ajustadas a derecho las instrucciones que ordenan dicho pago.

**ESTATUTO DE SALUD. CONCURSOS. LEGALIDAD.****4.861/272, 20.09.99.**

**No se ajusta a derecho el concurso público para proveer, entre otros, el cargo de tecnólogo médico de la Corporación Municipal de Castro, por no haberse aprobado las bases del mismo por el Concejo Municipal. Reconsiderase el Dictamen N° 4.496/316, de 21.09.98 y cualesquiera otra doctrina contraria o incompatible con la establecida en el cuerpo del presente informe.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículos 3º, 32 y 36. Decreto N° 1.889, de Salud, artículos 22 y 23. Código Civil, artículo 19.

**Concordancias:** Dictamen N° 539/32, de 4.02.97.

Se ha solicitado la reconsideración del Dictamen N° 4.496/316, de 21.09.98, de la Dirección del Trabajo, mediante el cual se estableció que el concurso público para proveer, entre otros, el cargo de tecnólogo médico de la Corporación Municipal de Castro para la Educación, Salud y Atención al Menor se encontraba plenamente ajustado a derecho.

La Corporación que solicita la reconsideración de ese pronunciamiento, estima que este último no se ajusta a la Ley N° 19.378, es contradictorio con dictámenes emitidos por la Contraloría General de la República y la propia Dirección del Trabajo, y porque carece de sustento legal la afirmación contenida en el dictamen impugnado, en el sentido de que no se requiere la aprobación de las bases del respectivo concurso público de antecedentes por el Concejo Municipal, porque ello significaría permitir la intervención de un tercero ajeno a la futura relación laboral.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 32 de la Ley N° 19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone:

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

En iguales términos se reproduce esta disposición en el artículo 22 del reglamento de la Ley N° 19.378.

De la norma transcrita se desprende, que para la prestación de servicios en el sistema de salud municipal a través de un contrato indefinido, se exige el llamado previo a concurso público según las bases que al efecto haya aprobado con la debida antelación el Concejo Municipal, concurso que deberá ser convocado por el Alcalde respectivo.

En la especie, se solicita la reconsideración del Dictamen N° 4.496/316 de 21.09.98 que, en síntesis, establece que en los Servicios de Salud, Educación y Atención al Menor que no estén administrados directamente por las municipalidades, no se requiere de la aprobación de las bases

del concurso por el Concejo Municipal por ser éste un tercero ajeno en la futura relación laboral, y ser un órgano propio de las municipalidades, de lo cual derivaría que la aprobación de las bases del concurso por parte del Concejo Municipal en el ámbito de la aplicación de la Ley N° 19.378, es exigible única y exclusivamente cuando el concurso es convocado por una Municipalidad, habida consideración de que las demás entidades administradoras de Salud Municipal no cuentan dentro de su estructura orgánica con el Concejo Municipal.

Sobre el particular, cabe destacar que el artículo 3° de la Ley N° 19.378 en estudio, prevé:

*"Las normas de esta ley se aplicarán a los profesionales y trabajadores que se desempeñen en los establecimientos municipales de atención primaria de salud señalados en la letra a) del artículo 2°, y aquellos que, desempeñándose en las entidades administradoras de salud indicadas en la letra b) del mismo artículo, ejecutan personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud".*

Del precepto transcrito se deriva que el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, se aplica a los profesionales y trabajadores que laboran tanto para los establecimientos de salud municipal administrados directamente por las municipalidades como igualmente a aquellos que se desempeñan en las denominadas Entidades Administradoras de Salud Municipal, entre las que se encuentran las instituciones privadas sin fines de lucro, a las que la municipalidad haya entregado la administración de los establecimientos de salud, en conformidad con el artículo 12 del D.F.L. N° 1-3.063, del Ministerio del Interior, de 1980.

De acuerdo con el preciso tenor contenido en las disposiciones legales en análisis, el previo concurso público para la formalización de un contrato indefinido, es una exigencia legal que rige sin distinción para los establecimientos municipales de salud y entidades administradoras de salud administrados directamente por las municipalidades como para las instituciones privadas sin fines de lucro constituidas para los mismos efectos.

Del mismo modo se entiende que el proceso concursal debe cumplir todas las etapas y demás exigencias técnicas para su validez, a saber, la aprobación de las bases por el Concejo Municipal, la convocatoria por el Alcalde respectivo, la cobertura publicitaria del concurso, el establecimiento de la comisión de concursos y la calificación final de los concursantes, incluido el personal dependiente de las instituciones privadas sin fines de lucro que participen en el sistema de salud municipal.

Es por ello que, cuando el legislador de la Ley N° 19.378 quiso eximir o excluir de sus disposiciones, lo dejó expresamente establecido como se observa en el artículo 36 de la citada ley, al señalar que de las normas sobre concurso se exceptuará a los funcionarios que ingresen a una dotación por medio de permuta, conforme con lo señalado en su artículo 20.

De ello se sigue que no es posible sostener como válido en el sistema de salud municipal, un concurso público sin la aprobación de las bases por el Concejo Municipal y, mucho menos, puede argüirse para sostener lo contrario que la ley del ramo permita un concurso eximido de uno de sus principales requisitos de validez por causas que dicho cuerpo legal no contempla en ninguna de sus disposiciones permanentes y reglamentarias, y de acuerdo con la regla de interpretación de la ley contenida en el artículo 19, inciso primero, del Código Civil, cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu.

De aceptarse el criterio impugnado, significaría en los hechos reconocer una autonomía que el sistema no autoriza a las instituciones privadas operadoras del sistema, y comprometería grave-

mente el objetivo esencial del concurso que se impone la ley, cual es la igualdad de oportunidades para los postulantes y la correcta evaluación de los antecedentes que exige el cargo concursable, según se desprende del artículo 23 del reglamento de la ley.

De consiguiente, en opinión de la suscrita, la aprobación de las bases del concurso público por el Concejo Municipal en el Sistema de Salud Municipal, es una exigencia legal esencial que debe cumplirse estrictamente, sea que el cargo a proveer corresponda a establecimientos o entidades administradoras de salud administrados directamente por las Municipalidades, o a instituciones privadas sin fines de lucro constituidas al efecto, razón por la cual carece de validez legal el concurso público para proveer, entre otros, el cargo de tecnólogo médico de la Corporación Municipal de Castro, por no haberse aprobado las bases del mismo por el Concejo Municipal, procediendo la reconsideración del Dictamen N° 4.496/316, de 21.09.98.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que no se ajusta a derecho el concurso público para proveer, entre otros, el cargo de tecnólogo médico de la Corporación Municipal de Castro, por no haberse aprobado las bases del mismo por el Concejo Municipal.

Reconsiderase el Dictamen N° 4.496/316, de 21.09.98 y cualesquiera otra doctrina contraria o incompatible con la establecida en el cuerpo del presente informe.

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TRIBUNALES DE JUSTICIA.**

**4.862/273, 20.09.99.**

**La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de emitir un pronunciamiento sobre una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.**

**Fuentes:** Constitución Política de la República, artículos 7º y 73 inciso 1º.

Se solicita reconsideración de las Instrucciones N° 099-041, de 15.01.99, cursadas a la empresa ... por la fiscalizadora Sra. W. C. G., a través de las cuales se le exige dar cumplimiento a la cláusula Undécima del contrato colectivo vigente, en el sentido de conceder los préstamos a cuenta de gratificación legal que en la referida estipulación se establecen.

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

En primer término es necesario hacer presente que de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección en relación a esta presentación, se ha podido establecer que la materia en la que inciden las citadas instrucciones está en conocimiento de los Tribunales de Justicia, encontrándose la causa respectiva en actual tramitación ante el 9º Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad.

Precisado lo anterior, es necesario señalar 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".*

Asimismo, 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 aún a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derecho que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes.*

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

De consiguiente, atendido todo lo antes expuesto no cabe sino concluir que esta Dirección debe abstenerse de resolver la solicitud de reconsideración planteada por la empresa recurrente.

En consecuencia, en virtud de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Uds. que la Dirección del Trabajo se encuentra impedida de emitir un pronunciamiento sobre una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.

## **ORGANIZACIONES SINDICALES. DIRECTORES. CAMBIO DE FUNCIONES Y DE LUGAR DE TRABAJO.**

**4.863/274, 20.09.99.**

**Deniega a la empresa Servicios Aeroportuarios Lan Chile S.A. impugnación de instrucciones impartidas por el fiscalizador M. P. B., por las cuales se ordena reintegrar a sus funciones propias a los dirigentes sindicales Raúl Gutiérrez González, Jaime Santibáñez Ortiz y Manuel Márquez Gómez, por encontrarse ajustadas a derecho.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 12 inciso 1º; 174 y 243 incisos 1º y 2º. D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 5º letra b). Código Civil, artículo 45.

**Concordancias:** Dictamen N° 6.080/278, de 21.10.92.

Se impugna Instrucciones N° 099-247, de 1º.07.99, del fiscalizador Sr. M. P. B., por las cuales se ordena a la empresa Servicios Aeroportuarios Lan Chile S.A. reintegrar a sus funciones habituales en la losa del Aeropuerto Internacional de Santiago a los dirigentes sindicales Raúl Gutiérrez González, Jaime Santibáñez Ortiz y Manuel Márquez Gómez.



Se fundamenta el recurso en que tales dirigentes se habrían visto involucrados en graves sucesos de paralización ilegal de actividades y obstaculización de las mismas ocurridos el día 26 de mayo recién pasado, en la losa del aeropuerto, lo que llevó a que le fueran retiradas sus Tarjetas de Ingreso Control Aeronáutico (T.I.C.A.) que les permitía el acceso a dicha losa para desempeñar sus labores habituales, asignándoseles otras funciones por razones de fuerza mayor si sin tales credenciales no es posible ingresar a aquélla, medida que deberá mantenerse mientras la Dirección de Aeronáutica Civil que está investigando los hechos por denuncia de la empresa, no se pronuncie al respecto.

Se agrega, por otra parte, que la empresa ha solicitado el desafuero judicial de los dirigentes, con petición expresa de una separación provisional, trámites pendientes que no obstante ser conocidos del fiscalizador no le inhibieron de emitir las instrucciones de reintegro recurridas.

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

El artículo 243 incisos 1º y 2º del Código del Trabajo, disponen:

*"Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa. Del mismo modo, el fuero no subsistirá en el caso de disolución del sindicato, cuando ésta tenga lugar por aplicación de las letras c) y e) del artículo 295, o de las causales previstas en sus estatutos y siempre que, en este último caso, dichas causales importaren culpa o dolo de los directores sindicales.*

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

Del precepto legal transcrito se infiere que los directores sindicales, desde el momento de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en sus funciones, gozan del fuero contemplado en el artículo 174 del Código del Trabajo, siempre que concurran las circunstancias previstas por el legislador, esto es, que el término del respectivo mandato no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente, por término de la empresa o, en los casos de disolución del sindicato, cuando ésta tenga lugar por incumplimiento grave de las disposiciones legales o reglamentarias, o por haber estado en receso la organización durante un período superior a un año, o por aplicación de las causales previstas en los estatutos, cuando éstos importen culpa o dolo del respectivo dirigente.

Del mismo modo, de la disposición se deriva que durante el período de vigencia del fuero el empleador no podrá ejercer respecto del dirigente sindical, salvo caso fortuito o fuerza mayor, las facultades que le otorga el artículo 12 del Código.

El citado artículo 12 inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone:

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

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas es posible desprender que el empleador no podrá alterar la naturaleza de los servicios ni el sitio o recinto en que ellos deban prestarse respecto de un dirigente sindical, durante el período del fuero, a menos que concurra caso fortuito o fuerza mayor.

Ahora bien, para analizar si en la especie concurre caso fortuito o fuerza mayor para decidir si el empleador podía cambiar unilateralmente de funciones a los dirigentes, es decir, que ejecutaran otras labores similares a las que cumplían en la losa del aeropuerto, cabe señalar que el artículo 45 del Código Civil dispone:

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

Del concepto legal antes transcrito se desprende, como lo sostiene la doctrina, que este Servicio hace suya, entre otros, en Dictamen N° 6.080/278, de 21.10.92, que un hecho constituye caso fortuito o fuerza mayor cuando es inimputable, imprevisto e irresistible, características que deben concurrir copulativamente.

En otros términos, el suceso debe provenir de una causa ajena a la voluntad de las partes, o que ellas no hayan contribuido en forma alguna a su producción; que el mismo no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios y corrientes, y que no sea posible evitarlo, ni aun cuando se hayan opuesto las defensas idóneas para ello.

Pues bien, de los antecedentes aportados al caso no se desprende que haya sido la Dirección de Aeronáutica Civil, a través de un acto que pudiera estimarse de autoridad, la que requirió las Tarjetas de Ingreso Control Aeronáutico, T.I.C.A. a los dirigentes sindicales, con lo cual estarían impedidos de acceder a cumplir sus funciones ordinarias en la losa sino que lo habría efectuado la misma empresa, credenciales que una vez en su poder fueron acompañadas a la denuncia de los hechos que planteó ante dicho organismo, lo que lleva a concluir que en la especie el impedimento que afectaría a los dirigentes para acceder a la losa y desempeñar sus labores habituales no sería ajeno a la voluntad de una de las partes, de la empresa empleadora, sino de su decisión, razón por la cual faltaría uno de los elementos copulativos propios del caso fortuito o fuerza mayor, para que se pudiera alegar que éste ha concurrido en el caso y legitimaría efectuar el cambio de funciones de los dirigentes.

Por lo expresado, por no configurarse en los hechos comentados caso fortuito o fuerza mayor, el empleador no podía de por sí cambiar las funciones del trabajador dirigente sindical mientras éste gozase de su fuero legal, por impedirlo de modo expreso la disposición legal antes citada.

Ahora, que la empresa haya iniciado juicio de desafuero con motivo de los hechos y solicitado en la misma causa como medida provisional la separación inmediata de los dirigentes, gestiones que dado su carácter judicial inhibiría a este Servicio para entrar a conocer del caso, por lo que el fiscalizador en conocimiento de tales recursos debió abstenerse de impartir las instrucciones de reintegro de los trabajadores a sus labores habituales, ello no debe estimarse a juicio de la suscrita de esta manera, toda vez que, en primer lugar, el inicio de tales acciones judiciales no puede afectar el derecho de los trabajadores de seguir desempeñando sus funciones propias hasta el momento que el juez se pronuncie, lapso durante el cual resulta ajustado a derecho que este Servicio pueda ejercer sus atribuciones legales verificando que los trabajadores dirigentes sindicales desarrollen sus funciones laborales, por lo que las instrucciones impugnadas se conformaron a derecho.

Cabe agregar, por otro lado, que la acción deducida, de desafuero, no significa que el contrato termine mientras el procedimiento judicial no llegue a sentencia de término y se le dé cumplimiento, de obtenerse en el juicio, por lo que estando durante su tramitación vigente el contrato, éste produce todos sus efectos jurídicos, entre ellos el derecho del trabajador a desempeñar las labores convenidas, a menos que se resuelva por el mismo juez la separación provisional como medida prejudicial, separación que puede producirse sólo de ser autorizada por el juez y no antes, período este último de anticipación durante el cual si se puede, conforme a derecho, ordenar, en ejercicio de las facultades propias de fiscalización de este Servicio, el reintegro del dirigente a sus funciones habituales, si ha sido separado de hecho, como en la especie, y que, por no significar entrar a un pronunciamiento de fondo sobre el particular, no le inhiben frente a actuaciones judiciales pendientes sobre la materia.

De esta suerte, en la situación descrita, la Dirección está solamente velando porque se respete el derecho del trabajador a desempeñar las labores convenidas en el contrato y no se infrinja lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 243 ya comentado, que prohíbe dar aplicación a lo señalado en el artículo 12 respecto del dirigente en goce de fuero, sin que con ello se entre a conocer el fondo del asunto, que corresponde hacerlo con competencia exclusiva al juez ante el cual se haya recurrido formalmente, caso en el cual a la Dirección de estar en conocimiento de ello, le cabría inhibirse legalmente.

En efecto, el artículo 5º letra b), del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, dispone:

*"Al Director le corresponderá especialmente:*

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

Del tenor literal de la disposición citada se desprende que las facultades que el Director del Trabajo no puede ejercer estando un caso sometido al pronunciamiento de los Tribunales, y ello obre en su conocimiento, es fijar la interpretación de la legislación laboral, para lo cual se requiere normalmente dilucidar el fondo del asunto, cosa que no ocurre si frente a un cambio unilateral de funciones de un dirigente sindical sólo se exige que se cumpla con la ley que prohíbe dicho cambio, como sucede en la especie.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds. que se deniega a la empresa Servicios Aeroportuarios Lan Chile S.A. impugnación de instrucciones impartidas por el fiscalizador M. P. B., por las cuales se ordena reintegrar a sus funciones propias a los dirigentes sindicales Raúl Gutiérrez González, Jaime Santibáñez Ortiz y Manuel Márquez Gómez, por encontrarse ajustadas a derecho.

**CLAUSULA TACITA. REMUNERACIONES.****4.864/275, 20.09.99.****Rechaza solicitud de reconsideración de Instrucciones N° 13.12.98-1778 impartidas por la fiscalizadora Sra. P. S. a la empresa Administradora de Fondos de Pensiones ... .****Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 9º inciso 1º.

Se ha solicitado la reconsideración de las Instrucciones N° 13.12.98-1778 de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor Oriente, impartidas por la fiscalizadora Sra. P. S., que instruyen a la Administradora de Fondos de Pensiones ... pagar la diferencia de remuneraciones por los períodos de tres días o menos en que los trabajadores gozan de licencia médica.

La solicitud de reconsideración presentada por la empresa se fundamenta en las consideraciones que a continuación se transcriben: *"Nuestra empresa durante mucho tiempo ha pagado a sus trabajadores los períodos de licencias médicas inferiores a tres días, los que no están cubiertos por los servicios de salud. Estamos plenamente conscientes que esta práctica puede ser considerada como un beneficio tácito al que no es posible poner término en forma unilateral. Sin perjuicio de lo anterior, todo debe tener un límite y ese límite, en este caso, lo constituye un flagrante abuso de derecho respecto del cual los Servicios del Trabajo no pueden estar ajenos, y es por ello que solicitamos dejar sin efecto el oficio señalado"*.

Al respecto, cúpleme manifestar a Ud. que las consideraciones en que se fundamenta la solicitud aludida fueron oportunamente analizadas y ponderadas con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen a las instrucciones impartidas a la empresa, en efecto, sobre esta materia el artículo 9º inciso 1º del Código del Trabajo establece:

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

La consensualidad del contrato de trabajo dice relación con el hecho que para perfeccionarse requiere del simple acuerdo de voluntades de las partes, sin que sea necesario, salvo para los efectos de la prueba, la escrituración del mismo.

La falta de escrituración del contrato de trabajo trae como consecuencia para el empleador la aplicación de una sanción pecuniaria a beneficio fiscal y, además, produce el efecto de invertir el peso de la prueba, es decir que hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador, según lo dispone el inciso final del citado artículo 9º del Código del Trabajo.

Como consecuencia de la consensualidad del contrato individual de trabajo deben entenderse incorporadas a éste no sólo las estipulaciones y modificaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquéllas no escritas en el documento respectivo pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes.

Siguiendo este mismo orden de ideas la uniforme y reiterada doctrina sustentada por la Dirección del Trabajo ha señalado que el consentimiento o acuerdo de voluntades que perfecciona o modifica el contrato de trabajo puede formarse, salvo los casos en que la ley por razones de seguridad jurídica exija una manifestación expresa de voluntad, no sólo por la concurrencia de la voluntad formulada expresamente por las partes contratantes, sino que también por la manifestación tácita de la voluntad de las mismas, la cual se desprende de la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo, así como del otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que complementan o modifican las que en forma escrita configuran los contratos individuales de trabajo.

De consiguiente, para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo es necesario que se verifiquen los siguientes elementos, a saber:

- a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.
- b) Voluntad de las partes, esto es, del comportamiento de las partes debe desprenderse inequívocamente que éstas tengan un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su aquiescencia tácita a la modificación del mismo.
- c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa.

En la especie, la fiscalizadora Sra. P. S., constató una disminución de la remuneración del trabajador Sr. ... como consecuencia del no pago de las prestaciones tácitamente convenidas respecto de los tres primeros días de goce de licencia médica del dependiente.

La misma ministro de fe verificó además que esta prestación se había pagado de manera reiterada a todos los trabajadores de la empresa, cuestión que es reconocida por el reclamante, y que en el caso particular del Sr. ..., el beneficio en análisis le ha sido otorgado por la empresa en cuatro oportunidades anteriores desde el mes de diciembre de 1997 hasta el mes de noviembre de 1998.

En consecuencia, de los antecedentes constatados en su calidad de ministro de fe por la fiscalizadora actuante se evidencia de manera clara que las partes llegaron a un acuerdo tácito para generar el beneficio del pago de remuneración durante los tres primeros días de goce de la licencia médica por parte del trabajador de que se trata, cláusula tácita que debe ser respetada obligatoriamente por las partes.

En nada obsta a la conclusión anterior el hecho que la empresa considere "abusivo" el goce reiterado de este beneficio por parte del trabajador en cuestión, toda vez que los procedimientos de impugnación de las licencias médicas están expresamente establecidos en la ley y, en caso alguno, se puede entender que los mismos habilitan al empleador para modificar unilateralmente las obligaciones estipuladas de manera expresa o tácita en los contratos individuales o colectivos de trabajo.

Atendido lo expuesto precedentemente y habida consideración de que no se han aportado nuevos antecedentes de hecho ni de derecho que permitan modificar lo resuelto por la fiscalizadora

actuante, forzoso resulta concluir que no resulta procedente acceder a la reconsideración del Oficio Instrucciones N° 13.12.98-1778 de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor Oriente, como tampoco dejar sin efecto las instrucciones referidas que se fundamentan en el mismo.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto se rechaza solicitud de reconsideración del Oficio Instrucciones N° 13.12.98-1778 de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor Oriente impartidas por la fiscalizadora Sra. P. S. a la empresa A.F.P. ... .

### **DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA.**

**4.865/276, 20.09.99.**

**La Dirección del Trabajo carece de facultades para pronunciarse respecto a si el contrato de transporte escolar que se acompaña se ajusta o no a derecho.**

**Fuentes:** D.F.L. N° 2, de 1967, artículos 1° letras a) y b), y 5° letras b) y c).

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el modelo de contrato de transporte escolar que acompaña se ajusta o no a derecho.

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

De conformidad al artículo 1° letras a) y b) del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de este Servicio, corresponde a la Dirección del Trabajo, entre otras funciones, "*La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral*" y "*Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo*".

Por otra parte y de acuerdo al artículo 5° letras b) y c) del mismo texto legal, entre las atribuciones del Director del Trabajo, están las de "*Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social...*" y "*Velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República*".

De las normas citadas, como asimismo, del contexto del citado D.F.L. N° 2, fluye que la competencia de la Dirección del Trabajo se relaciona con la interpretación y fiscalización de la legislación y reglamentación laboral vigente.

Atendido lo anterior y, habida consideración que la materia en que incide el pronunciamiento requerido, esto es, la legalidad del contrato de transporte escolar que se acompaña, escapa del ámbito jurídico laboral, no cabe sino concluir que la Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer y resolver sobre el particular.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de facultades para pronunciarse respecto a si el contrato de transporte escolar que se acompaña se ajusta o no a derecho.

**TRABAJADORES PESQUEROS. ELEMENTOS DE MANIOBRA. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR.****4.866/277, 21.09.99.****El responsable del estado de los elementos de maniobra utilizados en las faenas de pesca es el empleador, armador u operador de la nave.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 184 inciso 1º. D.S. Nº 214, de 1965, artículo 30. D.L. Nº 2.222, de 1978, Ley de Navegación, artículo 89.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 2.284/93, de 17.04.96 y 4.336/262, de 25.08.93.

Se solicita que esta Dirección determine quién es el responsable del estado de los elementos de maniobra utilizados en las faenas de pesca.

La organización sindical recurrente agrega que la calidad deficiente de los mismos ocasiona múltiples accidentes de trabajo, incluso con resultado de muerte de los tripulantes que laboran a bordo de naves pesqueras.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 184 del Código del Trabajo, en su inciso 1º dispone:

*"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".*

Del precepto legal preinserto se desprende que el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente no sólo la vida sino que también la salud de los trabajadores, debiendo mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas y proporcionarles los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

El artículo 30 del D.S. Nº 214, de 1965, que fija el Reglamento del trabajo a bordo de los barcos pesqueros, por su parte, señala como obligaciones del armador, entre otras, la siguiente *"velar porque los barcos de su empresa estén en óptimas condiciones de seguridad antes de hacerse a la mar, contando con la documentación correspondiente revisada y al día"*.

La Ley de Navegación, Decreto Ley Nº 2.222, de 1978, ratifica las normas precedentemente citadas al establecer en su artículo 89 que el capitán, y por ende, el armador u operador como representante suyo, será siempre responsable de la seguridad de la nave y de su dotación.

Armonizando lo expresado en los párrafos precedentes es posible afirmar que el responsable del estado de los elementos de maniobra utilizados en las faenas de pesca es el empleador, armador u operador de la nave.

La conclusión anterior está en armonía con la jurisprudencia de este Servicio, la que al referirse a la aplicación del anteriormente citado artículo 184 del Código del Trabajo ha destacado el carácter imperativo de este artículo, en conformidad al cual resulta claro que la responsabilidad por los riesgos recae en el empleador por cuanto *"es indudable que la prestación del servicio a que el trabajador se obliga por el contrato de trabajo debe efectuarse en condiciones materiales y técnicas que salvaguarden plenamente su integridad física y su salud"*.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que el responsable del estado de los elementos de maniobra utilizados en las faenas de pesca es el empleador, armador u operador de la nave.

**ESTATUTO DE SALUD. ENCASILLAMIENTO. LEGALIDAD. CATEGORIAS. CAPACITACION. BENEFICIOS CONVENCIONALES. PROCEDENCIA. REGLAMENTO MUNICIPAL. OMISION. EFECTOS.**

**4.867/278, 21.09.99.**

- 1) La Entidad Administradora de Salud Municipal deberá dar cumplimiento al inciso final del artículo 12 transitorio de la Ley N° 19.378, en el caso de funcionarios con 20 o más de servicio, que a la entrada en vigencia de esta ley, no se les hubiere reconocido por única vez, el puntaje suficiente para acceder al 20% del sueldo base mínimo nacional.**
- 2) En el sistema de salud municipal, la forma y la fecha para acceder a las categorías y niveles de la carrera funcionaria, están expresamente reguladas por los artículos 26 y 28 del reglamento de la Ley N° 19.378, por lo que la entidad administradora está impedida de intervenir discrecionalmente en dicho procedimiento.**
- 3) Debe computarse como actividad de capacitación el curso de Podología de 990 horas, que satisface los requisitos copulativos establecidos en el artículo 45 del reglamento de la Ley N° 19.378.**
- 4) En el sistema de salud municipal no procede pagar la asignación por pérdida de caja, porque ella no está contemplada como estipendio de la remuneración, salvo que se hubiere pactado con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378.**
- 5) La omisión del Reglamento Municipal que prevé el artículo 22 de la Ley N° 19.378, no tiene consecuencias para la carrera funcionaria ni están contempladas sanciones para la entidad administradora encargada de su implementación.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículos 22, 23, 31, 38 letra b), 12 transitorio. Decreto N° 1.889, de Salud, artículos 26, 28, 45, 3° transitorio.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 540/33, de 4.02.97; 3.947/216, de 8.07.97; 5.313/351, de 2.11.98; 2.518/135, de 13.05.99.

Se solicita pronunciamiento sobre las siguientes materias regidas por la Ley N° 19.378:



- 1) Cómo se corrige el encasillamiento de funcionarios con 20 años o más, en contravención al artículo 12 transitorio de la Ley N° 19.378, habiéndose cumplido con el requisito de aprobar curso de capacitación impartido por el Servicio de Salud Metropolitano Occidente.
- 2) Si el acceso al nivel de la carrera funcionaria corresponde cuando se completa puntaje o discrecionalmente por el empleador.
- 3) Cuándo se reconoce el curso de Podología de 990 horas que no habría sido reconocido al momento del encasillamiento, cuya atención podológica a la población diabética y adulto mayor recién se implementa en septiembre de 1999.
- 4) Si debe cancelar asignación por pérdida de caja a la recaudadora y a la secretaria que maneja la caja chica.
- 5) Las consecuencias que se derivan de que en la comuna aún no se ha dictado reglamento comunal.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que se formulan las consultas:

1) En relación con la primera consulta, la primera parte del inciso primero, y el inciso final, respectivamente, del artículo 12 transitorio de la Ley N° 19.378 que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone:

*"La entrada en vigencia de las disposiciones sobre remuneraciones y carrera funcionaria, contenidas en el Párrafo 3º del Título I y en el Párrafo 1º del Título II de esta ley, será la siguiente:*

*"Para efectos de la ubicación del personal en los niveles de la carrera funcionaria referidos en la letra a) precedente, los funcionarios con veinte o más años de experiencia y a quienes una vez reconocidas las actividades de capacitación a que se refiere el artículo 42, se les compute un puntaje tal, que el sueldo base resultante por este concepto, no exceda del 20% del sueldo base mínimo nacional, tendrán derecho, por una sola vez, a que se les reconozca por la Entidad Administradora la diferencia necesaria para alcanzar dicho porcentaje. Para ello será condición que aprueben el curso de capacitación que impartirán para estos efectos los Servicios de Salud. El reglamento de la carrera funcionaria establecerá la duración, los contenidos y las exigencias mínimas para aprobar el curso, como asimismo, toda otra norma necesaria para la adecuada aplicación de este inciso".*

A su turno, el artículo 3º transitorio, en sus incisos primero y segundo del Decreto N° 1.889, de Salud, que aprueba Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicado en el Diario Oficial de 29.11.95, dispone:

*"Los funcionarios señalados en el artículo 8º de este reglamento, que ingresen a la primera dotación o a la dotación adicional y a quienes una vez reconocidas las actividades de capacitación a que se refiere el artículo 42 de la Ley N° 19.378, no completen el puntaje suficiente para acceder al 20% del sueldo base mínimo nacional por concepto de capacitación, tendrán derecho por una sola vez a que se les reconozca por la Entidad Administradora correspondiente, la diferencia necesaria para alcanzar dicho porcentaje.*

*"Las Entidades Administradoras deberán enviar a los Servicios de Salud correspondientes, la información del personal con 20 o más años de servicio, que se encuentre en la condición señalada*

en el inciso anterior, con el fin de programar los cursos respectivos, una vez ubicado el personal en los niveles de la carrera funcionaria".

De las disposiciones legal y reglamentaria transcritas se deriva en lo pertinente que, con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, las Entidades Administradoras de Salud Municipal, por única vez, debían reconocer la diferencia de puntaje por capacitación de aquellos funcionarios con veinte o más años de experiencia para que el sueldo base resultante por ese concepto alcance el 20% del sueldo base mínimo nacional, para lo cual sería condición indispensable la aprobación del curso de capacitación respectivo a impartirse por los Servicios de Salud, en la duración, contenidos y exigencias de aprobación que estableció la norma reglamentaria.

En la especie, se consulta la forma que debería corregirse la no aplicación de los preceptos en análisis en el caso de funcionarios con 20 o más años de servicio en el área, que habían cumplido con el requisito de aprobar el curso de capacitación impartido por el Servicio de Salud Metropolitano Occidente.

Atendido el preciso tenor normativo, el ejercicio clasificatorio del personal aludido debió realizarse en la oportunidad que indica la primera parte del artículo 12 transitorio en comento, y dentro del plazo que el mismo precepto señaló a las municipalidades para fijar tanto la primera escala de sueldos bases y ubicar en los niveles de la carrera funcionaria correspondiente, al personal perteneciente a la dotación de salud respectiva.

En otros términos, el nivel de la carrera funcionaria y la remuneración correspondiente a esa clasificación debió realizarse en la oportunidad y en la forma señaladas en los preceptos analizados, y para el evento de no haberse cumplido tales disposiciones los funcionarios afectados, en cada caso, deben recurrir ante la misma Entidad Administradora para regularizar su situación, sin perjuicio de la acción de los Servicios facultados para fiscalizar el cumplimiento de la ley del ramo.

De consiguiente, deberá la Entidad Administradora respectiva dar cumplimiento al inciso final del artículo 12 transitorio de la Ley N° 19.378, en el caso de funcionarios que, a la entrada en vigencia de este cuerpo legal, con 20 años o más de servicio no se les hubiere reconocido, por única vez, el puntaje suficiente para acceder al 20% del sueldo base mínimo nacional.

2) En lo que dice relación con la segunda consulta, el artículo 26 del reglamento de la Ley N° 19.378, establece:

*"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".*

Por su parte, el artículo 28 del mismo reglamento prevé:

*"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".*

De las normas reglamentarias transcritas se desprende, en primer lugar, que cada entidad administradora de salud municipal es autónoma para establecer los puntajes que servirán de referentes para la promoción del trabajador en su carrera funcionaria, asignando y distribuyendo, respectivamente, los máximos para cada categoría y nivel, en su caso, de suerte tal que la acumulación de puntajes determina el acceso al nivel correspondiente una vez completado el puntaje asignado a ese nivel.

Por otra, de manera expresa se establece el momento en que se accede al respectivo nivel, y éste es la fecha en que el funcionario completa el puntaje requerido para ese nivel, el que se materializa con una especial formalidad exigida por el reglamento, cual es el otorgamiento de un documento formal que da cuenta de la promoción al nivel respectivo pero debiendo además, procederse a la anotación de este hecho en la hoja de la carrera funcionaria del trabajador.

En la especie, se consulta si el cambio de nivel opera al momento de completarse el puntaje o cuando el empleador lo decide discrecionalmente.

Según el claro marco reglamentario descrito, está perentoriamente establecida la forma, el momento e incluso la fecha en que debe operar la promoción del funcionario al nivel correspondiente, procedimiento al cual debe sujetarse estrictamente la entidad administradora, sin que sea posible bajo ninguna circunstancia ejercer la discrecionalidad para alterar el riguroso procedimiento de promoción funcionario contemplado por el legislador.

Por lo anterior, en el sistema de salud municipal, la forma y la fecha para acceder a las categorías y niveles de la carrera funcionaria están expresamente reguladas por los artículos 26 y 28 del reglamento de la Ley N° 19.378, por lo que la entidad administradora está impedida de intervenir discrecionalmente en dicho procedimiento.

3) Respecto de la consulta asignada con este número, el artículo 38 letra b), de la Ley N° 19.378, dispone:

*"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 esta norma se colige que la capacitación es un elemento de la carrera funcionaria en el sistema de salud primaria, que está definido por el legislador como el perfeccionamiento formativo del funcionario para su desempeño óptimo en dicha área de servicio, lo que se materializa a través de cursos o estadías reconocidos por el Ministerio de Salud en la forma que señala la ley del ramo y su reglamento.

A su turno, el artículo 45 del reglamento de la Ley N° 19.378, prescribe:

*"Los cursos y estadías realizadas por cada funcionario deberán cumplir con las siguientes exigencias para ser computados para los efectos del elemento de Capacitación:*

- "a) *Estar incluido en el Programa de Capacitación Municipal.*
- "b) *Cumplir con la asistencia mínima requerida para su aprobación, y*
- "c) *Haber aprobado la evaluación final".*

De este precepto reglamentario es posible derivar que para computar el elemento capacitación en la carrera funcionaria, sólo pueden considerarse los cursos y estadías que cumplan copulativamente con los tres requisitos que exige la citada norma reglamentaria, a saber, que dichos cursos y estadías estén incluidos en el Programa de Capacitación Municipal, cumplir con la asistencia mínima requerida para su aprobación, y haber aprobado la evaluación final.

En la consulta, se solicita saber cuando procede reconocer el curso de Podología de 990 horas ya realizado por la funcionaria, pero que no fue reconocido al momento del encasillamiento y cuya atención podológica a la población diabética y adulto mayor recién se implementará en septiembre de 1999.

En consideración al preciso marco legal y reglamentario descrito, el reconocimiento de los cursos y estadías para los efectos de computar la capacitación como elemento de la carrera funcionaria, constituye un ejercicio clasificatorio del personal objetivo y debidamente reglamentado, del cual no es posible substraerse por circunstancias ajenas o no contempladas en dicha normativa, de lo cual se desprende que si la funcionaria realizó el curso de Podología de 990 horas que hubiere estado incluido en el Programa de Capacitación Municipal, cumplió con la asistencia mínima requerida para su aprobación y aprobó la evaluación final, dicho curso debió computarse para los efectos de la capacitación, resultando irrelevante el momento en que se implante la atención podológica a los prestatarios del servicio.

Por ello, debe computarse como actividad de capacitación el curso de Podología de 990 horas, que cumple con los requisitos copulativos establecidos en el artículo 45 del reglamento de la Ley N° 19.378.

4) En lo que respecta a la consulta formulada con este número, el artículo 23 de la Ley N° 19.378, prescribe:

*"Para los efectos de esta ley, constituyen remuneración solamente las siguientes:*

- "a) *El Sueldo Base, que es la retribución pecuniaria de carácter fijo y por períodos iguales, que cada funcionario tendrá derecho a percibir conforme al nivel y categoría funcionaria en que esté clasificado o asimilado de acuerdo con el Título II de esta ley y que se encuentre señalado en el respectivo contrato.*
- "b) *La Asignación de Atención Primaria Municipal, que es un incremento del sueldo base a que tiene derecho todo funcionario por el solo hecho de integrar una dotación.*
- "c) *Las demás asignaciones, que constituyen los incrementos a que se tiene derecho en consideración a la naturaleza de las funciones o acciones de atención primaria de salud a desarrollar, a las peculiares características del establecimiento en que se labora y a la evaluación del desempeño funcionario. Estas son: la asignación por responsabilidad directiva en un consultorio municipal de atención primaria; la asignación por desempeño en condiciones difíciles; la asignación de zona y la asignación de mérito.*

*"Las remuneraciones deberán fijarse por mes, en número de horas de desempeño semanal".*

Del texto legal transcrito se desprende que en el sistema de salud municipal, la remuneración del personal está constituida solamente por los estipendios que el legislador especificó pormenorizadamente, sin que sea posible incorporar al monto remuneratorio ningún otro aspecto o estipendio de los señalados en dicha disposición.

En la especie, se consulta si procede pagar una asignación de caja a la recaudadora y a la secretaria que maneja la caja chica.

Atendido el preciso tenor normativo en estudio, la aludida asignación de caja no está contemplada como estipendio en la remuneración de los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, mucho menos un rubro como lo es la asignación en cuestión, puesto que esta última sólo se concibe en el régimen laboral de contratación convencional como un monto compensatorio para responder por los fondos dados en custodia del trabajador, pero en ningún caso como incremento de la remuneración.

De ello se sigue, que en salud municipal los fondos a cargo de la custodia del funcionario suponen una suerte de responsabilidad funcionaria en el cargo por este concepto, pero que no tiene contemplado un reconocimiento pecuniario ni remuneratorio para ese funcionario.

Sin embargo, si la referida asignación por pérdida de caja hubiere estado pactada contractualmente con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, en tal evento forma parte del sueldo del trabajador respectivo, imputándose a este último por la adecuación de remuneraciones que debió efectuarse en su momento, en los términos establecidos por el artículo 3° transitorio de la aludida ley, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 540/33, de 4.02.97.

De consiguiente, en el sistema de salud municipal no procede pagar la Asignación por pérdida de caja, porque no está contemplada como estipendio de la remuneración de los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, salvo que se hubiere pactado con anterioridad a la entrada en vigencia de dicho cuerpo legal.

5) En lo que dice relación con la última consulta, el artículo 31 de la Ley N° 19.378, dispone:

*"La carrera funcionaria deberá garantizar la igualdad de oportunidades para el ingreso y el acceso a la capacitación, la objetividad de las calificaciones y la estabilidad en el empleo; reconocer la experiencia, el perfeccionamiento y el mérito funcionario, en conformidad con las normas de este Estatuto".*

Del precepto transcrito, se deriva que la carrera funcionaria es el objetivo central que tuvo en cuenta el legislador del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, precisando su contenido y garantizando la igualdad de oportunidades para el ingreso a ella, la transparencia de las calificaciones del personal, la estabilidad funcionaria, el reconocimiento de los elementos constitutivos de la carrera, el perfeccionamiento y el mérito del personal, todo lo cual se concibe y debe conseguirse según las normas del referido Estatuto.

En la consulta, se requiere saber qué consecuencias puede derivarse si en la comuna aún no ha sido posible tener reglamento comunal.

Sobre el particular, el artículo 22 de la citada ley establece:

*"De acuerdo a las normas de carrera funcionaria establecidas en el Título II de esta ley, las entidades administradoras serán autónomas para determinar la forma de ponderar la experiencia, la capacitación y el mérito para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria, según los criterios objetivos que al efecto se fijen en el reglamento municipal respectivo. El mérito tendrá efecto remuneratorio sólo a través de la asignación de mérito que se establece en la presente ley. Sin perjuicio de todo lo anterior, aquellos funcionarios que provengan de otro establecimiento de salud municipal, tendrán derecho a que se les ubique, a lo menos, en el nivel que ocupaban en su anterior empleo".*

De esta disposición es posible colegir que el legislador, con el propósito de agilizar el cumplimiento del desarrollo de la carrera funcionaria, autorizó a las entidades administradoras para establecer de manera autónoma la "ponderación" de cada uno de los elementos constitutivos de la carrera, a través de un reglamento municipal y según los parámetros precisos que la misma ley señala para cada uno de esos elementos.

En este contexto, cabe consignar que la ponderación de los elementos constitutivos de la carrera funcionaria, responde a los criterios objetivos que estarán especificados en el reglamento municipal respectivo, el cual deberá ajustarse estrictamente a la normativa legal descrita, y así lo ha establecido la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 5.313/351, de 2.11.98.

No obstante lo anterior, la omisión del reglamento municipal en los términos expuestos no puede alterar el rigor del procedimiento para el cumplimiento y desarrollo de la carrera funcionaria, puesto que la falta de dictación del mismo, por una parte, no tiene contemplada sanción alguna para la entidad administradora responsable de su implementación, y, por otra, porque esta última igualmente puede y debe en tales circunstancias dar cumplimiento a la promoción y desarrollo de la carrera siguiendo estrictamente las disposiciones permanentes de la ley y su reglamento.

En otros términos, la ponderación de los elementos de la carrera funcionaria cuyos criterios objetivos deben estar fijados en el reglamento municipal, igualmente puede y debe realizarse por la entidad administradora cuando no se ha implementado dicho cuerpo normativo, toda vez que la ley y su reglamento se bastan para que aquélla cumpla adecuadamente con la aludida ponderación.

Por lo anterior, la omisión del reglamento municipal que prevé el artículo 22 de la Ley N° 19.378, no tiene consecuencias para la carrera funcionaria ni están contempladas sanciones para la entidad administradora encargada de su implementación.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar lo siguiente:

- 1) La Entidad Administradora de Salud Municipal deberá dar cumplimiento al inciso final del artículo 12 transitorio de la Ley N° 19.378, en el caso de funcionarios con 20 o más años de servicio, que a la entrada en vigencia de esta ley, no se les hubiere reconocido por única vez, el puntaje suficiente para acceder al 20% del sueldo base mínimo nacional.
- 2) En el sistema de salud municipal, la forma y la fecha para acceder a las categorías y niveles de la carrera funcionaria, están expresamente reguladas por los artículos 26 y 28 del reglamento de la Ley N° 19.378, por lo que la entidad administradora está impedida de intervenir discrecionalmente en dicho procedimiento.

- 3) Debe computarse como actividad de capacitación el curso de Podología de 990 horas, que satisface los requisitos copulativos establecidos en el artículo 45 del reglamento de la Ley N° 19.378.
- 4) En el sistema de salud municipal no procede pagar la asignación por pérdida de caja, porque ella no está contemplada como estipendio de la remuneración, salvo que se hubiere pactado con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378.
- 5) La omisión del Reglamento Municipal que prevé el artículo 22 de la Ley N° 19.378, no tiene consecuencias para la carrera funcionaria ni están contempladas sanciones para la entidad administradora encargada de su implementación.

**JORNADA DE TRABAJO. SERVICIO INTERURBANO DE TRANSPORTES DE PASAJEROS. REGISTRO DE ASISTENCIA. SISTEMA ESPECIAL.**

**4.868/279, 21.09.99.**

**El personal de choferes dependientes de la empresa ... se encuentra afecto, en materia de jornada de trabajo y descanso a lo dispuesto en el artículo 25 del Código del Trabajo y al sistema especial de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones fijado en la Resolución exenta N° 753, de 9.08.94, y, para el caso de optar por los sistemas alternativos que ellas consignan, a las Resoluciones exentas N°s. 851, de 30.08.95 y 271, de 21.08.98, de esta Dirección.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 25. Resoluciones exentas N°s. 753, de 9.08.94, 851, de 30.08.95 y 271, de 21.08.98.

**Concordancias:** Dictamen N° 6.402/280, de 16.10.95.

Se remitió a esta Dirección la presentación de esa empresa, por la cual solicitan un pronunciamiento acerca de la aplicabilidad de la Resolución N° 271, de 21.08.98 a la recurrente ... atendida las características del servicio que prestan los vehículos de la misma.

Al efecto, la recurrente expresa que dispone de dos furgones Toyota con capacidad para 13 personas, destinados al transporte de sus trabajadores dependientes desde sus oficinas en Chile Chico a las instalaciones de la Cía. Minera ... y viceversa; que los referidos vehículos de transporte son conducidos por dos choferes contratados al efecto quienes laboran bajo un sistema de turnos de 20 días de trabajo por 10 de descanso.

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

El artículo 25 del Código del Trabajo, dispone:

*"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 vehícu-*

los 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 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".*

De la norma legal precedentemente transcrita es dable señalar que 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, es de 192 horas mensuales.

De acuerdo a lo anterior, se encuentran afectos a la referida jornada de trabajo el personal de choferes y auxiliares que prestan servicios en: a) locomoción colectiva interurbana, b) servicios interurbanos de transporte de pasajeros, c) vehículos de carga terrestre interurbana, y d) a bordo de ferrocarriles.

Ahora bien, con el objeto de determinar si el personal de conductores que nos ocupa se encuentra incluido en alguna de las categorías que dicha norma contempla, se hace necesario señalar que se entiende por "servicios interurbanos de transporte de pasajeros". Al respecto, esta Dirección mediante Dictámenes N<sup>os</sup>. 1.268/71, de 7.03.94 y 6.402/280, de 16.10.95, ha resuelto que debe entenderse por tales todos aquellos servicios destinados a transportar pasajeros entre una o más ciudades o localidades que estén ubicadas en ciudades o áreas urbanas diferentes, los que pueden ser prestados con buses, minibuses, taxis colectivos o taxis básicos.

Asimismo, que se comprenden dentro de dichos servicios interurbanos de transporte de pasajeros, los servicios de turismo, los servicios de transporte de trabajadores y demás servicios que, transportando pasajeros entre una o más ciudades o localidades que estén ubicadas en ciudades o áreas urbanas diferentes, no estén considerados dentro de la locomoción colectiva interurbana.

De consiguiente, y considerando que de acuerdo a los antecedentes acompañados, en particular el informe evacuado por la fiscalizadora E. R. S., la empresa ... transporta trabajadores con vehículos de su propiedad, los cuales son conducidos por personal de su dependencia, resulta procedente sostener que la citada empresa mantiene un servicio interurbano de transporte de



pasajeros y, por ende, su personal de conductores se encuentra afecto, en materia de jornada de trabajo y descanso, a lo dispuesto en el artículo 25 del Código del Trabajo.

Precisado, entonces, que el transporte de trabajadores que realiza la empresa ... constituye un servicio interurbano de transporte de pasajeros en los términos de la norma legal citada, no cabe sino concluir que al personal de conductores en comento les resulta plenamente aplicable la Resolución N° 753, de 9.08.94, que fija un sistema especial obligatorio de control de asistencia de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, como asimismo las Resoluciones N°s. 851, de 30.08.95 y 271, de 21.08.98, complementarias de la anterior, que fijan sistemas opcionales de control de asistencia y horas de trabajo.

Finalmente cabe señalar que, conforme a lo expresado en párrafos que anteceden, el sistema de jornada de trabajo y descansos utilizado por la empresa, esto es, 20 días de trabajo seguidos de 10 días de descanso, no se encuentra ajustado a derecho. Con el objeto de regularizar tal situación la empresa podría, conjuntamente con los trabajadores involucrados, solicitar de esta Dirección autorización para implementar el sistema excepcional en referencia.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposición legal y doctrina administrativa citada, cumplesme informar a Ud. que el personal de choferes dependientes de la empresa ... se encuentra afecto, en materia de jornada de trabajo y descanso a lo dispuesto en el artículo 25 del Código del Trabajo y al sistema especial de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones fijado en la Resolución exenta N° 753, de 9.08.94, y, para el caso de optar por los sistemas alternativos que ellas consignan, a las Resoluciones exentas N°s. 851, de 30.08.95 y 271, de 21.08.98, de esta Dirección.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INCORPORACION DE CLAUSULA A CONTRATO INDIVIDUAL. BENEFICIOS DE CUMPLIMIENTO COLECTIVO.**

**4.869/280, 21.09.99.**

**El incentivo de producción pactado en el punto 13 del contrato colectivo celebrado entre la empresa ... Ltda. y el sindicato allí constituido, constituye un beneficio de cumplimiento individual y, por lo tanto, subsiste incorporado a los contratos individuales de trabajo de los respectivos dependientes, una vez extinguido el referido instrumento.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 348 inciso 2°.

**Concordancias:** Dictamen N° 1.342/062, de 13.03.97.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la interrogante formulada en acta de comparecencia de 15.07.99 por el dirigente del sindicato de trabajadores de la empresa ... Ltda. Sr. ..., en orden a determinar si la cláusula sobre bono de producción establecida en el contrato colectivo celebrado entre la citada empresa y el sindicato allí constituido, pasó a formar parte integrante de los contratos individuales de los involucrados, una vez extinguido el citado instrumento.

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

El inciso 2º del artículo 348 del Código del Trabajo, dispone:

*"Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente".*

De la disposición precedentemente transcrita se infiere que todos los derechos y obligaciones que se encuentran contenidos en instrumentos colectivos pasan a formar parte de los contratos individuales de los trabajadores afectos a él en el evento de que dichos convenios se extingan. Todo esto, de pleno derecho, vale decir, por el solo ministerio de la ley, sin necesidad que las partes lo acuerden en documento alguno.

Es necesario advertir, que sólo se exceptúan de esta regla las cláusulas que establecen mecanismos de reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero, y aquellas que involucren derechos u obligaciones que deban ejercitarse o cumplirse en forma colectiva, las cuales evidentemente desaparecen una vez expirado el plazo fijado para la vigencia del contrato colectivo.

Ahora bien, para determinar cuando un beneficio debe estimarse de cumplimiento colectivo corresponde recurrir, conforme a los artículos 19 y 20 del Código Civil, al tenor literal de la ley precisando el significado de la expresión "colectivamente" utilizada por ésta.

Al respecto cabe señalar que el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española indica que "colectivamente" es "en común, conjuntamente"; "conjuntamente", a su vez, significa "juntamente" y, esta última expresión, según el mismo texto, expresa la idea de "con unión o concurrencia de dos o más cosas en un mismo sujeto o lugar", "a un mismo tiempo".

Sobre la base de dicho análisis la jurisprudencia de este Servicio contenida, entre otros, en Dictamen N° 1.342/62, de 13.03.97, ha sostenido que *"deberá entenderse que un beneficio es de carácter colectivo cuando debe ser disfrutado o exigido por todos los dependientes a un mismo tiempo, sin que sea viable a ninguno de ellos demandar separadamente su cumplimiento, en un lugar y tiempo diverso del resto"*.

En otros términos, para los señalados efectos, procederá considerar de carácter colectivo todo aquel beneficio que no pueda ser exigido o disfrutado en forma individual por uno o más de los involucrados, sino por la totalidad de ellos de consuno, como sucede, por ejemplo, con un paseo anual.

Ahora bien, de los antecedentes reunidos en torno a este asunto se ha podido establecer que el estipendio por el cual se consulta es el bono de producción que se establecía en el punto 13 del contrato colectivo, celebrado entre la empresa ... Ltda. y el sindicato de trabajadores de la misma, cuya vigencia expiró el 30 de mayo pasado.

De los referidos antecedentes aparece que el bono de producción de que se trata se encontraba reglamentado en un anexo del señalado instrumento colectivo y que operaba en proporción a los kilogramos /hombre/horas producidos y entregados a la bodega de productos terminados, por un grupo de operadores directos en un ciclo de producción de un mes de duración.

Aparece igualmente, que el beneficio en comento se traduce en un porcentaje del sueldo de cada trabajador que se consigna en una tabla del mismo reglamento, el cual puede ascender hasta un máximo de 51,19% del mismo.

Aplicando todo lo expuesto al caso en consulta, preciso es convenir, en opinión de esta Dirección, que el incentivo que nos ocupa no puede ser calificado como beneficio de cumplimiento colectivo al tenor del concepto fijado por la doctrina de este Servicio, ya citada.

En efecto, si bien es cierto la generación del mismo deriva del trabajo conjunto de los trabajadores con derecho a percibirlo, no lo es menos, que el monto que por tal concepto les pudiere corresponder puede ser exigido y percibido por cada uno de ellos individualmente, esto es, en forma independiente de los demás beneficiarios, lo cual se corrobora si se considera que, conforme a lo pactado, el porcentaje a que asciende el mencionado estipendio se calcula sobre el sueldo de cada uno de los beneficiarios, y en forma proporcional a los días efectivamente trabajados por éstos en el respectivo período mensual.

En estas circunstancias dable resulta afirmar, que el incentivo de producción de que se trata debe ser calificado como un beneficio de cumplimiento individual, puesto que la empleadora se encontró obligada a pagarlo a cada trabajador, individualmente considerado, una vez cumplidas las condiciones necesarias para su otorgamiento.

De consiguiente, en mérito de todo lo expuesto, no cabe sino concluir que extinguido el instrumento colectivo que establecía dicho beneficio, éste subsiste incorporado a los contratos individuales de los respectivos trabajadores en las mismas condiciones en que fue convenido.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que el incentivo de producción pactado en el punto 13 del contrato colectivo celebrado entre la empresa ... Ltda. y el sindicato allí constituido, constituye un beneficio de cumplimiento individual y, por lo tanto, subsiste incorporado a los contratos individuales de trabajo de los respectivos dependientes, una vez extinguido el referido instrumento.

**CONTRATO INDIVIDUAL. EMPLEADOR.****4.870/281, 21.09.99.**

**De acuerdo a la normativa laboral vigente reviste la calidad de empleador quien recibe o se beneficia de los servicios personales del trabajador, esto es, la persona, agente o representante de quien los trabajadores efectivamente dependen para los fines de administración y dirección. Lo anterior permite concluir que, en el caso de los denominados "ayudantes en la agricultura", será empleador de éstos la persona que reciba o se beneficia de los servicios personales del trabajador. Asimismo, de la misma regulación aludida, se desprende que en el ámbito del derecho del trabajo, no resulta procedente la delegación del trabajo, atendida la naturaleza "personal" del mismo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 3º, 4º, 7º y 9º.

**Concordancias:** Ord. Nº 5.487/259, de 22.09.92.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección relativo a determinar la persona con la cual la figura del ayudante agrícola establecería una relación jurídica laboral.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

La figura del "ayudante", ampliamente utilizada en el trabajo agrícola de temporada, corresponde al trabajo desempeñado normalmente por personas menores de 18 años, familiares o conocidos de los contratados formalmente por la empresa y que efectúan las mismas labores agrícolas de recolección.

En la especie, pues, estamos en presencia de una figura de naturaleza fáctica triangular, por cuanto se pueden distinguir con nitidez a tres sujetos, cada uno situado en un vértice jurídico distinto.

Por una parte, es posible distinguir al empleador que contrata los servicios de un trabajador agrícola.

Y por la otra, al trabajador agrícola que, para prestar los servicios al empleador, se hace ayudar de unas terceras personas.

La intermediación o subcontratación, no sería posible en este caso, ya que no se trata de empresas de colocación de personal o de contratistas, sino que de trabajadores –nos referimos a los que proveen de ayudantes–, formalmente contratados bajo el régimen laboral y no de contratantes civiles o comerciales con los cuales la empresa haya suscrito un contrato de provisión de personal o servicios.

Tampoco resulta procedente argumentar que se trata de una especie de delegación del trabajo o de un arriendo de servicios, ya que legal y doctrinariamente se concluye en forma inequívoca, que la prestación de servicios a que se encuentra obligado el trabajador es de carácter "personal", es

decir, es indelegable e intransferible, no pudiendo practicar respecto de ella actos jurídicos. El trabajador, pues, debe prestar los servicios en forma directa y personal sin que medie individuo alguno en dicha prestación.

De esta forma, si el empleador tolera la presencia de personas desempeñando labores agrícolas, aprovechándose del producto de su trabajo y ejerciendo, además, sobre ellos el vínculo de subordinación o dependencia, se colige en forma irrefutable que respecto de ellas existe relación laboral con la empresa en cuestión, resultando para estos efectos intrascendente la denominación de "ayudante".

En efecto, cabe señalar que la doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Dictamen Nº 5.487/259, de 22.09.92, ha resuelto que de acuerdo a nuestra legislación laboral reviste el carácter de empleador quien actúa efectivamente como tal.

Tal afirmación encuentra su fundamento, entre otros, en el artículo 3º inciso 1º letra a) del Código del Trabajo, el cual define al empleador como *"la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo"*.

Sobre la base del análisis del señalado precepto la jurisprudencia citada sostiene que éste refleja la idea matriz, corroborada en varias otras normas, de que nuestro legislador sólo ha considerado como empleador a quien "utiliza" los servicios del trabajador, esto es, a quien es, respecto del trabajador, la contrapartida efectiva o práctica de la "relación laboral".

Agrega el citado pronunciamiento jurídico, que la prestación de servicios "personales", vale decir, fácticos o reales bajo dependencia y subordinación de un determinado empleador es elemento esencial para definir al trabajador de acuerdo al concepto fijado por el artículo 3º letra b) del Código del Trabajo, conforme al cual reviste el carácter de tal "toda" persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de "un contrato de trabajo".

Es necesario puntualizar que el citado elemento jurídico resulta decisivamente confirmado en el artículo 4º del mismo Código al establecer, en el carácter de presunción de derecho, que contrae las obligaciones del empleador frente a los trabajadores "la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración", efecto éste que se produce sea que ese ejercicio lo haga por cuenta propia o ajena.

Por su parte, y en armonía con lo ya expresado, el artículo 7º del cuerpo legal citado consagra como elemento de la esencia del contrato de trabajo, la prestación de servicios personales bajo dependencia y subordinación del empleador.

Así, y tal como lo ha resuelto este Servicio en el Dictamen Nº 5.487-259, ya citado, *"la habitualidad de los servicios personales prestados a quien ejerce efectivamente las funciones de dirección y administración, es un elemento de la esencia del contrato de trabajo"*.

A mayor abundamiento, cabe tener presente que el artículo 9º del señalado texto legal, en sus incisos 2º y 3º previene:

*"El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio"*

determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales.

*"Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito".*

En base a lo preceptuado por la norma legal, la jurisprudencia administrativa indicada sostiene que la misma proporciona otro antecedente para inferir que la relación laboral nace a la vida jurídica por el solo hecho de que el trabajador inicie la prestación de servicios personales bajo la dependencia y subordinación del empleador, por cuanto el contrato de trabajo que se origina por la aludida relación laboral, tiene, por expreso mandato de la ley, carácter consensual.

En el mismo sentido de considerar empleador a quien efectivamente ejerce las funciones de administración y dirección, la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio ha establecido que el vínculo de subordinación y dependencia se produce respecto de quien se dan en la práctica las manifestaciones concretas que materializan ese vínculo, precisándose, entre otras: la obligación de asistencia al trabajo; el cumplimiento de un horario; la subordinación a instrucciones y controles provenientes del empleador; la obligación de asumir día a día la carga de trabajo que se presenta; la continuidad de los servicios personales prestados, etc.

Cabe agregar que conforme a la misma doctrina, para determinar quien es el empleador en el caso de trabajadores que provengan de empresas colocadoras de personal, este Servicio ha sostenido que será menester establecer a qué actividad o establecimiento los trabajadores prestan efectivamente sus servicios personales, y con qué personero o agente se dan los ya señalados elementos que materializan el vínculo de subordinación o dependencia.

Así es, como es posible colegir que, en el caso de los "ayudantes" en la agricultura, si efectiva y fácticamente se trata de personas que aunque formalmente no aparezcan contratadas por el dueño del predio, desarrollan labores bajo dependencia y subordinación de éste o de sus representantes, el vínculo jurídico laboral se establecerá con aquél.

Por ende, y en el caso concreto de los ayudantes en la agricultura, será empleador de éstos quien reciba o se beneficie de los servicios personales, esto es, la persona, agente o representante de quien los trabajadores efectivamente dependen para los fines de administración y dirección.

En razón de lo expuesto y sobre la base de las consideraciones precedentes, cúpleme informar a Ud. que:

De acuerdo a la normativa laboral vigente reviste la calidad empleador quien recibe o se beneficia de los servicios personales del trabajador, esto es, la persona, agente o representante de quien los trabajadores efectivamente dependen para los fines de administración y dirección.

Lo anterior permite concluir que, en el caso de los denominados "ayudantes en la agricultura", será empleador de éstos la persona que reciba o se beneficia de los servicios personales del trabajador.

Asimismo, de la misma regulación aludida, se desprende que en el ámbito del derecho del trabajo, no resulta procedente la delegación del trabajo, atendida la naturaleza "personal" del mismo.

**GRATIFICACION LEGAL. OBLIGACION DE GRATIFICAR. COOPERATIVAS.****4.871/282, 21.09.99.****Las Cooperativas están obligadas a gratificar legalmente a sus trabajadores si deben llevar libros de contabilidad y si obtienen excedentes líquidos en sus giros, no siendo procedente exigir a su respecto, que persigan fines de lucro.****Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 47.**Concordancias:** Ord. N° 509, de 4.02.81.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar los requisitos que deben cumplir las cooperativas para los efectos del pago del beneficio de gratificación legal a sus trabajadores.

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

El artículo 47 del Código del Trabajo dispone:

*"Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho".*

Del precepto legal transcrito se infiere, como lo ha señalado reiteradamente la doctrina de este Servicio, que la obligación de gratificar anualmente a los trabajadores existe cuando se reúnen las siguientes condiciones copulativas.

- 1) Que se trate de establecimientos, ya sea mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas o cualquier otro, o de cooperativas;
- 2) Que estos establecimientos o empresas, con excepción de las cooperativas, persigan fines de lucro;
- 3) Que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y
- 4) Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

De la señalada disposición legal fluye inequívocamente que el requisito a que se refiere el N° 2 precedente, vale decir, la prosecución de fines de lucro no resulta aplicable a las cooperativas.

En efecto del examen del mencionado precepto se advierte que los "fines de lucro" aparecen referidos exclusivamente a "los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas,

empresas o cualesquiera otros", no alcanzando a las cooperativas que aparecen mencionados a continuación.

Por otra parte cabe señalar que si el propio legislador definió las cooperativas como instituciones sin fines de lucro –artículo 1º de su Ley General–, resultaría absurdo sostener que para determinados efectos, como es el caso del pago del beneficio de gratificación, les exigiere perseguir tales fines.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que la obligación de gratificar de las cooperativas existirá en tanto éstas cumplan con las condiciones establecidas en los N°s. 3 y 4 anteriormente indicados, vale decir, que deban llevar libros de contabilidad y que obtengan excedentes líquidos en sus giros, no resultando procedente exigir a su respecto, el requisito de que persigan fines de lucro.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud. que las Cooperativas están obligadas a gratificar legalmente a sus trabajadores si deben llevar libros de contabilidad y si obtienen excedentes líquidos en sus giros, no siendo procedente exigir a su respecto, que persigan fines de lucro.

#### **NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION BENEFICIOS. APOORTE SINDICAL.**

**4.872/283, 21.09.99.**

**Se encuentran obligados a efectuar la cotización a que alude el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo los trabajadores no sindicalizados que laboran en la empresa Compañía de Seguridad y Servicios ... a quienes se les ha hecho extensivos beneficios contenidos en el contrato colectivo suscrito con el sindicato existente en ella. Se deniega reconsideración del Oficio Ord. N° 736, de 26.03.99 de la I.C.T. de Santiago Nor Oriente manteniéndose las Instrucciones de 15.01.99 cursadas a la citada empresa.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 346.

**Concordancias:** Dictamen N° 6.378/322, de 21.10.97.

Se solicita de esta Dirección reconsidere lo resuelto por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor Oriente en Oficio Ord. N° 736, de 26.03.99, por el cual rechazó la impugnación de las instrucciones cursadas a la empresa por el fiscalizador Sr. M. A. D. con fecha 15.01.99 ordenando pagar al sindicato de la empresa recurrente, el 75% de la cuota sindical respecto de aquellos trabajadores a quienes el empleador hizo extensivos beneficios contenidos en el contrato colectivo de 26.06.97 suscrito con el referido sindicato.

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

El artículo 346 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, prescribe:



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

De la norma legal transcrita se infiere que la obligación de efectuar la cotización que en la misma se contempla, se genera en razón de que los beneficios contenidos en un contrato, o convenio colectivo o en un fallo arbitral, según el caso, se apliquen o se extiendan a trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a los de aquéllos cubiertos por el respectivo instrumento colectivo.

Asimismo, de dicho precepto se colige que la obligación de cotizar en favor del sindicato que hubiere obtenido los beneficios, debe cumplirse durante toda la vigencia del instrumento colectivo a partir de la fecha en que éste se aplique.

Como es dable apreciar, la disposición aludida obliga a hacer el aporte a que se refiere el inciso 1º, en dos situaciones:

- a) Cuando los trabajadores a quienes se les han hecho extensivos los beneficios del instrumento colectivo ocupan cargos iguales o parecidos a los de aquéllos afectos por dicho instrumento, o
- b) Cuando los mismos ejercen funciones iguales o similares a los dependientes cubiertos por tal instrumento.

En la especie, de la totalidad de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, especialmente de los diversos informes evacuados por el fiscalizador Sr. M. A. D., se ha podido determinar que la empresa proporciona servicios en el área de guardias de seguridad; que, excluyendo el mínimo personal administrativo, la casi totalidad de los dependientes realizan la función de guardias en distintas instalaciones, abarcando un total de 130 trabajadores de los cuales 82 se encuentran sindicalizados.

Los mismos antecedentes permiten señalar que la empresa Compañía de Seguridad y Servicios ... suscribió con fecha 26.06.97, un contrato colectivo de trabajo con el Sindicato de Trabajadores existente en ella, haciendo extensivo beneficios contemplados en el referido instrumento colectivo al conjunto de trabajadores de la empresa que realizan o ejercen funciones de guardias de seguridad. Entre dichos beneficios se encuentra el sistema de reajustabilidad de los sueldos bases, pago de licencia médica por los primeros tres días no cubiertos por las instituciones de salud, bono de doble turno, gratificación, bonos de matrimonio, nacimiento y fallecimiento, etc.

En estas circunstancias, analizada la situación que nos ocupa a la luz de la disposición legal precedentemente invocada, no cabe sino concluir que los trabajadores no sindicalizados de la empresa recurrente, que ejercen funciones iguales a las de los dependientes cubiertos por el contrato colectivo vigente en ella, y a quienes el empleador les ha hecho extensivos beneficios de dicho instrumento, se encuentran obligados a efectuar la cotización a que alude el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que se deniega la reconsideración solicitada, confirmándose lo resuelto

por la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Nor Oriente en Oficio Ord. N° 736, de 26.03.99, manteniéndose, por tanto, a firme las instrucciones de fecha 15.01.99 cursadas a la empresa Compañía de Seguridad y Servicios ... .

**REMUNERACION. DIAS NO LABORADOS. ACTIVIDAD PESQUERA.**

**4.911/284, 22.09.99.**

**La doctrina contenida en el Dictamen N° 6.132/408, de 14.12.98, es de aplicación general a las diversas situaciones de inactividad laboral que puedan presentarse, siempre que éstas sean inimputables a los trabajadores que laboran a bordo de naves pesqueras. Reconsidera las instrucciones cursadas por la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso durante la tramitación del reclamo 05.01. N° 99-1356, de 8.07.99.**

Se requiere la reconsideración de las instrucciones cursadas durante la tramitación del reclamo 05.01. N° 99-1356, de 8 de julio de 1999, por medio de las cuales el fiscalizador señor R. P. L., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, ordena a la empresa de ... pagar al trabajador señor ... el tiempo de espera de embarque en conformidad al promedio de lo ganado durante los últimos tres meses laborados.

Se solicita, asimismo, se determine si la doctrina contenida en el Dictamen N° 6.132/408, de 14 de diciembre de 1998, resulta aplicable al tiempo de espera de embarque de un tripulante pesquero al término de su feriado, licencia médica o descanso compensatorio.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Dictamen N° 6.132/408, de 14 de diciembre de 1998, por cuya aplicabilidad se consulta, concluye que los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras, durante los períodos de inactividad laboral por causas no imputables a ellos, tales como veda y entrada a varadero, como asimismo por los días de descanso compensatorio, tienen derecho a la remuneración que hubieren pactado expresa o tácitamente, en forma individual o colectiva, y a falta de pacto, a la que resulte de conformidad al promedio de lo percibido por el respectivo dependiente durante los últimos tres meses laborados.

Al efecto cabe hacer presente que la doctrina contenida en el dictamen aludido en el párrafo que antecede resulta de aplicación general a las diversas situaciones de inactividad laboral que puedan presentarse, toda vez que la referencia a la "veda y a la entrada de la nave a varadero" que en él se contiene, han sido consignadas a título meramente ejemplar, lo cual significa que no excluye otras, también inimputables a los trabajadores, como sería la inactividad laboral en que se encuentra un tripulante pesquero durante el tiempo de espera de embarque, al término de su feriado, licencia médica o descanso compensatorio.

Por otra parte, es del caso señalar que esta Dirección en diversos dictámenes anteriores sobre la materia ya había sustentado la referida doctrina, de suerte que el Dictamen N° 6.132/408, de 14 de diciembre de 1998, no viene sino en confirmarla.

Atendido lo anteriormente expuesto y considerando que las instrucciones impugnadas se basan en los Dictámenes N°s. 1.539/101, de 6 de abril de 1993 y 5.275/251, de 5 de septiembre de 1994, los que no se ajustan a la doctrina vigente sobre la materia, a juicio de la suscrita, no cabe sino acceder a la reconsideración solicitada.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que la doctrina contenida en el Dictamen N° 6.132/408, de 14 de diciembre de 1998, es de aplicación general a las diversas situaciones de inactividad laboral que puedan presentarse, siempre que éstas sean inimputables a los trabajadores que laboran a bordo de naves pesqueras.

Se reconsidera las instrucciones cursadas durante la tramitación del reclamo 05.01. N° 99-1356, de 8 de julio de 1999, por medio de las cuales el fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso ordena a la Empresa de ... pagar al trabajador señor ... el tiempo de espera de embarque en conformidad al promedio de lo ganado durante los últimos tres meses laborados.

#### **HORAS EXTRAORDINARIAS. BASE DE CALCULO. GRATIFICACION.**

**4.912/285, 22.09.99.**

**Para calcular el valor de las horas extraordinarias, no procede considerar la gratificación convencional garantizada pactada en instrumento colectivo celebrado entre la organización astronómica ... y sus dependientes.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 32 inciso 3º, y 42 letra a).

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 6.757/311, de 17.11.94 y 3.597/104, de 16.05.91.

Se consulta si debe considerarse la gratificación convencional garantizada pactada en instrumento colectivo, para calcular el pago de las horas extraordinarias trabajadas por los dependientes de la Organización ..., entidad de investigaciones astronómicas que no persigue fines de lucro.

Al respecto, el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, dispone:

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

De la disposición transcrita se desprende en lo pertinente, que las horas extraordinarias efectivamente trabajadas deben pagarse con el recargo legal indicado en dicho precepto y, para los efectos de calcularse el monto respectivo de ese beneficio, ello se efectuará sobre el monto del sueldo convenido para la jornada ordinaria pactada en el respectivo contrato.

En la especie, se consulta si procede considerar la gratificación convencional garantizada pactada en instrumento colectivo en la organización de investigación astronómica ..., para calcular el pago de las horas extraordinarias trabajadas por sus dependientes.

Atendido el preciso tenor normativo en estudio y pronunciándose sobre la misma materia, en Dictámenes N°s. 6.757/311, de 17.11.94 y 3.597/104, de 16.05.91, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"no resulta procedente considerar la gratificación mensual garantizada pactada en los contratos individuales para los efectos del cálculo del valor de las horas extraordinarias"*.

Lo anterior, porque de acuerdo con la definición de sueldo contenida en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, no resulta procedente calificar a la gratificación como tal aun cuando ésta tenga el carácter de convencional y garantizada, puesto que esta circunstancia no altera la naturaleza jurídica de este último beneficio.

De ello se sigue que, si la gratificación no puede calificarse como sueldo, tampoco resulta procedente considerarlo para realizar el cálculo del sobresueldo.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar a Ud. que para calcular el valor de las horas extraordinarias, no procede considerar la gratificación convencional garantizada pactada en instrumento colectivo celebrado entre la organización astronómica ... y sus dependientes.

#### **CONTRATO INDIVIDUAL. COTIZACIONES. OBLIGATORIEDAD. TRABAJADOR JUBILADO.**

**4.913/286, 22.09.99.**

**Se encuentra vigente la doctrina contenida en Dictamen N° 2.629/147, de 20.05.99, de esta Dirección, relativa a que un jubilado de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional CAPREDENA, que posteriormente trabaja en forma dependiente para una empresa de seguridad privada, y es menor de 65 años de edad, si es hombre, está obligado a efectuar las cotizaciones que corresponda a una Administradora de Fondos de Pensiones, A.F.P., y la de salud para la respectiva institución médico previsional, sin perjuicio de la del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que deba enterar el empleador de su cargo.**

**Fuentes:** D.L. N° 3.500, de 1980, artículos 17; 69 y 17 transitorio inciso 1°.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 2.629/147, de 20.05.99 y 7.052/333, de 19.12.96.

Se solicita un pronunciamiento acerca de si se encuentra vigente Dictamen N° 2.629/147, de 20.05.99, de esta Dirección, que concluye que un jubilado de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional que labora como trabajador dependiente en una empresa privada, y que es menor de 65 años de edad, está obligado a efectuar todas las cotizaciones que corresponda a una Administradora de Fondos de Pensiones, A.F.P., en la cual se encuentre afiliado, como también la de salud a la entidad correspondiente.

Se agrega en la presentación que no obstante encontrarse en retiro como ex carabinero, se labora actualmente como guardia de seguridad en una empresa particular, situación que lleva a efectuar la consulta.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Dictamen N° 2.629/147, de 20.05.99, de esta Dirección (y no N° 2.629/142 como se cita en la presentación), se encuentra vigente al establecer la doctrina de este Servicio sobre la materia, que en síntesis precisa que un jubilado de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, CAPREDENA, que labora como trabajador dependiente para una empresa privada y es menor de 65 años, si es hombre, se encuentra obligado a realizar las cotizaciones previsionales del 10% más la adicional para el seguro de invalidez y sobrevivencia al Fondo de Pensiones de la Administradora de Fondos de Pensiones en la cual esté afiliado, o deba afiliarse, sin perjuicio de la cotización para salud en favor del Fondo Nacional de Salud, FONASA o ISAPRE, según sea el caso, que también debe enterar, y de la que debe pagar el empleador por el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Cabe agregar, que la doctrina antes expuesta no es nueva sino reiteración de la contenida en Dictamen anterior N° 7.052/333, de 19.12.96, de esta misma Dirección, que a su vez es coincidente con la opinión del Superintendente de Administradoras de Fondos de Pensiones sobre el particular, como consta de su Oficio N° 6.376, de 14.05.96, citado en este último dictamen.

Finalmente, corresponde señalar que lo antes expuesto resulta igualmente válido respecto de un jubilado de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, DIPRECA, que continúe laborando en el sector privado como trabajador dependiente, como sería el caso del consultante, si tiene la condición de carabinero en retiro y presta servicios para una empresa de seguridad privada, si asisten las mismas razones legales analizadas en el dictamen objeto de la consulta que obra en conocimiento del interesado.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, cúpleme informar a Ud. que se encuentra vigente la doctrina contenida en Dictamen N° 2.629/147, de 20.05.99, de esta Dirección, relativa a que un jubilado de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional CAPREDENA, que posteriormente trabaja en forma dependiente para una empresa de seguridad privada, y es menor de 65 años de edad, si es hombre, está obligado a efectuar las cotizaciones que corresponda a una Administradora de Fondos de Pensiones, A.F.P., y la de salud para la respectiva institución médico previsional, sin perjuicio de la del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que deba enterar el empleador de su cargo.

#### **DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA. PROCESO CONTINUO.**

**4.914/287, 22.09.99.**

**Las labores de vigilancia y control de portería que desempeña el personal de Servicios ... en la Planta Faenadora de Pavos de la empresa ..., ubicada en Panamericana Norte Km. 112, no constituye un trabajo de proceso continuo y, por ende, el referido personal tiene derecho al descanso dentro de la jornada para efectos de colación.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 34.

**Concordancias:** Ord. N° 565/44, de 9.02.93.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si los trabajadores de Servicios ..., que prestan servicios de vigilancia y control en portería para la empresa ... en la Planta Faenadora de Pavos, ubicada en Panamericana Norte Km. 112, Artificio La Calera, efectúan o no labores de proceso continuo y si, por ende, se encuentran o no exceptuados del descanso para efectos de colación de acuerdo con lo prevenido en el inciso 2º del artículo 34 del Código del Trabajo.

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

El artículo 34 del Código del Trabajo, estipula:

*"La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.*

*"Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior los trabajos de proceso continuo. En caso de duda de si una determinada labor está o no sujeta a esta excepción, decidirá la Dirección del Trabajo mediante resolución de la cual podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo en los términos previstos en el artículo 31".*

Del precepto legal transcrito se infiere que el legislador ha establecido la obligación de dividir la jornada diaria en dos partes, a objeto de que entre éstas se otorgue un descanso de, a lo menos, media hora para efectos de colación.

De la misma disposición se colige, además, que los trabajos de proceso continuo no están sujetos a la señalada obligación y que, en caso de duda acerca de si una determinada labor constituye o no una faena de proceso continuo, la calificación corresponde a este Servicio, de cuya resolución puede reclamarse al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda dentro de los 30 días siguientes a su notificación.

En la especie, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, especialmente del informe del fiscalizador Sr. M. M. Z., de fecha 10.08.99, se ha podido determinar que los dependientes por los cuales se consulta realizan sus funciones en portería, controlando los vehículos y personal que ingresa y sale del recinto, con una jornada de 48 horas semanales, distribuidas en tres turnos rotativos, de lunes a domingo, con un día de descanso compensatorio en la semana, en los siguientes turnos: A de 07:00 a 15:00 horas, B de 15:00 a 23:00, y C de 23:00 a 07:00 horas.

Del mismo informe aparece que en la Planta Faenadora de Pavos cada turno cuenta con dos trabajadores. Asimismo, que el trabajo es de un alto movimiento, tanto de día como de noche, de vehículos y personal, de la propia empresa y de contratistas, los cuales deben ser controlados y registrados por los guardias en portería.

Ahora bien, a la luz de los referidos antecedentes, en opinión de la suscrita, no es la labor desempeñada por los dependientes de que se trata la que no puede interrumpirse para colación, sino que el problema es de otra índole: el volumen de servicios que deben prestar sin contar con implementos o una infraestructura suficiente para ello, debiendo absorber todo el trabajo sólo dos guardias en esta planta, e incluso en otras dos de la misma empresa ..., uno por cada turno.

De ello se sigue, que el trabajo realizado por el personal en comento, en sí, no exige una continuidad tal que impida a los mismos hacer uso de su descanso dentro de la jornada, máxime si

se considera la circunstancia de que pueden relevarse uno con otro durante ese período mediante un sistema de turnos, o en el evento de existir un solo guardia, ser relevado por otro trabajador, dado lo exiguo del tiempo, que como mínimo, exige el legislador para tales efectos.

Sostener lo contrario, significaría a juicio de la infrascrita, que cualquier labor humana, desde la más simple, si no cuenta con los recursos adecuados, llegaría a transformarse en un trabajo de proceso continuo, prescindiendo de si la naturaleza misma de las labores amerita o no una interrupción.

En estas circunstancias, preciso es convenir que en el caso de que se trata no existe inconveniente para que la jornada diaria se interrumpa con el objeto de que cada dependiente pueda hacer uso del descanso a que alude el inciso 1º del artículo 34 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que las labores de vigilancia y control de portería que desempeña el personal de Servicios ... en la Planta Faenadora de Pavos de la empresa ..., ubicada en Panamericana Norte Km. 112, no constituye un trabajo de proceso continuo y, por ende, el referido personal tiene derecho al descanso dentro de la jornada para efectos de colación.

#### **GRATIFICACION LEGAL. OBLIGACION DE GRATIFICAR.**

**4.980/288, 24.09.99.**

**La empresa Curtiembre ..., convencionalmente afecta al sistema de pago de gratificación legal previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo, no se encuentra obligada a pagar dicho beneficio por el ejercicio comercial 1998, por no haber obtenido en éste utilidades líquidas en su giro.**

**Deja sin efecto Oficio Nº 1.027, de 11.06.99, del Sr. Inspector Comunal del Trabajo de Santiago Sur e Instrucciones Nº D.13.02.99.0520, de 26.05.99, cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. J. F. M. .**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 47 y 50.

Se solicita reconsideración del Ordinario Nº 1.027, de 11.06.99, del Sr. Inspector Comunal del Trabajo de Santiago Sur que confirmó las Instrucciones Nº D.13.02.99.0520, de 26.05.99, cursadas a la empresa Curtiembre ... por el fiscalizador Sr. J.F.M., a través de las cuales se ordena pagar a sus trabajadores el beneficio de gratificación legal correspondiente al ejercicio comercial 1998.

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

El artículo 47 del Código del Trabajo dispone:

*"Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de*

*gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho".*

Del precepto legal transcrito se infiere, como lo ha señalado reiteradamente la doctrina de este servicio, que la obligación de gratificar anualmente a los trabajadores existe cuando se reúnen las siguientes condiciones copulativas.

- 1) Que se trate de establecimientos, ya sea mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas o cualquier otro, o de cooperativas;
- 2) Que estos establecimientos o empresas, con excepción de las cooperativas, persigan fines de lucro;
- 3) Que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y
- 4) Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

Como es dable apreciar, la gratificación constituye un beneficio sujeto a que la empresa o establecimiento reúna los requisitos anteriormente señalados, de suerte tal que si ellos no concurren en su totalidad desaparece la obligación del empleador de otorgarla.

En relación con lo anterior es necesario precisar que los requisitos ya señalados y, específicamente, el contemplado en el N° 4 precedente, resultan exigibles cualquiera que sea el sistema de pago de la gratificación legal utilizado por el empleador, vale decir, el que establece el artículo 47 antes transcrito o bien el previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo, disposición esta última que prescribe lo siguiente:

*"El empleador que abone o pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo".*

Del precepto antes transcrito es dable colegir que la ley ha facultado al empleador para eximirse de la obligación de gratificar en base al sistema contemplado en el mencionado artículo 47, esto es, repartir el 30% de sus utilidades líquidas, abonando o pagando al trabajador una suma equivalente al 25% de lo devengado por éste en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, caso en el cual el tope máximo de dicho beneficio no podrá exceder de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Ahora bien, la circunstancia de que la referida norma establezca que el pago de la gratificación efectuada en la forma allí prevista procederá sea cual fuere la utilidad líquida obtenida, no significa de modo alguno que dicho beneficio tenga el carácter de "garantizado", esto es, que su procedencia no esté condicionada a la existencia de tales utilidades, sino solamente que, en tal caso, la determinación del monto y pago de la gratificación se efectuará con prescindencia del monto de las utilidades líquidas que arroje el correspondiente ejercicio financiero.



La conclusión anterior se corrobora si se tiene presente que el señalado precepto, al emplear la frase "sea cual fuere la utilidad líquida", no hace sino confirmar que la procedencia del beneficio que el mismo prevé exige también la existencia de dichas utilidades, cualquiera sea su monto.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes tenidos a la vista y, en especial, del contrato colectivo de 26.04.97, aplicable al período a que se refieren las instrucciones impugnadas, aparece que las partes convinieron que el pago de la gratificación legal que pudiere corresponder a los involucrados se haría en conformidad a lo dispuesto por el artículo 50 del Código del Trabajo.

Por otra parte, del Oficio N° 104, de 10.08.99, emitido por el Sr. ..., Jefe de la Unidad La Granja del Servicio de Impuestos Internos, consta que la recurrente no obtuvo utilidad líquida durante el ejercicio comercial 1998.

De esta suerte, aplicando todo lo expuesto al caso que nos ocupa dable resulta sostener que, en la especie, no concurren todos los requisitos que hacen exigible el beneficio de gratificación legal, circunstancia que, a la vez, permite concluir que la empresa Curtiembre ... no se encontró obligada a gratificar legalmente a sus trabajadores por el referido ejercicio comercial.

De ello se sigue que el Oficio N° 1.027, de 11.06.99, del Sr. Inspector Comunal del Trabajo de Santiago Sur, que confirmó las Instrucciones N° D.13.02.99.0520, de 26.05.99 y, consecuentemente, estas últimas, no se ajustan a derecho por lo cual procede su reconsideración.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmplame informar a Ud. que la empresa Curtiembre ..., convencionalmente afecta al sistema de pago de gratificación legal previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo, no se encuentra obligada a pagar dicho beneficio por el ejercicio comercial 1998, por no haber obtenido en éste utilidades líquidas en su giro.

Deja sin efecto Oficio N° 1.027 de 11.06.99, del Sr. Inspector Comunal del Trabajo de Santiago Sur e Instrucciones N° D.13.02.99.0520, de 26.05.99, cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. J. F. M.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONCURSOS.  
BASES. LEGALIDAD.**

**4.910/289, 27.09.99.**

**Niega lugar a reconsideración del punto 1), del Dictamen N° 1.846/122, de 24.04.98.**

Se solicita, una vez más, reconsideración del punto 1) del Dictamen N° 1.846/122, de 24.04.98, que concluye que *"las bases fijadas por la Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo, sobre las cuales se llevó a cabo el concurso público para proveer los cargos de directores de escuelas de enseñanza básica se encontraban ajustadas a derecho"*.

Los fundamentos por Ud. invocados fueron debidamente ponderados y analizados con ocasión del estudio de los antecedentes que sirvieron de base al Dictamen N° 1.846/122, de 24.04.98, y al

Oficio 6.427/428, de 29.12.98, que confirma la doctrina contenida en el primero de los dictámenes referidos.

De esta manera, entonces, posible es afirmar que no existen nuevos antecedentes de hecho ni de derecho que permitan modificar la doctrina cuya reconsideración se solicita.

En consecuencia, conforme con lo expuesto, cúpleme informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración el punto 1) del Dictamen N° 1.846/122, de 24.04.98.

### **CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD DE CLAUSULA. COMISIONES.**

**5.038/290, 4.10.99.**

**No se ajustan a derecho las modalidades remunerativas denominadas comisión y participación, establecidas y reguladas, entre otras, por las cláusulas primera y segunda, respectivamente, del anexo de contrato de trabajo entre vendedores y la empresa A.F.P. ..., por las razones expuestas en el cuerpo del presente dictamen, especialmente el hecho de sujetar las remuneraciones señaladas a un supuesto distinto del establecido en la ley como es la voluntad de un tercero ajeno a la relación laboral.**

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 311/21, de 19.01.93 y 3.954/223, de 8.07.97.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación del Sindicato de Trabajadores de la empresa A.F.P. ..., un pronunciamiento jurídico sobre la legalidad de las nuevas modalidades remunerativas contenidas y reguladas en el Anexo de contrato de trabajo, denominadas en dicho documento como "sistema de comisiones y participaciones".

Al respecto cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

1) En lo referido a la remuneración denominada en el anexo de contrato comisión, establecida y regulada por las cláusulas primera y sexta del referido documento, y que puede ser descrita sintéticamente, a partir del análisis de dichas cláusulas, como un porcentaje de la operación de afiliación y traspaso, calculada sobre la renta imponible cotizada, que se devenga cuando el empleador del trabajador afiliado o traspasado haya efectuado la primera cotización previsional en la A.F.P. ..., cabe señalar lo siguiente:

Dichas cláusulas, textualmente, disponen que:

*"Primero: Las partes dejan expresa constancia que el Sistema de Comisiones pactado, denominado de contra recaudación, establece que el hecho que devenga la comisión es la primera cotización efectuada por el empleador en la cuenta de capitalización individual del afiliado al cual el agente de ventas afilió o traspasó a la Administradora.*

*"En consecuencia de lo anterior, el mero hecho de la suscripción de la orden de traspaso irrevocable o de afiliación no genera o devenga la comisión.*

*"Sexto: La comisión se liquidará y pagará al mes siguiente de efectuada la primera cotización, determinándose en ese momento la comisión de acuerdo al monto de la renta cotizada, descontándose las sumas anticipadas, anticipos que no serán reajustados.*

*"Si la primera cotización no se efectúa dentro de ocho meses contados desde la fecha de suscripción de la Orden de Traspaso irrevocable, se procederá a descontar la totalidad de los anticipos otorgados.*

*"En el evento que la cotización se efectúe después del año contado desde la fecha de suscripción de la Afiliación o de la Orden de Traspaso irrevocable, no se devengará comisión alguna".*

La modalidad remunerativa de "comisión" recién descrita, según lo ha sostenido este Servicio, en Dictamen N° 311/21, de 19.01.93, no se ajusta a derecho, ya que no resulta lícito sujetar el nacimiento de la remuneración comisión a condición alguna que no sea la propia prestación de servicios personales y subordinados, en los términos convenidos en cada contrato de trabajo.

En efecto, este Servicio ha señalado, en el dictamen citado, que *"posible es afirmar que el derecho al pago de la retribución pactada nace a la vida jurídica en el momento mismo en que se efectúa la prestación como una obligación pura y simple, sin que le afecte limitación alguna, no siendo viable, por tanto, que el empleador la supedita al cumplimiento de una modalidad como sería el caso de una condición suspensiva, esto es, a un hecho futuro e incierto, el cual, mientras no se produzca, suspende el ejercicio del derecho".*

Lo anterior, agrega el dictamen, sin perjuicio que *"la prestación del trabajador, eventualmente, constituya un acto complejo, esto es, una operación cuyo perfeccionamiento se logra a través de la realización de diversas etapas o del cumplimiento de procedimientos reglados, ya sea por el legislador o por la autoridad administrativa en el ejercicio de sus atribuciones".*

Ahora, en el caso específico de la afiliación y traspaso a una A.F.P., este Servicio, en la misma oportunidad, señaló que *"es posible concluir que la afiliación o traspaso a una Administradora de Fondos de Pensiones se reputa perfecta desde el momento en que se dé íntegro cumplimiento a todas y cada una de las etapas que comprende el procedimiento de afiliación y traspaso contenido en las Circulares N°s. 271, 527 y 466 de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones que se detallan en el oficio de antecedente 1)".*

Como es fácil de advertir, la comisión en los casos de afiliación y traspaso se debe entender devengada cuando el acto respectivo, de acuerdo con la normativa reglamentaria vigente, se entienda perfeccionado, y no, como lo pretende la modificación convencional en comento, con el pago de la primera cotización por parte del afiliado o traspasado, cuestión que importaría, transformar la obligación de remunerar, pura y simple en nuestra legislación laboral, en condicional suspensiva.

A mayor abundamiento, cabe señalar que el sistema de comisiones que se configura en el anexo de contrato objeto de este informe, carece de sostén jurídico no sólo por el hecho de someter una forma de remuneración, como la comisión, a una condición suspensiva, desentendiéndola de la prestación efectiva de los servicios convenidos, sino porque, además, se somete el nacimiento de la obligación de remunerar a la conducta de un tercero, ajeno a la relación laboral, cuestión que contraría un elemento esencial del contrato de trabajo: la ajenidad.

En efecto, como lo ha sostenido la Dirección del Trabajo, en Dictamen N° 3.954/223, del 8.07.97, "los trabajadores que prestan servicios en virtud de un contrato de trabajo cumplen sus obligaciones contractuales realizando sus funciones en la forma convenida en el respectivo instrumento, circunstancia que a la vez, autoriza para sostener que corresponde al empleador asumir aquellas que se deriven del riesgo o administración de su empresa". De ese modo, como agrega el dictamen, "la cláusula séptima N° 1 con sus ejecutivos de ventas, en lo relativo a que no existe derecho a comisión en los casos de afiliados cuya cotización se rezague o cuyos empleadores no declaren o no paguen las cotizaciones, no se ajusta a derecho, toda vez que ello implica hacer participe al dependiente del riesgo de la empresa, el que conforme al señalado principio de ajenidad corresponde asumir a la parte empleadora".

Cabe agregar, en otro sentido, que según lo dispone la cláusula sexta del anexo señalado, "la comisión se liquidará y pagará al mes siguiente de efectuada la primera cotización", cuestión que, en concordancia con lo sostenido recién sobre el momento en que se devenga la comisión, importaría en los hechos la infracción al artículo 55 del Código del Trabajo, que establece como periodicidad máxima para el pago de las remuneraciones el tiempo de un mes, atendido que si la afiliación y el traspaso se producen en un mes determinado, la comisión se devengará, a lo menos, en el mes siguiente, y se pagará, tal como lo señala la estipulación convencional en análisis, recién cuando se entere la primera cotización previsional del afiliado, lo que puede ocurrir, como se reconoce en el propio anexo de contrato, varios meses después de producido el traspaso o la afiliación (cláusula sexta).

2) En lo referido a modalidad remunerativa denominada "participación" en el anexo de contrato señalado, y que corresponde a un porcentaje de sobre la renta cotizada del afiliado o traspasado, que se devengará cuando éste cotice efectivamente durante los cinco primeros meses desde la primera cotización en su cuenta individual, cabe señalar que se encuentra regulada en las cláusulas segunda y séptima de dicho documento, que señalan, respectivamente, lo siguiente:

*"Segundo: Las partes acuerdan crear una nueva remuneración, que denominan participación. El hecho que devenga esta remuneración es la circunstancia de que el trabajador traspasado por el Agente de Ventas esté afiliado a ... a la fecha de pago de este concepto y efectivamente cotice durante a lo menos cinco meses contados desde efectuada la primera cotización en su cuenta individual. Consiste en un porcentaje de la quinta renta cotizada que se paga en el porcentaje y fecha que se indica más adelante.*

*"Séptimo: La participación se liquidará y pagará al mes siguiente de efectuada la quinta cotización, determinándose en ese momento la participación de acuerdo al monto de la renta cotizada y que el cliente tenga la condición de estar afiliado a ... .*

*"Si la quinta cotización no se efectúa dentro de doce meses contados desde la fecha de suscripción de la Orden de Traspaso Irrevocable, el traspaso no devengará participación alguna".*

Ahora, del análisis de las cláusulas recién transcritas se sigue que, salvo la denominación, la remuneración "participación" no presenta ninguna diferencia estructural con la comisión ya analizada. En efecto, dicha remuneración no tiene ninguna relación con la participación regulada por el Código del Trabajo como parte de la utilidad de un negocio, sin condicionante alguna, sino que se encuadra exactamente dentro de la idea de la comisión, atendido a que corresponde a una suma porcentual, equivalente a un porcentaje de la cotización del afiliado, que se devenga al quinto mes de pago efectivo de cotizaciones, y cuya base de cálculo es exactamente igual a la de las comisiones reguladas en el mismo contrato (cláusula cuarta). A mayor abundamiento, los casos de

traspaso y afiliación en que se acuerda la no generación de participación (cesantes, mayores de 50 años, etc.), son exactamente los mismos que para la remuneración que el anexo denomina comisión.

En ese sentido, y tal como ya lo ha sostenido este Servicio en ocasiones anteriores a propósito de una remuneración denominada "bono por cotización efectiva", corresponde jurídicamente considerar como comisión a la forma de remunerar acordada en el anexo de contrato analizado bajo el nombre de "participación", atendido a que "el beneficio en análisis reúne todas las características de una comisión", y que no altera dicha conclusión *"el que las partes denominen el beneficio en análisis "bono por cotización efectiva" (en este caso participación), toda vez que ello no priva ciertamente a ese emolumento de su condición de "comisión", por cuanto en derecho las cosas son lo que son de acuerdo a su naturaleza y no lo que las partes quieran o declaren sobre ellas"* (Dictamen N° 1.727/105, 14.04.93).

Atendido lo anterior, esto es, el carácter de comisión de la remuneración denominada participación en el anexo de contrato en análisis, cabe señalar que las mismas objeciones jurídicas planteadas a propósito del régimen de comisión pueden ser formuladas ahora respecto de la participación, agravadas, eventualmente, por la circunstancia de que el hecho a que se sujeta el devengamiento de la remuneración son cinco cotizaciones previsionales efectivas del afiliado o traspasado.

En consecuencia, de las consideraciones de hecho y de derecho precedentemente transcritas, es posible señalar que no se ajustan a derecho las modalidades remunerativas denominadas comisión y participación, establecidas y reguladas, entre otras, por las cláusulas primera y segunda respectivamente del anexo de contrato de trabajo entre vendedores y la empresa A.F.P. ..., por las razones expuestas en el cuerpo del presente dictamen, especialmente el hecho de sujetar las remuneraciones señaladas a un supuesto distinto del establecido en la ley como es la voluntad de un tercero ajeno a la relación laboral.

### **ELEMENTOS DE SEGURIDAD. PROPIEDAD. REMUNERACIONES. DESCUENTOS.**

**5.063/291, 4.10.99.**

- 1) Son de propiedad de la empleadora los elementos de seguridad entregados por ésta al trabajador para el cumplimiento de sus funciones.**
- 2) No resulta procedente el descuento de estos elementos de seguridad al momento de la cesación de los servicios del trabajador.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 10 y 58.

**Concordancias:** Ords. N°s. 2.676/140, de 2.05.97; 1.174/058, de 3.03.99 y 7.336/115, de 21.09.89.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio relativo a la propiedad de los elementos de seguridad cuya entrega se pactó en la cláusula séptima del contrato colectivo de fecha 5.02.99,

suscrito entre la empresa Pesquera ... y los Trabajadores Marineros, Pescadores, Oficiales Motoristas y Pilotos de Flota de dicha empresa, específicamente:

- 1) Cuál es la propiedad de los elementos de seguridad entregados por la empleadora al trabajador.
- 2) Si resulta procedente el descuento de estos elementos de seguridad al momento de la cesación de los servicios del trabajador.

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

El artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo, dispone:

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

*"4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada".*

De la norma transcrita fluye que el contrato de trabajo debe contener entre sus estipulaciones mínimas el monto, forma y período de pago de la remuneración, estipulación del contrato de trabajo que no puede faltar y que el legislador ha exigido con el propósito que el trabajador tenga cabal conocimiento de la retribución a la cual tiene derecho por la prestación de servicios obligados mediante dicho contrato.

Por su parte, la cláusula séptima del contrato colectivo precitado establece:

*"Séptimo: Ropa de trabajo*

*"El empleador entregará a los trabajadores involucrados en este Contrato Colectivo la ropa de trabajo que se señala en el recuadro siguiente y que la empresa considera necesaria para el cumplimiento de las labores a bordo de las naves pesqueras, con la obligación por parte del trabajador de usarla en el desempeño de sus labores habituales.*

*"Esta ropa de trabajo será proporcionada, atendiendo a las normas y procedimientos internos de la empresa y en la oportunidad que se determine por el Jefe de Flota.*

*"Además la empresa entregará en la oportunidad ya señalada los implementos de seguridad y otros indispensables para el adecuado desempeño de los cargos según corresponda y que se indican a continuación, los cuales serán entregados semestralmente:*

"CARGO	CONTRAMAESTRE	TRIPULANTES	MOTORISTAS Y TRIPULANTES DE MAQUINA	PILOTOS
BOTAS DE AGUA	2	2	1	1
TRAJES DE AGUA	2	2	1	1
ZAPATOS SEGURIDAD	2	2	2	2
SALIDA CANCHAS	2	2	-	-
CASCOS SEGURIDAD	3	3	1	1
BUZOS PILOTOS	-	-	3	3
PROTECTOR DE OIDOS	-	-	2	1
PARKA IMPERMEABLE	1	1	1	1

*"La especie parka señalada anteriormente será entregada solamente una vez durante la vigencia del presente Contrato Colectivo en el mes de abril de 1998".*

De la cláusula contractual precentemente transcrita fluye que la ropa y los elementos de seguridad entregados por la empleadora al trabajador son aquellos considerados necesarios para el cumplimiento de labores a bordo de naves pesqueras, obligándose el trabajador a su vez, a usarla en sus faenas habituales.

De igual forma, la cláusula en comento establece el procedimiento de entrega, oportunidad, y número de estas especies que corresponde a los diversos trabajadores conforme al cargo que desempeñan.

Ahora bien, en lo que respecta a la consulta signada con el número 1), cabe señalar que el propio tenor de la cláusula contractual antes citada establece que las especies son entregadas a los trabajadores para ser utilizadas en sus labores, por lo cual es dable afirmar que la propiedad de estos elementos pertenece a la empleadora, la cual entrega la tenencia material de los mismos a los trabajadores para su uso obligatorio en el cumplimiento de sus funciones, lo cual se ve confirmado por lo expuesto en el informe de fiscalización de fecha 30.07.99, del fiscalizador Sr. J. I. E. P.

2) En lo que respecta a la consulta signada con este número cabe señalar que el artículo 58 del Código del Trabajo señala:

*"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".*

Del precepto antes transcrito se infiere que el legislador ha distinguido en lo que respecta a descuentos de las remuneraciones del trabajador, entre:

- 1) aquellos descuentos que el empleador está obligado a efectuar de las remuneraciones de los trabajadores,
- 2) los descuentos que al empleador le está prohibido efectuar, y

- 3) aquellos descuentos que el empleador sólo con acuerdo del trabajador puede efectuar en las remuneraciones de este último.

De esta forma es posible afirmar que la norma en comento ha señalado taxativamente los descuentos que el empleador está obligado a efectuar de las remuneraciones de sus trabajadores, y que se comprenden en el número 1) precitado, a saber:

- a) Los impuestos que las graven;
- b) Las cotizaciones de seguridad social;
- c) Las cuotas sindicales de acuerdo a la ley;
- d) Las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos;
- e) Las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas, y
- f) Las cantidades indicadas por el trabajador para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda, las que en todo caso, no podrán exceder del 30% de la remuneración total del trabajador.

En lo que respecta a los descuentos que la norma en comento prohíbe efectuar y signados con el número 2, entre otros menciona el precepto en análisis, el arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica y otras prestaciones en especie o por multas no autorizadas en el respectivo reglamento interno.

Por último en lo que respecta a los descuentos que sólo con acuerdo entre empleador y trabajador la norma autoriza efectuar de las remuneraciones del trabajador para efectuar pagos de cualquier naturaleza hasta un máximo del 15% de la remuneración total del dependiente, y a los que se hizo referencia en el número 3) antes visto, cabe señalar que es requisito esencial para que puedan efectuarse que el acuerdo entre empleador y trabajador conste por escrito.

Pues bien efectuado un análisis conjunto y armónico de las dos disposiciones legales transcritas en párrafos anteriores, es posible sostener, a juicio de esta Dirección, que ellas consagran el principio de la certeza de la remuneración, propósito que el legislador persigue con el establecimiento de normas que llevan a garantizar certidumbre al trabajador en cuanto a la remuneración que percibirá por la prestación de sus servicios, elemento que, como se sabe, es de la esencia del contrato de trabajo.

Ahora bien, en la especie, tanto la pérdida como extravío de elementos de la ropa entregada a los trabajadores para su uso por la empleadora, es una materia no estipulada en la cláusula contractual precitada.

Por su parte, el mismo informe de fiscalización aludido precedentemente, establece que, encontrándose vigente la relación laboral corresponde la entrega de nuevos implementos ya sea a los seis meses o al año como en el caso de las parkas, y que los implementos usados durante el período anterior nunca han sido devueltos.



Sólo cuando la relación laboral va a terminar, agrega el citado informe, y se va a firmar el correspondiente finiquito, toda la ropa de trabajo y los implementos que se encuentran en uso en ese momento deben ser devueltos a la empresa, lo que en los hechos siempre se ha producido.

No obstante lo anterior, en aquellas ocasiones en que al ponerse término a la relación laboral con el trabajador, éste no los haya devuelto, concluye el informe de fiscalización precitado, que nunca ha ocurrido el caso que se haya descontado a los trabajadores algún valor por estos conceptos.

La situación informada anteriormente, resulta coincidente con la reiterada doctrina de este Servicio, conforme a la cual resultaría improcedente el establecimiento de una cláusula que estableciera que en el caso de pérdida, extravío o deterioro de dichas especies permitiera el descuento de las remuneraciones del trabajador.

En efecto, la determinación del dolo o culpa atribuible a la persona a cargo de dichas especies, frente al caso de pérdida o deterioro de estos implementos, constituye una materia que por su naturaleza debe ser conocida y resuelta por los Tribunales de Justicia, a menos que se regule en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa que las mismas partes de consuno puedan determinar tal responsabilidad y que a falta de acuerdo se recurra a la instancia judicial.

Lo expuesto anteriormente en caso alguno significa que los valores de depreciación de los útiles de protección pudieran ser fijados tampoco por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, por cuanto las atribuciones legales propias de estos organismos conforme a lo dispuesto por el artículo 66 de la Ley N° 16.744, se encuentran orientadas a que ellos básicamente vigilen el cumplimiento, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad, a la vez que se aboquen a la investigación de las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales que se produzcan en ella, sin otorgarles facultades de valorización o evaluación de elementos de protección o de herramientas utilizadas por los trabajadores.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa consultada cumpla con informar a Ud. que:

- 1) Son de propiedad de la empleadora los elementos de seguridad entregados por ésta al trabajador para el cumplimiento de sus funciones.
- 2) No resulta procedente el descuento de estos elementos de seguridad al momento de la cesación de los servicios del trabajador.

**ESTATUTO DE SALUD. EXPERIENCIA. BASE DE CALCULO.****5.064/292, 4.10.99.**

- 1) El tiempo servido por la auxiliar paramédico del área de salud Sra. ... en el Hospital Clínico José Joaquín Aguirre, dependiente de la Universidad de Chile, debe considerarse como trabajado en Salud Pública para el reconocimiento de su asignación de experiencia, de acuerdo con el artículo 38 letra a), de la Ley N° 19.378.**
- 2) El tiempo servido por la auxiliar paramédico antes aludida, en la Vicerrectoría Académica y Estudiantil de la Universidad de Chile no debe considerarse como trabajado en un Establecimiento de Salud para el reconocimiento de la asignación de experiencia prevista en la letra a), del artículo 38 de la Ley N° 19.378.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículo 38 letra a).

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el tiempo servido por la auxiliar paramédico del área de salud de esa Corporación Sra. ..., en el Hospital Clínico José Joaquín Aguirre y en la Vicerrectoría Académica y Estudiantil, dependiente de la Universidad de Chile, debe considerarse como trabajado en Salud Pública, para los efectos del reconocimiento de su asignación de experiencia, de acuerdo con el artículo 38 letra a), del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, aprobado por la Ley N° 19.378.

Al respecto, cumpro con informar a Ud que la doctrina vigente de esta Dirección sobre la materia se encuentra contenida en el Dictamen N° 2.506/192, de 1º.06.98, que concluye que *"Para el reconocimiento de la experiencia de los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, procede considerar el tiempo de prestación efectiva de servicios en establecimientos de salud públicos, municipales o de corporaciones municipales"*.

Cabe señalar que esta Dirección en el dictamen aludido resolvió, sobre la base de los antecedentes reunidos, que el Hospital José Joaquín Aguirre es un Establecimiento de Salud Público, por cuanto depende de la Universidad de Chile que es una Institución del Estado, creada por ley, con personalidad jurídica y patrimonio propio, perteneciente a la Administración del Estado, acorde con la Ley N° 18.962 y el Decreto con Fuerza de Ley N° 153, de 1981, del Ministerio de Educación.

Precisado lo anterior y, a objeto de absolver adecuadamente la consulta planteada, que implica pronunciarse acerca de si las entidades referidas pueden calificarse como establecimientos de salud públicos, para los efectos de que se trata, se estimó necesario requerir informe al Ministerio de Salud; Secretaría de Estado que tuvo a bien emitir el mismo, mediante Ord. N° 4.534, de 7.09.99, el cual en su parte pertinente establece que, en su opinión, *"cabría reconocer los servicios prestados en el Hospital José Joaquín Aguirre para efectos de la experiencia en la carrera funcionaria del personal de atención primaria. Ello, por cuanto el artículo 38 letra a) de la Ley N° 19.378 considera válidos, para este efecto, "los años de servicios efectivos en establecimientos públicos" y el establecimiento mencionado forma parte de la Universidad de Chile, que es un organismo público creado por ley, sujeto a la fiscalización de la Contraloría General y sus*

*funcionarios se rigen, asimismo, por un estatuto que ha sido dictado en una norma de ese mismo rango jurídico".*

De esta forma, como es dable apreciar tanto el Ministerio de Salud como este Servicio han calificado al Hospital José Joaquín Aguirre como un Establecimiento de Salud Público.

En la especie, a la luz de lo señalado en párrafos que anteceden, posible es afirmar que para los efectos del reconocimiento de la asignación de experiencia de la trabajadora Sra. ... sólo procede considerar el tiempo servido en el Hospital José Joaquín Aguirre por tratarse de un Establecimiento Público de Salud, excluyéndose, así, el período laborado en la Vicerrectoría Académica y Estudiantil de la Universidad de Chile por no constituir establecimiento de salud.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y lo informado por el Ministerio de Salud cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) El tiempo servido por la auxiliar paramédico del área de salud Sra. ... en el Hospital Clínico José Joaquín Aguirre, dependiente de la Universidad de Chile, debe considerarse como trabajado en Salud Pública para el reconocimiento de su asignación de experiencia, de acuerdo con el artículo 38 letra a), de la Ley N° 19.378.
- 2) El tiempo servido por la auxiliar paramédico antes aludida en la Vicerrectoría Académica y Estudiantil de la Universidad de Chile no debe considerarse como trabajado en un Establecimiento de Salud para el reconocimiento de la asignación de experiencia prevista en la letra a), del artículo 38 de la Ley N° 19.378.

**INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. LEY N° 19.504. PROCEDENCIA. JUBILACION ANTICIPADA.**

**5.065/293, 4.10.99.**

**Deniega solicitud de reconsideración de Dictamen Ord. N° 2.344/134, de 5.05.99 que concluye que los profesionales de la educación del sector municipal que reúnan los requisitos para jubilar anticipadamente en el régimen de las Administradoras de Fondos de Pensiones a quienes el empleador ponga término a los contratos con acuerdo del trabajador, o que terminen por decisión del propio trabajador, dentro de un plazo de seis meses contado desde la vigencia de la Ley N° 19.504, tendrán derecho al pago de la indemnización legal por años de servicio del artículo 7° de la citada ley.**

**Fuentes:** Ley N° 19.504, artículo 7°; D.L. N° 3.500, artículos 68 y 68 bis.

**Concordancias:** Ord. N° 4.588/259, de 4.08.97.

Se ha solicitado la reconsideración del Ord. N° 2.344/134, de 5.05.99 que concluye que los profesionales de la educación del sector municipal que reúnan los requisitos para jubilar anticipadamente en el régimen de las Administradoras de Fondos de Pensiones a quienes el empleador

ponga término a los contratos con acuerdo del trabajador, o que terminen por decisión del propio trabajador, dentro de un plazo de seis meses contado desde la vigencia de la Ley N° 19.504, tendrán derecho al pago de la indemnización legal por años de servicio del artículo 7° de la citada ley.

El recurrente fundamenta su solicitud en que, a su juicio, no existe obligación alguna por parte del empleador de poner término a la relación laboral una vez obtenida la jubilación anticipada por parte del profesional de la educación, sino que constituye una opción del primero que, también, puede producirse por el acuerdo de ambas partes.

A mayor abundamiento, agrega el recurrente el instructivo del Departamento Provincial de Educación Santiago Poniente, del Ministerio de Educación mediante Ord. N° 2.182, de 9.06.97, para el proceso de jubilaciones contempladas en la Ley N° 19.504, que adjunta, que consigna que en el caso de pensiones anticipadas de vejez el término del contrato requiere, necesariamente, el mutuo acuerdo de las partes contratantes.

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

Como ya se señalara en el dictamen recurrido, las situaciones descritas en los artículos 68 y 68 bis del D.L. N° 3.500 corresponden, en ambos casos, a pensiones de vejez, naturaleza ésta que no se altera por tratarse de pensiones anticipadas de vejez o por edad rebajada.

Aún más, refuerza el aserto anterior la circunstancia de no haber establecido el legislador distinción alguna en el inciso primero del artículo 7° de la citada Ley N° 19.504, referido a la materia en análisis, razón por la cual sólo procede concluir que la anticipación de jubilación por vejez confiere, igualmente, el derecho a la referida indemnización legal, de conformidad a la ley.

En lo que concierne al instructivo emanado del Ministerio de Educación, cabe hacer presente que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1° letra b) y 5° letra b) del D.F.L N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, corresponde a este Organismo fijar la interpretación de la legislación laboral aplicable al personal de que se trata, atendida la naturaleza del ente empleador, careciendo, así, de competencia el Ministerio de Educación para emitir un pronunciamiento al efecto.

Por las razones expuestas en párrafos que anteceden, se estima que no se han invocado nuevos antecedentes de hecho y de derecho que permitan variar la conclusión contenida en el dictamen impugnado.

En consecuencia, atendido lo expresado y las disposiciones legales citadas, cúmplame informar a Ud. que se deniega la solicitud de reconsideración de Dictamen Ord. N° 2.344/134, de 5.05.99 que concluye que los profesionales de la educación del sector municipal que reúnan los requisitos para jubilar anticipadamente en el régimen de las Administradoras de Fondos de Pensiones a quienes el empleador ponga término a los contratos con acuerdo del trabajador, o que terminen por decisión del propio trabajador, dentro de un plazo de seis meses contado desde la vigencia de la Ley N° 19.504, tendrán derecho al pago de la indemnización legal por años de servicio del artículo 7° de la citada ley.

**EMPRESAS DE MUELLAJE. GARANTIAS REALES. ALCANCE. REGISTRO. REQUISITOS. OFICINA ESTABLECIDA. CONCEPTO. CAPITAL PROPIO. MONTO. ADECUACION.****5.066/294, 4.10.99.****Absuelve diversas consultas relativas a la aplicación del Decreto N° 48, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre Trabajo Portuario, modificado por el Decreto Supremo N° 60, de 1999.**

**Fuentes:** Decreto Supremo N° 60, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo único N°s. 3, 10, 22 y 23.

Se solicita un pronunciamiento sobre los siguientes puntos:

- 1) Determinar que debe entenderse por la expresión "garantías reales" utilizada en el artículo 10, inciso 2º, del Decreto N° 48, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre Trabajo Portuario, sustituido por el Decreto Supremo N° 60, publicado en el Diario Oficial de 2 de agosto de 1999; precisar si dicha garantía puede consistir en prenda sobre vehículos, naves, etc. y si dichas garantías deben constituirse a favor de la Inspección del Trabajo respectiva por escritura pública.
- 2) Determinar si para los efectos de lo dispuesto en la letra f) del artículo 3º del citado Decreto N° 48, las multas deben encontrarse ejecutoriadas; deben considerarse las cursadas y/o pagadas durante 1998; son acumulativas o deben considerarse individualmente por cada puerto.
- 3) Determinar que debe entenderse por la frase oficina establecida "*que cuente con los recursos humanos y técnicos mínimos para el adecuado funcionamiento de la empresa de muellaje*", utilizada en el artículo 3º del Decreto N° 48, de 1986, modificado por el Decreto Supremo N° 60, de 1999, si ésta debe contar con personal administrativo permanente y las condiciones de higiene para los trabajadores portuarios, tales como duchas y casilleros guardarropas.
- 4) Determinar si las empresas de muellaje que a la fecha de entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 60, de 1999, se desempeñaban como tales, deben complementar el capital propio con garantías reales o adecuar sus pólizas de seguro al sistema sin liquidador en el plazo establecido en el artículo 1º transitorio del Decreto N° 48, de 1986, modificado por el citado Decreto Supremo N° 60, de 1999.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Se entiende por garantías reales aquellas que afectan determinados bienes al cumplimiento de la obligación. Las garantías reales más importantes y típicas son la prenda y la hipoteca, las que otorgan al acreedor el derecho de persecución y el de pago preferente.

Cabe agregar que también constituyen garantías reales el derecho legal de retención, asimilado a la prenda o a la hipoteca, según la naturaleza de los bienes sobre que recae y la anticresis, que es una garantía real sui generis por cuanto no otorga al acreedor los derechos de persecución y de preferencia aludidos precedentemente.

De esta suerte, cabe entender que la expresión "garantías reales" utilizada por el inciso 2º del artículo 10 del Decreto Nº 48, de 1986, sustituido por el Decreto Supremo Nº 60, de 1999, comprende todas las garantías señaladas en los párrafos anteriores.

Es del caso hacer presente, por otra parte, que si bien, todas las cosas muebles, en principio, pueden darse en prenda, esta regla general tiene algunas limitaciones:

- a) No pueden empeñarse las cosas que no son susceptibles de ser entregadas, como las cosas futuras, b) tampoco pueden darse en prenda, en ciertos casos, las naves.

Aunque éstas son bienes muebles, la ley declara susceptibles de hipoteca a las naves y artefactos navales mayores (artículo 2418 del Código Civil y artículo 866 del Código de Comercio). Las naves menores pueden, por lo tanto, ser gravadas con prenda en conformidad a lo dispuesto en el artículo 881 del Código de Comercio, debiendo constituirse la prenda en este último caso, por tratarse de una garantía sin desplazamiento, en conformidad a la Ley Nº 18.112.

Respecto a la posibilidad de constituir prenda sobre vehículos motorizados, ello resulta jurídicamente procedente si se considera que se trata de un bien mueble, el que, conforme a las reglas generales precedentemente señaladas, puede ser objeto de tal garantía.

En lo concerniente a la forma de constituir la garantía sobre vehículos motorizados y sobre naves es preciso manifestar lo siguiente:

- a) La prenda sobre vehículos motorizados, la que normalmente es sin desplazamiento, constituye una prenda especial que deja de ser un contrato real y se convierte en un contrato solemne, razón por la cual debe constituirse por escritura pública, la que debe anotarse al margen de la inscripción del vehículo en el Registro de Vehículos Motorizados. Igual situación acontece en caso que la prenda recaiga en naves menores en construcción o construidas, anotándose la correspondiente escritura al margen de la inscripción de la nave en el respectivo Registro de Matrículas. Mientras no se practiquen tales anotaciones, el respectivo contrato de prenda será inoponible a terceros.
- b) La hipoteca naval sobre naves mayores, en conformidad a lo dispuesto en los artículos 866 y siguientes del Código de Comercio, debe otorgarse por escritura pública, debiendo ésta inscribirse en el Registro de Hipotecas, Gravámenes y Prohibiciones de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante; no tendrá valor alguno sin este requisito y se tendrá como su fecha aquella en que su requerimiento fue registrado en el libro repertorio respectivo.

2) En opinión de este Servicio, cabe hacer presente que para los efectos de lo dispuesto en la letra f) del artículo 3º del Decreto Nº 48, de 1986, las multas por infracciones laborales y/o previsionales, deben encontrarse ejecutoriadas, toda vez que mientras no se encuentren a firme son susceptibles de ser modificadas por la vía administrativa o judicial.

En cuanto a la procedencia de considerar para los mismos efectos, las multas cursadas y/o pagadas durante 1998 por las empresas de muellaje actualmente vigentes, la infrascrita estima que

éstas no deben considerarse toda vez que ello significaría dar efecto retroactivo a las normas legales en comento, que se encuentran vigentes a contar de su fecha de publicación en el Diario Oficial, esto es, a partir del 2 de agosto de 1999.

Finalmente, es del caso señalar que para los efectos de lo dispuesto en la letra f) del artículo 3º del Decreto N° 48, de 1986, debe considerarse la totalidad de las multas cursadas a la empresa y no las que se hubieren impuesto a ésta en cada uno de los puertos en que desarrolla sus actividades, toda vez que el sujeto que comete las infracciones sancionadas es uno solo.

Lo expresado se confirma si se tiene presente que el artículo 10 del Decreto N° 48, de 1986, sustituido por el Decreto N° 60, de 1999, señala que si la empresa de muellaje desarrolla sus actividades en más de un lugar, el monto del capital propio y de las garantías reales, se calculará en relación a las remuneraciones e imposiciones previsionales correspondientes a los trabajadores de todos ellos.

3) Esta Dirección, mediante Dictamen N° 627/44, de 5 de febrero de 1997 fijó el sentido y alcance de la expresión "*oficina establecida*", disponiendo que debe entenderse por tal "*el local o establecimiento abierto por el empleador o el agente de estiba o desestiba en un lugar fijo o determinado que cuenta con los elementos materiales e inmateriales necesarios para el desarrollo de su actividad o quehacer*".

La modificación introducida a las letras b) de los números I y II del artículo 3º del Decreto N° 48, de 1986, por el Decreto Supremo N° 60, de 1999, acogió el concepto anteriormente aludido, fijado por la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, prescribiendo que las empresas de muellaje deben tener oficina establecida "*que cuente con los recursos humanos y técnicos mínimos para el adecuado funcionamiento de la empresa de muellaje*", frase ésta, que, a juicio de la suscrita, comprende los recursos humanos y técnicos adecuados al funcionamiento de la empresa de muellaje.

Lo anterior permite afirmar que las empresas de muellaje deben contar con personal administrativo permanente y con condiciones de higiene para los trabajadores portuarios, tales como duchas y casilleros guardarropas, más la adecuada infraestructura de bienes muebles inherentes al funcionamiento de toda oficina.

Lo expresado se corrobora si se tiene presente que la nueva regulación de la actividad portuaria contenida en el Decreto N° 60, de 1999, supone una empresa de muellaje dotada de los implementos y tecnología moderna que permitan el adecuado logro de los fines que le son propios.

4) En conformidad a lo previsto en el artículo 1º transitorio del Decreto N° 48, de 1986, reemplazado por el número 22 del artículo único del Decreto Supremo N° 60, de 1999, las empresas de muellaje que operen como tales a la fecha de entrada en vigencia de este último, esto es, al 2 de agosto de 1999, deben cumplir con los nuevos requisitos establecidos en él, por lo cual es preciso concluir que están obligadas a complementar el capital propio con garantías reales o adecuar sus pólizas de seguro al sistema sin liquidador en el plazo establecido por el legislador.

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

- 1) La expresión "garantías reales" utilizada por el artículo 10, inciso 2º, del Decreto N° 48, de 1986, sustituido por el Decreto Supremo N° 60, de 1999, comprende la prenda, la

hipoteca, el derecho legal de retención y la anticresis, pudiendo consistir en prenda sobre vehículos motorizados y naves menores o hipoteca naval sobre naves mayores, las que deben constituirse en la forma señalada en el cuerpo del presente informe.

- 2) Para los efectos de lo dispuesto en la letra f) del artículo 3º del Decreto Nº 48, las multas deben encontrarse ejecutoriadas, no deben considerarse las cursadas y/o pagadas durante 1998 y debe considerarse la totalidad de las multas cursadas a la empresa.
- 3) Para los efectos de lo previsto en la letra b) de los números I y II del artículo 3º del Decreto Nº 48, de 1986, modificado por el Decreto Supremo Nº 60, de 1999, debe entenderse que la "oficina establecida que cuente con los recursos humanos y técnicos mínimos para el adecuado funcionamiento de la empresa de muellaje", debe estar dotada de personal administrativo permanente, condiciones de higiene para los trabajadores portuarios y adecuada infraestructura de bienes muebles y tecnología.
- 4) Las empresas de muellaje que al 2 de agosto de 1999 operen como tales, están obligadas a complementar el capital propio con garantías reales o adecuar sus pólizas de seguro al sistema sin liquidador, dentro del plazo y en la forma prevista por el legislador.

**TRABAJADOR DE CASA PARTICULAR. ENFERMEDAD CONTAGIOSA. TERMINACION DE CONTRATO. CAUSAL.**

**5.067/295, 4.10.99.**

**El artículo 152 inciso 2º del Código del Trabajo, sobre terminación de contrato de trabajo de trabajadores de casa particular en caso de enfermedad contagiosa de una de las partes o de quienes habiten la casa, constituye propiamente una causal legal especial de término de estos contratos, que puede ser invocada tanto por el empleador como por el trabajador, según sea el caso.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 152 inciso 2º; 159; 160; 161 incisos 2º y 3º, y 163 inciso 4º.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si lo dispuesto en el inciso 2º, del artículo 152, del Código del Trabajo, constituye causal de terminación de contrato, distinta de las contenidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código, y como tal podría ser invocada por el empleador.

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

El inciso 2º, del artículo 152, del Código del Trabajo, ubicado en el Capítulo "Del contrato de trabajadores de casa particular", dispone:

*"Toda enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, de una de las partes o de las personas que habiten la casa, da derecho a la otra parte para poner término al contrato".*



De la disposición legal antes citada se desprende que las partes del contrato de trabajo de trabajador de casa particular, tienen derecho a dar por terminado el contrato en caso de enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, de una de las partes, o de las personas que habiten la casa.

En otros términos, la enfermedad contagiosa del empleador, del trabajador o de quienes habiten la misma casa, da derecho a la otra parte, no enferma, para dar por terminado el contrato por tal motivo.

Ahora bien, si se compara la causal en comento con las contenidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, que enumeran las causales que justifican la terminación del contrato de trabajo, es posible concluir que aquélla no está considerada en ninguna de éstas, ni tampoco es asimilable a ellas, por lo que configuraría una causal distinta, propia, dispuesta también en el Código, no en el título "De la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo", sino al regir éste un contrato especial de trabajo como es el de trabajador de casa particular.

De esta manera, el legislador ha contemplado una causal legal específica, propia y distinta de las enumeradas en los artículos 159, 160 y 161 del Código para justificar la terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, atendida la especial característica del ámbito donde se ejecuta este contrato, el interior de un hogar, y el derecho a la protección de la salud que asiste tanto al trabajador como al empleador, si cualesquiera de los dos puede adoptar la decisión de concluir el contrato ante el inminente riesgo de contraer una enfermedad contagiosa en el hogar.

De esta suerte, es posible afirmar, de partida, que la disposición comentada contempla propiamente una causal justificada de término de tales contratos, como lo confirma la doctrina laboral, al señalar: "*La existencia de esta causal especial de terminación de contrato se explica por la mutua convivencia, familiar y doméstica, entre el empleador y la persona u hogar donde desempeña sus servicios*". (Manual de Derecho del Trabajo, Contrato Individual, William Thayer Arteaga, Patricio Novoa Fuenzalida, Editorial Jurídica de Chile).

Por otra parte, cabe agregar, que la norma legal en análisis ya se encontraba en el Código del Trabajo del año 1931, en su artículo 68, que luego de modificación introducida por Ley Nº 16.455, de 1966, sobre terminación de contrato de trabajo, disponía: "*Toda enfermedad contagiosa de una de las partes o de las personas que habiten en la casa, da derecho a la otra parte para poner fin al contrato, sin desahucio*".

Posteriormente, el D.L. Nº 2.200, de 1978, en su artículo 133, inciso 2º, reprodujo el texto antes citado, agregándole las expresiones "clínicamente calificada", para determinar el carácter contagioso de la enfermedad, y suprimió las palabras finales "sin desahucio", quedando de este modo en el mismo texto actual, ya transcrito en este dictamen.

De lo anterior es posible inferir, por una parte, que la disposición se ha mantenido substancialmente la misma a través de sucesivos cuerpos legales, como causal especial de término del contrato de trabajo de trabajador de casa particular y, por otra, al suprimirse por el D.L. Nº 2.200, de 1978, las expresiones "sin desahucio", la terminación del contrato en que opera la norma podría estimarse propia, que no requiere recurrir a otra causal como podría ser la de desahucio, prevista para este tipo de contratos en el inciso 2º del artículo 161 del Código del Trabajo, que en lo pertinente, señala: "*... y en caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se*

*requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada...*".

Lo expuesto, que el contrato pueda terminar sin necesidad de aplicación de la causal de desahucio legal, se vería corroborado con lo señalado en el inciso 3º del mismo artículo 161 del Código, que dispone: *"Las causales señaladas en los incisos anteriores (entre las cuales se incluye el desahucio) no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia"*.

En efecto, si el trabajador de casa particular estuviere aquejado de enfermedad contagiosa, lo más probable es que esté en goce de licencia médica, lo que fuerza concluir que en tal caso no procede legalmente invocar desahucio del contrato, pero en cambio resultaría pertinente la causal en comento.

Por lo demás, el razonamiento anterior guarda armonía con la lógica, si la norma protege a las partes de un inminente riesgo de contagio de una enfermedad no sería consecuente avisar el término del contrato con treinta días de anticipación, o tener que verse obligado en tal caso el empleador para evitar el plazo al pago de la indemnización sustitutiva del preaviso, por cuanto en este evento esta indemnización dejaría de ser una obligación alternativa que consagra la ley, y pasaría a ser el único medio de cumplir con el aviso de desahucio, contrariándose el texto expreso legal.

Corresponde hacer presente, por otro lado, que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 163 inciso 4º del Código del Trabajo, los trabajadores de casa particular tienen derecho a indemnización por años de servicios a todo evento, bajo la modalidad propia que les señala la disposición, *"cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato"*, por lo que aun cuando el contrato de estos trabajadores concluya por aplicación de lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 152 en comento, no pierden el derecho a la indemnización por años de servicio especial que se les confiere.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que el artículo 152, inciso 2º, del Código del Trabajo, sobre terminación de contrato de trabajo de trabajadores de casa particular en caso de enfermedad contagiosa de una de las partes o de quienes habiten la casa, constituye propiamente una causal legal especial de término de estos contratos, que puede ser invocada tanto por el empleador como por el trabajador, según sea el caso.

# CIRCULAR Y ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## 1.- Circular.

151, 28.09.99.

Depto. Fiscalización

**Dispone uso de formularios que se indican en casos que se señalan.**

Mediante Orden de Servicio N° 9, de 21 de septiembre de 1999, la Dirección del Trabajo ha impartido normas para cautelar el cumplimiento de la Carta Ciudadana del Servicio, que no es otra cosa que la expresión pública de compromisos contraídos con nuestros usuarios.

El primer compromiso, que cruza todo el ámbito de acción del Servicio, se refiere a la forma de atención a nuestros usuarios: *con respeto, esmero y en igualdad de condiciones.*

El cuarto compromiso, en el ámbito del quehacer propio de este Depto., corresponde a la gestión puntual a realizar por las Unidades Operativas, que dice relación con la obligatoriedad de entregar los resultados de las fiscalizaciones a los denunciantes, en el evento que éstos lo soliciten, se hayan o no identificado al momento de interponer su denuncia.

Lo anterior, es una situación que innova procedimientos, puesto que hasta la fecha, en función del Dictamen N° 2.711/142, de 6 de mayo de 1997 y Circular N° 80, de 13 de junio de 1994, Depto. de Fiscalización, sólo era factible entrega de información o copia del informe de fiscalización a aquellos denunciantes que se hubieren identificado.

El artículo 8° de la Ley N° 18.575, de Bases Generales de la Administración del Estado, en la parte pertinente, señala:

*"Los órganos de la Administración del Estado actuarán por propia iniciativa en el cumplimiento de sus funciones, o a petición de parte cuando la ley lo exija expresamente o se haga uso del derecho de petición o reclamo".*

Al derecho de petición, reconocido como uno de rango constitucional, debe aparejarse el deber de actuación del órgano estatal requerido y, deberá entenderse completo el ciclo de la gestión, sólo cuando haya mediado comunicación de los resultados del deber de actuación.

De esta forma, todo solicitante que ejerza su derecho constitucional debe ser satisfecho con el deber de actuación y la comunicación posterior de los resultados.

No obstante lo anterior, cuando el peticionario no se ha querido identificar plenamente, la única forma de completar el ciclo es a través de mecanismos probatorios, necesariamente de cargo del organismo obligado a actuar, que permitan asociar al recurrente con la petición y resultados.

De esta forma, para cumplir con el compromiso establecido en la Carta Ciudadana: *Darle a conocer si lo solicita, los resultados y conclusiones de la fiscalización que usted ha pedido a la Inspección del Trabajo*, se ha estimado conveniente modificar el formulario Citación, Código 20.01 por el siguiente, el que se explica por sí solo:

### COMPROBANTE DE SOLICITUD DE FISCALIZACION

**CODIGO UNIDAD OPERATIVA:**  /  **Nº DE FOLIO**

El denunciante, no se ha identificado, podrá solicitar los resultados de la fiscalización requerida sólo mediante la presentación de este comprobante y, por lo tanto, es de la mayor importancia cautelar su posesión y evitar pérdida o extravío.

Para conocer el resultado de la fiscalización debe consultar al TELEFONO

ANEXO  a partir de la fecha que se le indique al momento de interponer la denuncia.

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA FUNCIONARIO

**FECHA:** \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Form. 20.01

El formulario 20.01 se usará tanto para aquellos denunciantes que no han querido identificarse como para aquellos que si lo han hecho y deberá ser solicitado a la Unidad de Adquisiciones.

Respecto de aquellos denunciantes que hayan informado su domicilio, la materia sobre la obligación de informar resultados está regulada por la Circular Nº 80, de 13 de junio de 1994, con la modificación que se ha introducido por la Orden de Servicio Nº 9, de 21 de septiembre del presente año, sin perjuicio de la posibilidad de cumplir, en forma alternativa, mediante el sistema establecido en el Dictamen Nº 2.711/142, de 6 de mayo de 1997.

## 2.- Ordenes de Servicio.

**9, 21.09.99.**

**Dirección Nacional**

**Imparte normas para resguardar cumplimiento de compromisos establecidos en la Carta Ciudadana del Servicio.**

Vistas las necesidades de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la Carta Ciudadana de la Dirección del Trabajo se establecen las instrucciones que se indican:

### Generales

1. La Carta Ciudadana del Servicio constituye la expresión pública del compromiso contraído por la Dirección del Trabajo con los usuarios, contenida en los mensajes de compromiso y de los recursos institucionales existente para proveer los servicios en el nivel de calidad declarado, así como de las compensaciones en caso de incumplimiento. Los usuarios, por

tanto, están en condiciones de participar en el cumplimiento de la atención declarada contribuyendo de esta manera en la consecución de los objetivos institucionales.

2. Los mensajes de compromiso de la Carta Ciudadana tienen el mismo rango de obligatoriedad de cumplimiento, con independencia del ámbito de generalidad y dimensión del área de atención y comportamiento institucional que comprenda. Sin perjuicio de lo cual, en casos de incumplimiento transitorio de algún compromiso en particular, se instruye que en toda circunstancia debe otorgarse una atención digna al usuario que recurre al Servicio y en el marco del compromiso que dice textualmente: "Atenderlo con respeto, esmero y en igualdad de condiciones".
3. Radicará en las jefaturas de las unidades del Servicio, Jefes de Departamento, Directores Regionales, Inspectores Provinciales y Comunes del Trabajo la socialización de la Carta Ciudadana a los funcionarios de su respectiva dependencia, considerando para ello, lo dispuesto en la presente orden de servicio.

### **Específicos**

#### **Atención al Usuario**

1. El compromiso "atenderlo con respeto, esmero y en igualdad de condiciones" posee la más alta importancia dado que los usuarios siempre están en condiciones de evaluar la disposición del personal de la institución a la que se ha recurrido, en especial las actitudes de urbanidad y cortesía, consideración y servicio, de equidad en la atención que ofrecen y el respeto a las propias normas establecidas por la institución para la interacción con ellos.
2. La percepción positiva del usuario por la atención recibida se traduce no sólo en fuente de satisfacción para el mismo y de gratificación por el desempeño para los funcionarios del Servicio, sino que facilita la propia interacción usuario - funcionario, tanto en el presente como en el futuro, y contribuye, decisivamente, en la cristalización pública de la imagen institucional.
3. Constituye una obligación del jefe de unidad atender al usuario que solicita su presencia, escuchar las consideraciones que realice sobre lo inadecuado de la atención recibida en la unidad a su cargo y procurar dar solución a las demandas de atención, en el sentido que orienten las normas del servicio, así como las instrucciones generales y específicas sobre la materia en cuestión. Junto a ello, y si la situación lo aconseja, debe disponer las medidas correctivas correspondientes.

#### **Reitera disposiciones de Orden de Servicio Nº 25**

4. Se reitera el cumplimiento de las disposiciones de la Orden de Servicio Nº 25, de fecha 16.10.90, especialmente en lo que se refiere al capítulo 1, relativo a normas generales, numerales 1, 3 y 4; capítulo 2 sobre normas específicas, acápite I relativo a oficina de informaciones, numerales 5, 6 y 7, acápite II sobre atención preferente, numerales 2 y 3, acápite III sobre atención telefónica, acápite IV referido al Libro de Observaciones y Sugerencias, acápite V relativo a obligaciones funcionarias especiales sobre atención de público, numerales 1 al 8, y acápite VI sobre señalización, información y orientación al público.

### Coordinación de actividades

5. La actualización de la información de los terminales de autoconsulta (Laboritos), sea por cambios que ocurran en materias de competencia de la Dirección del Trabajo o bien por la eventual utilidad de incorporar tópicos relacionados con una demanda creciente de los usuarios sobre determinados aspectos, deberá ser coordinada por el Departamento de Proyectos.

Del mismo modo, el Departamento de Proyectos coordinará las acciones dirigidas a una adecuada mantención física y el uso ininterrumpido de los módulos de autoconsulta.

6. Las Inspecciones Provinciales y Comunales del Trabajo del país considerarán su disponibilidad actual de material impreso de difusión y diseñarán una programación que determine niveles mínimos mensuales estimados de material de difusión requeridos para el cumplimiento del compromiso "Tener a disposición de los usuarios, en todas las Inspecciones del Trabajo, material impreso referido a la normativa laboral y distribuir información a las organizaciones sindicales y gremiales de empresarios". Para la estimación del material requerido se considerará los antecedentes de demanda que al respecto registre la Inspección en el período semestral anterior.

Corresponderá al Departamento de Administración suministrar a las respectivas Inspecciones del Trabajo los flujos requeridos de material de difusión.

7. Constituye una prerrogativa del usuario que efectúa una denuncia y no informa su domicilio, solicitar los resultados y conclusiones derivados del informe final de la fiscalización requerida. En el caso de los denunciante que informen su domicilio, el procedimiento de comunicación de los resultados de la fiscalización se hará en conformidad a las normas de la Circular del Departamento de Fiscalización N° 080 del 13.06.94.

Los resultados de la fiscalización se entregarán de manera normalizada a los denunciante que no informen su domicilio, y en un formato similar al establecido para los efectos en el anexo de la citada circular, incluido el apartado desprendible que establece el acápite II "Acción post fiscalización", numeral 2. Dicho formato tendrá una modificación respecto al destinatario y que consiste en omitir el nombre del denunciante y reemplazarlo por "N° DE FOLIO \_\_\_\_\_". La hoja modificada de entrega de los resultados de la fiscalización se adjunta a la orden de servicio.

Asimismo, se establece para el denunciante que no informa su domicilio el "Comprobante de solicitud de denuncia" que se adjunta.

8. Las Inspecciones Provinciales y Comunales del Trabajo, deberá llevar el registro al día de los sindicatos y de sus directivas, mediante la actualización permanente de la Tarjeta de control de organizaciones sindicales o, en su defecto, por otro medio de actualización que permita una recuperación rápida de la información con el propósito de responder al compromiso de entregar al usuario, al momento de solicitarlo, el Certificado de Directiva Sindical Vigente.

Si no es posible dar cumplimiento de inmediato respecto al Certificado de Directiva Sindical Vigente, la Inspección del Trabajo lo enviará por correo certificado, en el curso de las 48 horas siguientes, al domicilio informado por el dirigente solicitante. Para tales

efectos, se acompañará de una carta tipo, que deberá ser firmada por el Inspector del Trabajo de la respectiva Inspección y cuyo texto se adjunta.

### Queja responsable

9. La utilización del Libro de Observaciones y Sugerencias provee valiosos antecedentes para identificar aspectos que requieren de atención en el esfuerzo cotidiano de las Inspecciones e informan sobre las expectativas de los usuarios, componente indispensable para aspirar a la calidad de servicio. La caracterización de "responsable" de las quejas o reclamos formulados por los usuarios, está dada por la individualización de los mismos en los términos definidos en la Orden de Servicio N° 25 ya citada.

### COMPROBANTE DE SOLICITUD DE DENUNCIA

N° DE FOLIO

El interesado podrá pedir los resultados de la fiscalización solicitada sólo mediante la presentación de este comprobante y, por tanto, es de la mayor importancia cautelar su posesión de pérdida o extravío.

Para conocer la fecha en la cual estará a su disposición el informe final de la revisión solicitada debe consultar al **TELEFONO**

Código de unidad operativa

.....  
NOMBRE Y FIRMA DE FUNCIONARIO

Fecha de emisión

DIRECCION DEL TRABAJO  
DIRECCION REGIONAL .....  
INSPECCION

Señor

Dirigente sindical  
Presente /

De mi consideración:

Me es grato hacer llegar a usted, adjunto a esta, el Certificado de Directiva Sindical Vigente que solicitaré el día \_\_\_\_ del mes en curso a esta Inspección del Trabajo.

Ruego a usted excusarnos por no haber respondido de inmediato a dicha solicitud y tenga la seguridad que, en lo sucesivo, lo atenderemos con la urgencia que requiere.

Saluda atentamente a usted,

INSPECTOR DEL TRABAJO

DIRECCION DEL TRABAJO  
DIRECCION REGIONAL .....  
INSPECCION  
K

ORD. Nº \_\_\_\_\_/  
ANT.: Fiscalización a empresa.

de fecha \_\_\_\_\_.

MAT.: Comunica resultados de fiscalización.

\_\_\_\_\_.

DE :  
A : Nº DE FOLIO \_\_\_\_\_/

**CAUSAL Y RESULTADOS DE FISCALIZACION**

- |                        |                      |                 |
|------------------------|----------------------|-----------------|
| (X) sin infracción     | (I) con infracción   |                 |
| ( ) REMUNERACIONES     | ( ) FERIADO          | ( ) DESCANSOS   |
| ( ) CONT. ASISTENCIA   | ( ) CAMBIO FUNCIONES | ( ) HRS. EXTRAS |
| ( ) FUERO MATERNAL     | ( ) GRATIFICACIONES  | ( ) REG. INTER. |
| ( ) CONTRATOS          | ( ) ASIGNACIONES     | ( ) SALA CUNA   |
| ( ) IMPOSICIONES       | ( ) FUERO SINDICAL   | ( ) CUOT. SIND. |
| ( ) ART. 346 C. del T. | ( ) _____            |                 |

Por los conceptos señalados con "I", atendido que el empleador no dio cumplimiento con las instrucciones impartidas, se cursó multa administrativa.

Saluda atentamente a usted.

.....  
(corte por línea punteada y remita a domicilio que indica)  
K \_\_\_\_\_

A: (pre impreso nombre y domicilio de la oficina)

**CAUSAL DE FISCALIZACION**

- |                        |                      |                 |
|------------------------|----------------------|-----------------|
| ( ) REMUNERACIONES     | ( ) FERIADO          | ( ) DESCANSOS   |
| ( ) CONT. ASISTENCIA   | ( ) CAMBIO FUNCIONES | ( ) HRS. EXTRAS |
| ( ) FUERO MATERNAL     | ( ) GRATIFICACIONES  | ( ) REG. INTER. |
| ( ) CONTRATOS          | ( ) ASIGNACIONES     | ( ) SALA CUNA   |
| ( ) IMPOSICIONES       | ( ) FUERO SINDICAL   | ( ) CUOT. SIND. |
| ( ) ART. 346 C. del T. | ( ) _____            |                 |

Habiendo sido el empleador recientemente fiscalizado en relación a materias indicadas con "X", a la fecha persiste la situación de infracción, lo que comunico para que se adopten las medidas pertinentes.



**10, 21.09.99.**

**Depto. Jurídico**

**Imparte instrucciones sobre las modificaciones y adecuaciones introducidas por la Ley N° 19.630, al Código del Trabajo.**

En el Diario Oficial de 4 de septiembre de 1999, se ha publicado la Ley N° 19.630, cuyo artículo único modifica diversas disposiciones contenidas en el Código del Trabajo. Por tal razón, esta Dirección, en uso de las atribuciones que le competen y sin perjuicio de la jurisprudencia que irá generando la interpretación de los diversos preceptos que la componen, ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones:

**A) MODIFICACIONES INTRODUCIDAS AL ARTICULO 14 DEL CODIGO DEL TRABAJO.**

- a) Se modifica su inciso 1º en cuanto se suprime la expresión "subterráneos" que en éste se consignaba, de suerte tal, que a partir de la vigencia de la citada ley, esto es, 4.09.99, los menores de 18 años podrían laborar en trabajos subterráneos que no sean mineros, siempre que las labores o faenas no requieran fuerzas excesivas, ni resulten peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.
- b) Se eleva la edad respecto de la prohibición de contratación para trabajos mineros subterráneos sin someterse previamente a un examen de aptitud, al establecerse que se requiere dicho examen respecto de menores de 21 años, prohibición que antes regía para menores de 18 años.
- c) Acorde con lo expuesto en la letra b) precedente, se modifica el inciso 3º del artículo 14, del Código del Trabajo, reemplazándose la expresión "dieciocho años" por "veintiún años", de manera tal que si se contratare a un menor de 21 años para trabajos mineros subterráneos sin someterse a un examen de aptitud, el empleador incurrirá en una multa de 3 a 8 Unidades Tributarias Mensuales, la cual se duplicará en caso de reincidencia.

**B) MODIFICACION INTRODUCIDA AL ARTICULO 48 DEL CODIGO DEL TRABAJO.**

En relación a esta modificación, cabe aclarar que la misma no implica una alteración del concepto de utilidad líquida para los efectos del beneficio de la gratificación legal, sino un cambio de redacción que permite una mejor comprensión de dicho concepto.

**C) MODIFICACION INTRODUCIDA AL ARTICULO 73 DEL CODIGO DEL TRABAJO.**

Se adecua el inciso 1º del artículo 73 del Código del Trabajo, efectuándose la remisión correcta al artículo 67 del mismo cuerpo legal, quedando así establecido que el feriado básico de 15 días que consagra dicho artículo, no podrá compensarse en dinero.

**D) MODIFICACION INTRODUCIDA AL ARTICULO 171 DEL CODIGO DEL TRABAJO.**

El artículo 171 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone que el trabajador puede poner término al contrato de trabajo, recurriendo al tribunal competente, por estimar que el empleador ha incurrido en alguna de las causales previstas en dicho precepto, dentro del plazo y conforme al procedimiento que dicha disposición establece.

La modificación introducida por la Ley N° 19.630 consiste en la eliminación del inciso 2° de la aludida norma, lo cual se traduce en la imposibilidad de invocar como fundamento del despido indirecto la causal contemplada en el N° 6 del artículo 160, esto es, *"el perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas útiles de trabajo, productos o mercaderías"*.

De consiguiente, a partir de la vigencia del citado cuerpo legal, las únicas causales de término de contrato que puede invocar el trabajador para los señalados efectos, son las previstas en los N°s. 1, 5 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Finalmente, es del caso advertir que se mantienen inalterables los montos que por concepto de indemnización por años de servicio debe ordenar pagar al juez respectivo, en el evento que el trabajador obtenga una sentencia favorable.

**E) MODIFICACION INTRODUCIDA AL INCISO 2° ARTICULO 227 DEL CODIGO DEL TRABAJO.**

En relación con esta modificación cabe precisar que, no obstante mantenerse el quórum mínimo de 8 trabajadores para constituir sindicatos en empresas cuya dotación sea de 50 o menos trabajadores, se rebaja el porcentaje de representatividad de éstos bastando que alcance al 50% de la dotación total de la empresa.

**F) MODIFICACION INTRODUCIDA AL ARTICULO 238 DEL CODIGO DEL TRABAJO.**

Este precepto establece el fuero de que gozan los trabajadores que sean candidatos al directorio y que reúnan los requisitos para ser elegidos directores sindicales.

Conforme a dicha norma, el respectivo fuero rige desde que se comunica al empleador la fecha en que debe realizarse la elección y hasta esta última.

La Ley N° 19.630 agrega un nuevo inciso final al artículo 238 en comento, disponiendo que los mismos trabajadores podrán gozar de dicha prerrogativa sólo hasta dos veces en el año calendario, limitando de este modo el fuero a que tienen derecho los candidatos aludidos en conformidad al inciso 1° del citado precepto.

**G) MODIFICACION INTRODUCIDA AL INCISO 2° DEL ARTICULO 310 DEL CODIGO DEL TRABAJO.**

En relación a esta modificación se hace necesario precisar previamente, que los trabajadores afectos a un proceso de negociación colectiva gozan de fuero laboral desde los 10 días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo y hasta la suscripción del respectivo instrumento, o hasta la fecha de notificación del fallo arbitral correspondiente, acorde con lo previsto en el artículo 309 del Código del Trabajo.

Hasta antes de la modificación efectuada por la Ley N° 19.630 al inciso 2° del artículo 310 del Código del Trabajo, no se requería solicitar el desafuero para poner término a la relación laboral de los trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, cuyo vencimiento se produjera en el período de fuero aludido en el párrafo precedente.

La Ley N° 19.630, reemplazó en el inciso 2° del artículo 310 la expresión "en el artículo anterior" por la frase "en el inciso anterior", lo cual determina que, en la actualidad, no se requiere solicitar el desafuero, únicamente, respecto de los trabajadores sujetos a un contrato de plazo fijo que expira durante el período de 30 días de fuero adicional a que se refiere el inciso 1° del referido artículo 310.

Ahora bien, atendido que el aludido fuero adicional solo rige respecto de los miembros de la comisión negociadora que no estén acogidos a fuero sindical, posible resulta convenir que, conforme a la señalada modificación, no será necesario desaforar a los miembros de la comisión negociadora regidos por un contrato de tal naturaleza, cuando el plazo del mismo venciere dentro de los 30 días posteriores al término del respectivo proceso de negociación colectiva.

De ello se sigue, que respecto de los demás trabajadores con contrato de plazo fijo involucrados en una negociación, siempre será necesario solicitar, en forma previa a la terminación de su contrato, el correspondiente desafuero, si dicho plazo venciere en el período establecido en el artículo 309 del Código del Trabajo que se consigna en el párrafo 1° de la letra G) de las presentes instrucciones.

**H) INCORPORACION DE NUEVO ARTICULO EN EL LIBRO V, TITULO I, CAPITULO II, PARRAFO V DEL CODIGO DEL TRABAJO.**

La Ley N° 19.630, incorpora un nuevo artículo bajo el número 473 bis, conforme al cual las causas laborales gozarán de preferencia para su visita y conocimiento en la Excelentísima Corte Suprema.

# SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

## Selección de Circulares

**1.732, 24.06.99.**

**Pensiones asistenciales. Imparte instrucciones sobre la aplicación de las normas contenidas en el D.L. N° 869, de 1975, modificado por la Ley N° 18.611. Asimismo, deja sin efecto y reemplaza las circulares que se indican.**

En uso de sus facultades legales, contenidas en la Ley N° 16.395 y en el artículo 10 del Decreto Ley N° 869, de 1975, la Superintendencia de Seguridad Social dicta la presente circular que reemplaza y deja sin efecto las Circulares N°s. 1.034, de 22 de junio de 1987; 1.047, de 15 de julio de 1987; 1.069, de 5 de febrero de 1988; 1.372, de 1° de diciembre de 1994, y 1.687, de 7 de diciembre de 1998, todas de la referida Superintendencia. Asimismo, reemplaza, exclusivamente en lo referente a las pensiones asistenciales, las Circulares N°s. 1.066, de 27 de enero de 1988, y 1.177, de 6 de agosto de 1990, ambas de esta Superintendencia.

### **I. GENERALIDADES**

El Decreto Ley N° 869, de 1975, establece el Régimen de Pensiones Asistenciales para inválidos y ancianos carentes de recursos, encargando su otorgamiento a las Intendencias Regionales y su pago al Instituto de Normalización Previsional. El reglamento para la aplicación de este decreto ley se encuentra contenido en el Decreto Supremo N° 369, de 1987, del Ministerio de Hacienda, que también reglamenta la aplicación de la Ley N° 18.611.

En relación a los beneficiarios, cabe señalar que la Ley N° 18.600 también permite postular a este beneficio a los deficientes mentales.

Respecto de las modalidades de concesión, contempla un sistema de postulación que se inicia en la Municipalidad correspondiente al domicilio del beneficiario y un procedimiento para la asignación de la pensión, que tiene por objeto lograr que se conceda a las personas de más escasos recursos de la región, considerando el número de nuevos beneficios que mensualmente se autorice otorgar a cada Intendencia.

Conforme a las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.350 en el texto del Decreto Ley N° 869, de 1975, actualmente las pensiones asistenciales no tienen plazo de duración. No obstante lo anterior, subsiste la facultad del Intendente Regional para revisarlas en cualquier momento, con el objeto de verificar que se mantengan los requisitos que hicieron posible su otorgamiento.

El citado Decreto Ley N° 689, entrega a la Superintendencia de Seguridad Social la tuición y fiscalización de la observancia de las disposiciones que rigen esta materia.

## II. CONCEPTO

La pensión asistencial, como su nombre lo indica, es un beneficio no contributivo de carácter asistencial, consistente en una prestación pecuniaria mensual de monto igual para todos los beneficiarios.

## III. BENEFICIARIOS

Se entiende por beneficiarios las personas que tienen derecho a percibir una pensión asistencial. Pueden ser beneficiarios las siguientes personas:

1. *Los inválidos mayores de 18 años de edad.* Se considerará inválido al mayor de dieciocho años de edad que en forma presumiblemente permanente esté incapacitado para desempeñar un trabajo normal o que haya sufrido una disminución de su capacidad de trabajo, de manera que no esté en condiciones de procurarse lo necesario para la subsistencia, y que no tenga derecho a percibir una pensión derivada de accidente de trabajo o de otro sistema de seguridad social. Se entenderá que una persona se encuentra incapacitada para desarrollar un trabajo normal o que ha sufrido una disminución de su capacidad de trabajo, cuando, por causas hereditarias, congénitas o adquiridas, carece o ha perdido, de modo presumiblemente permanente, dos tercios o más de sus funciones corporales o mentales o de su capacidad de ganancia, en términos que le impidan el desarrollo de las actividades propias de la vida atendido su edad y su sexo;
2. *Las personas mayores de 65 años de edad.* Debe entenderse por tales a las personas que ya tienen cumplidos los 65 años a la fecha de presentación de la solicitud, y
3. *Los deficientes mentales a que se refiere la Ley N° 18.600,* cualquiera sea su edad, por intermedio de las personas naturales que los tengan a su cargo. Conforme al artículo 2° de la referida ley, son deficientes mentales las personas que tienen una evolución incompleta o detenida la mente, iniciada durante el período de desarrollo psicomotor, caracterizada por una subnormalidad de la inteligencia y un déficit concurrente en sus conductas adaptativas.

Cuando se presenten personas que padecen de autismo y soliciten una pensión asistencial, la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez correspondiente deberá analizar caso a caso, certificando la deficiencia mental o la invalidez, según el diagnóstico que proceda.

En el caso de los discapacitados, la Ley N° 19.284 no contempla el otorgamiento de pensiones asistenciales. Por ello, la sola declaración que se haga de la discapacidad de acuerdo a ese texto legal, no habilita a los afectados a postular a las señaladas pensiones, debiendo contar para ello con el certificado de deficiencia mental o de invalidez que corresponda, emitido por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez competente, en conformidad a los requisitos establecidos en el Decreto Ley N° 869, de 1975.

## IV. REQUISITOS

Los requisitos que se deben reunir para postular a una pensión asistencial son los siguientes:

1. *Ser carente de recursos.* Se entiende que carece de recursos la persona que no tenga ingresos propios o, de tenerlos, ellos sean inferiores al 50 por ciento de la pensión mínima

establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley N° 15.386 y siempre que, además, en ambos casos, el promedio de los ingresos de su núcleo familiar, si los hubiere, sea también inferior a dicho porcentaje. Se presumirá que una persona tiene recursos propios cuando su nivel de vida sea manifiestamente superior al que le correspondería con un ingreso inferior al 50% de la pensión mínima mencionada, y

2. *Tener una residencia continua en el país de, por lo menos, tres años, inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.*

## V. MONTO

El monto de las pensiones asistenciales es igual para todos los beneficiarios. Una vez concedidas, estas pensiones se reajustan en el mes de enero de cada año, en un 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el mes de noviembre del año anteprecedente y el de octubre del año anterior a la fecha en que opere el respectivo reajuste. Actualmente, a partir del 1º de enero de 1999, el monto de la pensión asciende a 32.772,84 mensuales.

## VI. OTORGAMIENTO

### 1. Postulación

Para acceder a la pensión asistencial es necesario postular, en cualquier mes del año, presentando la respectiva solicitud ante la Municipalidad correspondiente al domicilio del beneficiario, en el formulario que se adjunta en Anexo N° 1, que debe ser proporcionado gratuitamente por ésta. Dicho formulario es básicamente el mismo actualmente vigente, al que se le ha agregado un comprobante de presentación de la solicitud, el cual deberá ser entregado obligatoriamente al postulante.

A esta solicitud, cuya vigencia es de 9 meses, deberán acompañarse todos los documentos o antecedentes que fueren pertinentes para acreditar el cumplimiento de los requisitos legales:

- a) La edad del postulante se comprobará con el certificado de nacimiento o de bautismo correspondiente. En su defecto, mediante un certificado de edad fisiológica expedido por el Servicio de Salud, a requerimiento del alcalde.
- b) La invalidez, en su caso, se acreditará mediante la declaración que de la misma efectúe la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez –COMPIN– del Servicio de Salud correspondiente al domicilio del interesado, previo examen médico que se practicará, en cada caso, en forma gratuita y a requerimiento del Alcalde de la Municipalidad correspondiente.

La certificación de la invalidez deberá contener el grado de incapacidad y, además, una declaración sobre la recuperabilidad de la persona de que se trate y acerca de los medios para procurarla.

- c) Tratándose de deficientes mentales, deberá acompañarse el certificado que acredite la deficiencia mental en los términos que señala la Ley N° 18.600, y su Reglamento, contenido en el Decreto Supremo N° 48, de 1993, del Ministerio del Trabajo y Previ-

sión Social. La certificación del grado de deficiencia mental se determinará a través de un diagnóstico clínico médico, elaborado por un médico cirujano, que se desempeñe en el área de psiquiatría, neurología o neurocirugía, y de un informe psicológico, elaborado por un psicólogo, quienes deberán suscribir el documento que certifique el grado de deficiencia mental. Dicha certificación deberá ser presentada para su visación ante la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez correspondiente al domicilio del interesado. La certificación de deficiencia mental tendrá vigencia definitiva, aunque podrá solicitarse una reevaluación cuando haya antecedentes que hagan suponer errores en la primera evaluación o resulte conveniente para el interesado.

Por otra parte, por medio de declaraciones juradas contenidas en la misma solicitud, se acreditará:

- a) El requisito de residencia continua de tres años, a lo menos, en el país por parte del postulante. En todo caso, se podrán acompañar otros documentos que acrediten satisfactoriamente, a juicio del Intendente, el requisito de residencia del beneficiario.
- b) El requisito de carencia de recursos, según el cual se declara no tener ingresos propios, sean provenientes de remuneraciones o rentas, de cualquier origen o procedencia, o que teniéndolos, sean inferiores al 50% de la pensión mínima establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley N° 15.386, y siempre que, en ambos casos, el promedio de los ingresos de su núcleo familiar sea también inferior a dicho porcentaje.

Se entiende por núcleo familiar, el eventual beneficiario y las personas que, unidas o no por vínculo de parentesco, conviven en forma permanente bajo un mismo techo, integrando una unidad económica frente a los problemas de su subsistencia.

El promedio de los ingresos del núcleo familiar será el cociente entre el ingreso total de las personas que lo constituyen y el número de ellas, excluida la pensión asistencial, atendido que dicho promedio se considera precisamente como antecedente para su procedencia.

El solo hecho de que una persona tenga ingresos propios, no la inhabilita de por sí para postular o mantener una pensión, procediendo en tal caso que se revise el beneficio, para verificar si tal ingreso excede el límite máximo que la norma señala.

- c) Si es o no es titular de otra pensión de cualquier naturaleza. En caso que origine la referida prestación, debe ejercer la opción que aparece en el formulario del beneficio, conforme al artículo 5° del Decreto Ley N° 869, de 1975.
- d) En el caso de los Deficiente Mentales, los requisitos antes indicados sobre la carencia de recursos, el hecho de ser o no titular de pensión y la circunstancia de encontrarse bajo el cuidado permanente de la persona natural que solicite el beneficio, deberán acreditarse mediante declaración jurada de esta última, en el reverso del formulario de Solicitud de la pensión asistencial.

Las Municipalidades deberán verificar el cumplimiento de los requisitos de todos los solicitantes y elevarlos a la Intendencia Regional para su resolución. De ese modo quedarán fuera de postulación en un mes determinado, aquellas personas que no pudieren acreditar en esa ocasión los requisitos exigidos.

## 2. Selección

Las Intendencias Regionales, considerando el número máximo de nuevas prestaciones que se les haya autorizado asignar en el mes respectivo, seleccionarán de entre los postulantes, a lo que de acuerdo con la Encuesta de Estratificación Social (CAS-2), tengan los más bajos puntajes, priorizando así a las familias de más bajos recursos de la respectiva región. Para tal efecto, se confeccionará la Lista Unica de Postulación, ordenando de menor a mayor a los postulantes sobre la base del puntaje obtenido en la referida Encuesta.

La Lista Unica de Postulación incluye a todos los postulantes de un mes determinado, esto es, los que postulan por primera vez y los que se encuentran en la lista de espera del proceso anterior. En todo caso, sólo debe incluirse a los beneficiarios que cumplen con los requisitos habilitantes que establece la ley para el otorgamiento de la pensión y que mantiene vigente la solicitud.

La Lista se elaborará de acuerdo al formulario de uso obligatorio, que se acompaña en el Anexo N° 2, de esta circular.

## 3. Otorgamiento

Los Intendentes Regionales sólo podrán otorgar pensiones asistenciales entre los meses de febrero y noviembre de cada año, dictando la resolución respectiva, señalándose su número y fecha de emisión, así como el nombre, apellido, el número de la cédula nacional de identidad del beneficiario, la fecha de nacimiento, y demás datos que se contienen en el formulario de uso obligatorio que se acompaña en el Anexo N° 3 de esta circular.

Dichas resoluciones se inscribirán en extracto en un registro especial que llevará cada Intendente, consignándose como mínimo los mismos antecedentes ya señalados para la resolución que concede la prestación. Las resoluciones que se emitan deberán ordenarse cronológicamente en cada Intendencia.

Inmediatamente de dictada la resolución, la Intendencia deberá remitir a cada Municipalidad, las nóminas de los beneficiarios a quienes se hubiere otorgado la pensión asistencial, las cuales se publicarán los diez primeros días del mes siguiente al de dictación de la respectiva resolución, en un lugar visible al público.

Las solicitudes de pensión que no fueren acogidas favorablemente por no existir cupo suficiente al momento de su postulación, se considerarán vigentes durante los nueve meses al de su presentación.

Cabe hacer presente que esta Superintendencia ha determinado que las resoluciones que dicten los Intendentes sólo pueden ser rectificadas o aclaradas, en un mes distinto al de su dictación, si en ellas se han cometido errores respecto al nombre o apellido, número de cédula nacional de identidad, o cualquier otro error que no signifique cambio del sujeto beneficiario.

Asimismo, se ha concluido que el sistema de otorgamiento de las pensiones asistenciales es mensual, de modo tal que si en un mes no se otorgan todos los cupos asignados a la región, se pierden aquellos que no se concedan. Lo anterior, por cuanto no es posible



otorgar estos beneficios al margen del proceso de selección comentado en el punto anterior.

En consecuencia, no procede que los cupos no otorgados en un mes se sumen al máximo del mes siguiente, ni de cualquier otro mes.

## **VII. DELEGACION DE FACULTAD**

El Intendente puede delegar la facultad de otorgar pensiones, bajo su responsabilidad, en el funcionario de su dependencia que designe para tal efecto.

## **VIII. PAGO**

La pensión se devengará a contar del mes siguiente a aquél en que se haya dictado la resolución que concede el beneficio. Su pago lo efectuará el Instituto de Normalización Previsional, conforme a la copia de la resolución de otorgamiento de nuevos beneficios que mensualmente le remita el Intendente.

Por otra parte, el Instituto de Normalización Previsional, conforme a las instrucciones de esta Superintendencia, deberá controlar que no se otorgue un mayor número de pensiones al autorizado para un determinado mes en cada región, y que las personas seleccionadas por las Intendencias no sean beneficiarias de otra pensión pagada por él. Para este efecto, el citado Instituto modificó su sistema de operación del programa, estableciendo un procedimiento que consiste en el envío de la información por medios computacionales, el que permite efectuar el control de cupos y de beneficios incompatibles en forma previa a la dictación de la respectiva resolución.

En todo caso, el Intendente deberá remitir mensualmente al Instituto de Normalización Previsional las resoluciones de otorgamiento y de extinción de beneficios.

Finalmente, en caso de no cobro de la pensión por lo menos por tres meses consecutivos, la entidad pagadora deberá comunicar este hecho a la Intendencia correspondiente, con el objeto de determinar la procedencia de la revisión del beneficio.

## **IX. PODERES**

Las pensiones asistenciales podrán cobrarse directamente por el beneficiario, o bien, a través de terceros a quienes aquél confiera poder para tales efectos. Dichos poderes podrán otorgarse ante el Instituto de Normalización Previsional, o ser autorizados por Notario Público u Oficiales del Registro Civil e Identificación en aquellos lugares en que no haya Notarios.

Cuando el poder se otorgue ante el Instituto de Normalización Previsional, deberá efectuarse según el procedimiento interno que dicha entidad tiene implementado, debiendo llenarse el formulario "Autorización de Apoderados - Pensión Asistencial D.L. N° 869".

Por último, debe precisarse que la Ley N° 18.613, en su artículo único, modificó el artículo 30 de la Ley N° 11.764, y estableció la gratuidad de los poderes notariales cuando tengan exclusivamente por finalidad el cobro de las pensiones que pagan las instituciones de previsión, como ocurre en la especie. Por su parte, la Ley N° 19.454 extendió la vigencia de estos poderes de uno a dos años contados desde la fecha de su otorgamiento.

## **X. EXTINCION**

### **1. Causales de extinción de las pensiones asistenciales**

- a) Fallecimiento del beneficiario.
- b) Por el no cobro del beneficio durante seis meses continuados.
- c) Cuando el beneficiario no proporcione los antecedentes relativos al beneficio que le requiera el Intendente Regional o el Instituto de Normalización Previsional en su calidad de entidad pagadora del mismo, dentro de los tres meses calendario siguientes al respectivo requerimiento, el que debe efectuarse personalmente.
- d) Cuando el beneficiario deje de cumplir alguno de los requisitos establecidos en la ley para el otorgamiento y mantención del beneficio.

El reglamento contenido en el Decreto Supremo N° 369, de 1987, el Ministerio de Hacienda, obliga al beneficiario a comunicar a la Intendencia Regional respectiva el hecho de que ha dejado de concurrir algún requisito para causar la pensión.

Los Intendentes pueden, en cualquier momento, revisar la pensión asistencial para verificar la mantención de los requisitos que habilitaron su otorgamiento. Esta facultad también está referida a las pensiones otorgadas antes del 1° de julio de 1987, respecto de las cuales deberá comprobarse el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto Ley N° 869, de 1975.

### **2. Fecha de extinción de las pensiones asistenciales**

La extinción de las pensiones asistenciales operará a contar del 1° del mes siguiente a la dictación por parte del Intendente de la resolución de extinción respectiva.

En caso que se produzca la extinción por el fallecimiento del beneficiario, las pensiones asistenciales se pagarán hasta el último día del mes del fallecimiento del titular, en conformidad al artículo 6° de la Ley N° 19.454.

Cuando la pensión asistencial no haya sido cobrada durante seis meses continuados, la dictación de la resolución que establezca su extinción implicará que el ex beneficiario no podrá percibir con efecto retroactivo los seis o más meses de mensualidades del beneficio que no hubiere cobrado oportunamente.

### **3. Procedimiento para extinción de una pensión asistencial**

Cuando se produce alguna de las causales de extinción señaladas en el número 1.-, el Intendente deberá dictar una resolución de extinción de la pensión, en la cual debe disponerse la cancelación de la inscripción en el registro de pensiones de la respectiva Intendencia. Para dictar esta resolución deberá ocuparse en forma obligatoria el formulario que se acompaña en el Anexo N° 4 de esta circular.

Por su parte, las Intendencias deberán comunicar de inmediato a la entidad pagadora del beneficio la extinción del mismo, utilizando en forma obligatoria el formulario contenido en el Anexo N° 5 de esta circular.

Una vez dictada la resolución de extinción del beneficio, el Intendente deberá dar aviso por escrito al beneficiario, en el cual se indicará claramente la causal que motiva, y el número de fecha de la resolución respectiva. En caso que la extinción derive del no cumplimiento del requisito de carencia de recursos, la comunicación deberá enviarse con, a lo menos, un mes de anticipación.

En el evento de fallecer el beneficiario, todo derecho derivado del régimen de esta prestación se extinguirá. En tal caso, debe remitirse un aviso que dé cuenta de la extinción de la pensión al domicilio que el beneficiario tenga registrado en la Intendencia.

Si la extinción se produce por el no cobro del beneficio durante seis meses continuados y por la no presentación de antecedentes, el interesado puede solicitar la reconsideración al Intendente, el que podrá acogerla por resolución fundada, en cuyo caso otorgará el beneficio con cargo a las nuevas pensiones que esté autorizado a conceder.

La presentación de esta solicitud de reconsideración implica una revisión del beneficio, que tendrá por fin determinar si el interesado cumple con los requisitos que lo habilitan para obtenerlo. Atendido que si el Intendente la acoge, sólo puede otorgar la pensión con cargo a los nuevos beneficios que esté autorizado a conceder, no existe en tal caso la posibilidad de efectuar pagos retroactivos.

Finalmente, cabe señalar que, en caso de no cobro de una pensión asistencial por tres meses consecutivos, el Instituto de Normalización Previsional debe comunicar tal circunstancia al Intendente con el objeto que determine si procede su revisión. Esta comunicación tiene importancia, toda vez que practicada la revisión del beneficio, la Intendencia puede detectar un cambio en la situación del beneficiario que amerite la extinción de la pensión por la pérdida de los requisitos habilitantes, o bien, permitirá la ayuda oportuna a aquellos beneficiarios que por razones ajenas a su voluntad han dejado de cobrar la pensión, evitando así que se produzca la extinción de beneficios cuando los hechos no se ajustan a la verdadera situación que afecta a los beneficiarios.

## **XI. COBRO INDEBIDO**

Todo aquel que, en forma indebida, goce de una pensión asistencial, ya sea proporcionando antecedentes o datos falsos, será sancionado conforme al artículo 467 del Código Penal.

Además, el infractor tendrá que restituir las sumas percibidas indebidamente, reajustadas conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor entre el mes anterior a aquél en que se percibieron y el que antecede a la restitución, más un interés de un 1% mensual.

El Intendente determinará la fecha a partir de la cual se ha gozado de la prestación en forma indebida, debiendo informarlo a la Institución Pagadora, la que hará la liquidación correspondiente a lo indebidamente percibido para efectuar la cobranza, sin perjuicio de poder dar facilidades para su reembolso, conforme al artículo 3º del Decreto Ley Nº 3.536, de 1981.

## **XII. INCOMPATIBILIDAD**

La pensión asistencial es incompatible con cualquier otra pensión, sea de gracia, de régimen previsional, de contratos de seguros u otras. De este modo, la pensión asistencial es incompat-

tible con las pensiones pagadas por el Instituto de Normalización Previsional, por la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, por la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, por la Tesorería General de la República, por las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, por las Administradoras de Fondos de Pensiones y por las Compañías de Seguros, en el caso de las pensiones establecidas en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980.

Si una persona, estando en goce de pensión asistencial, cumple con los requisitos para obtener una pensión en algún régimen previsional, podrá optar por ésta y viceversa, renunciando en ambos casos a la primitiva pensión. En todo caso, si por cualquier motivo se extingue con posterioridad la pensión asistencial, el interesado podrá entrar nuevamente en el goce de la pensión previsional a la que renunció.

Ejercida la respectiva opción, la Institución correspondiente deberá poner este hecho en conocimiento de aquélla a quien afecte.

En todo caso, debe hacerse presente que las pensiones otorgadas en el régimen creado por el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, son irrenunciables, por lo que sus titulares no podrán ejercer la opción antes indicada para acceder a una pensión asistencial. No obstante, una vez agotados los fondos de la cuenta individual de un beneficiario de pensión del citado Decreto Ley, éste podrá postular a una pensión asistencial sin necesidad de ejercer opción alguna, ya que debe entenderse que ha perdido su condición de pensionado del Nuevo Sistema de Pensiones y, por lo tanto, puede impetrar la prestación establecida en el Decreto Ley N° 869, de 1975.

Por otra parte, la pensión asistencial es compatible con la pensión de alimentos, toda vez que, independientemente de su denominación, no puede considerarse que el derecho de alimentos se encuentre incluido en la excepción a que se refiere el artículo 5° del Decreto Ley N° 869, de 1975. En efecto, a pesar de la generalidad de los términos utilizados por dicho precepto, debe entenderse sólo referido a pensiones y no a otro beneficio, como el derecho a alimentos. La retención judicial derivada de pensiones alimenticias no cabe dentro de la situación de incompatibilidad establecida por el citado artículo 5° del Decreto Ley N° 869, y por el artículo 29 del Decreto Supremo N° 369, de 1987, del Ministerio de Hacienda. Lo anterior, puesto que la retención judicial no es asimilable a la expresión "cualquier otra pensión". Además, la renuncia a una pensión de alimentos está vedada, conforme lo dispone el artículo 334 del Código Civil.

Asimismo, constituye una excepción a la norma de incompatibilidad señalada la pensión de reparación de la Ley N° 19.123. Dicha ley, publicada en el Diario Oficial del 8 de febrero de 1992, estableció, entre otros beneficios, una pensión de reparación a favor de las víctimas de violaciones a los derechos humanos o de la violencia política. Establece en su artículo 24 que: "La pensión de reparación será compatible con cualquier otra, de cualquier carácter, de que goce que pudiere corresponder al respectivo beneficiario. Será, asimismo, compatible con cualquier otro beneficio de seguridad social establecido en las leyes". La dictación de esta ley es posterior al Decreto Ley N° 869, de 1975, y, además, se trata de una norma especial, por cuanto está referida a un beneficio que se otorga sólo a las personas señaladas en el artículo 17 de la misma Ley N° 19.123. Por lo expuesto, se concluye que el artículo 24 de la Ley N° 19.123, prima por sobre lo dispuesto en el artículo 5° del Decreto Ley N° 869, de modo que es procedente que un beneficiario de pensión asistencial perciba, además, una pensión de reparación establecida en el primer cuerpo legal señalado.

Sin perjuicio de lo indicado anteriormente, en los dos casos que hacen excepción a la norma de incompatibilidad el beneficiario de pensión asistencial debe cumplir con los requisitos legales para acceder al beneficio, en especial el de carencia de recursos.

Tratándose de deficientes mentales, la pensión asistencial es también incompatible con el subsidio familiar. En ese caso, en el evento que la persona sea seleccionada y pueda gozar de ambos beneficios, deberá optar en el formulario correspondiente, y renunciar a la prestación que proceda.

### **XIII. PRESTACIONES ADICIONALES**

#### **1. Asignación familiar**

Los pensionados asistenciales pueden ser beneficiarios de asignación familiar respecto de sus descendientes que vivan a su cargo, en los términos contemplados en el Sistema Único de Prestaciones Familiares, establecido en el Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Las personas invocadas como causantes de asignación familiar deberán vivir a expensas del beneficiario, y no deberán disfrutar de una renta, cualquiera sea su origen o procedencia, que sea igual o superior al 50% del ingreso mínimo mensual, a que se refiere el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 18.806. Los causantes de la asignación no deberán haber sido invocados con el mismo objeto en cualquiera otra Institución.

Cuando los causantes de la asignación familiar pierdan alguno de los requisitos para causarla, el beneficiario deberá comunicar tal circunstancia a la respectiva entidad pagadora en los 60 días de producida. Si el beneficiario percibe indebidamente la asignación porque no comunica en forma oportuna la pérdida de los requisitos que habilitan al causante, porque proporciona antecedentes falsos o porque recurre a otro medio fraudulento cualquiera, será sancionado con la pena de presidio menor en sus grados mínimo a medio, sin perjuicio de la restitución de las sumas indebidamente percibidas.

La asignación familiar deberá ser autorizada por el Intendente y pagada por el Instituto de Normalización Previsional. Para solicitar la citada asignación, el beneficiario deberá utilizar obligatoriamente el formulario de Solicitud de Asignación Familiar, acompañado en el Anexo N° 6 de esta circular.

Por otra parte, para cursar la asignación familiar, se hace necesario que previamente los Intendentes hayan otorgado al solicitante la pensión asistencial correspondiente, y este último, en caso de tener derecho a impetrar subsidio familiar y asignación familiar, haya ejercido la opción respectiva en el formulario que corresponda.

Finalmente, los beneficiarios de pensión asistencial no pueden ser invocados como causantes de asignación familiar, y aquellos que al concedérseles la pensión asistencial son causantes del referido beneficio, pierden dicha calidad.

#### **2. Asistencia médica**

Los beneficiarios de pensión asistencial tendrán derecho a asistencia médica gratuita por el Servicio de Salud correspondiente a la comuna donde se encuentre ubicado su domicilio, en la forma establecida por la Ley N° 18.469 y su reglamento, contenido en el Decreto Supremo N° 369, de 1985, del Ministerio de Salud.

### 3. Asignación por muerte

Los beneficiarios de pensión asistencial causan asignación por muerte en los términos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley N° 90, de 1979, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El monto máximo de la asignación por muerte es una cantidad equivalente a tres ingresos mínimos para fines no remuneracionales, vigentes a la fecha de fallecimiento del causante. Actualmente, a contar del 1° del junio de 1999, el monto máximo alcanza a \$185.787.

Tienen derecho al referido monto máximo él o la cónyuge, los hijos o padres del causante, que hubieren efectuado los gastos del funeral. Si tales gastos fueren realizados por una persona distinta de las indicadas, sólo tendrán derecho al beneficio hasta la concurrencia del monto efectivo de su gasto, siempre que no exceda del máximo indicado. El saldo, si lo hubiere, quedará a disposición del o la cónyuge sobreviviente y, a falta de éste, de los hijos o los padres del causante.

Este beneficio es pagado por el Instituto de Normalización Previsional, el que tan pronto reciba la solicitud de asignación por muerte, deberá suspender el pago de la pensión asistencial y dar aviso a la Intendencia respectiva, para los efectos de que esta última emita la resolución de extinción del beneficio.

## XIV. TUICION Y FISCALIZACION

Corresponde a la Superintendencia de Seguridad Social la tuición y la fiscalización de la observancia de las disposiciones legales y reglamentarias sobre pensiones asistenciales y la administración financiera del Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales. En el ejercicio de estas facultades, la Superintendencia puede dictar normas e instrucciones que tendrán el carácter de obligatorias para todas las entidades que participen en la administración del régimen.

Para estos efectos, se aplicarán las disposiciones orgánicas de esta Institución Fiscalizadora, contenidas en la Ley N° 16.395, y su Reglamento Orgánico, Decreto Supremo N° 1, de 1972, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Para ejercer estas funciones, la Superintendencia requiere el envío mensual del Formulario de Información Estadística por parte de las Intendencias, el que contiene, entre otros datos, el número de nuevas pensiones asistenciales otorgadas por tipo de beneficiario, el puntaje de corte y la lista de espera ordenada por tramo de puntaje. Este Formulario, de uso obligatorio, que se acompaña en el Anexo N° 7 de esta circular, es básicamente el mismo actualmente vigente, en el que sólo se han modificado los tramos de puntaje de la lista de espera, a fin de adaptarlos a los puntajes que entrega la ficha CAS 2, los cuales tienen tres decimales. Además, se ha abierto los tramos primero y último de la tabla, creando un tramo adicional en cada extremo, a objeto de tener una información más desagregada respecto de las pensiones que se ubican en ellos.

La información recopilada por esta vía permite el control de la ejecución del Sistema de Pensiones Asistenciales en todo el país; conocer la demanda y focalización del beneficio; aplicar las medidas correctivas en su caso; controlar el número de pensiones otorgadas; y preparar el decreto supremo a que se refiere el artículo 8° del Decreto Ley N° 869, de 1975,

que define los trece marcos presupuestarios regionales anuales del gasto por concepto de pensiones asistenciales.

Corresponde exclusivamente al Ministerio del Interior la fiscalización y el control respecto de las funciones que competen a los Intendentes Regionales y a los Alcaldes, los que participarán en el otorgamiento de las pensiones asistenciales de acuerdo con las normas legales y reglamentarias que rigen la materia y las instrucciones que imparta la Superintendencia sobre la materia.

Cada Institución dará la mayor difusión posible a las presentes instrucciones entre sus funcionarios, en particular respecto de quienes sean los encargados de su aplicación

## ANEXO Nº 1

## SOLICITUD DE PENSION ASISTENCIAL

## ANTECEDENTES GENERALES

Folio Nº

Región

Fecha

Fecha de Presentación   
(USO EXCLUSIVO INTENDENCIA)

Código Municipalidad  Nombre Municipalidad

Puntaje Estratificación  Fecha Estratificación

Nº Resolución  Fecha Resolución  Lugar de Pago (CILP)  -  Forma de Pago  Pza. Pago = 1  
Rural = 2  
Correo = 4  
Bco. Estado = 9  
(USO EXCLUSIVO INTENDENCIA)

## ANTECEDENTES DEL BENEFICIARIO

Apellido Paterno  Apellido Materno  Nombres

Cédula de Identidad o Rut  -  DV  Fecha Nac.  Sexo  Masculino = 1  
Femenino = 2 Estado Civil  Soltero = S  
Casado = C  
Viudo = V

Tipo Pensión  Invalidez = 1  
Vejez = 6  
Deficiente Mental = 8

Domicilio Completo

Código Postal  Ciudad o Localidad

## OPCION POR PENSION ASISTENCIAL (Llenar sólo en caso que perciba otro beneficio incompatible)

Renuncia a:  Entidad Pagadora del beneficio al que renuncia  INP = 1 Mutuales Ley 16.744 = 4 Tes. Gral. Rep. = 7  
Pensión = 1 Dipreca = 2  
Suf = 2 Capredena = 3

## IDENTIFICACION TUTOR (Sólo en caso de beneficiario deficiente mental, tipo pensión = 8)

Cédula de Identidad o Rut Tutor  -  DV

Apellido Paterno  Apellido Materno  Nombres

Nº Resol. Juzgado  Fecha Resol.  Nº Causa Rol  Identif. Juzgado  Comuna Juzgado

## ANTECEDENTES DE FUNCIONARIOS RESPONSABLES

NOMBRE, FIRMA Y TIMBRE FUNCIONARIO MUNICIPAL

NOMBRE, FIRMA Y TIMBRE FUNCIONARIO INTENDENCIA



**DECLARACION JURADA**

El solicitante que suscribe declara bajo juramento:

Que cuenta con residencia continua en el país durante los últimos tres años;

Que en la actualidad carece de recursos o que tanto su ingreso personal como el promedio de todos los ingresos de su núcleo familiar es inferior al 50% de la pensión mínima del inciso 2º del artículo 26 de la Ley Nº 15.386;

Que no goza de ningún tipo de pensión, o que de gozar de alguna, en cumplimiento del artículo 5º del D.L. Nº 869, opta por percibir la pensión asistencial que está solicitando;

Que faculta expresamente a la Entidad Previsional que corresponda, para que en caso de determinarse que reúna los requisitos para obtener pensión de algún régimen previsional, le conceda dicha pensión en vez de la pensión asistencial solicitada y siempre que la pensión a conceder sea de mayor monto;

Que como causante de Subsidio Familiar, opta por percibir la Pensión Asistencial que está solicitando y, por lo tanto, renuncia a dicho beneficio de serle concedida dicha pensión (caso deficientes mentales);

Que como solicitante del beneficio en nombre de un deficiente mental, declaro que éste reúne las condiciones de carencia de recurso y de no ser titular de otra pensión, encontrándose en la actualidad bajo mi cuidado permanente;

Que asume la responsabilidad correspondiente por cualquier omisión, falsedad en los datos de esta solicitud y en la presente declaración, quedando sujeto a cualquier verificación que la Municipalidad, Intendencia o Ente Pagador considere necesario efectuar, y

Que, finalmente, viene en dejar expresa constancia, bajo juramento, que los datos consignados y declaraciones formuladas son ciertas y verdaderas, y que de no serlas, se expone a sufrir sanciones de acuerdo al artículo 467 del Código Penal.

Lugar y fecha \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
FIRMA O HUELLA DIGITAL BENEFICIARIO  
O TUTOR SEGUN CORRESPONDA



**ANEXO Nº 2**

**LISTA UNICA DE POSTULACION A LAS PENSIONES ASISTENCIALES  
DEL D.L. Nº 869, DE 1975**

REGION.....

MES.....

Nº RUN	NOMBRE DEL BENEFICIARIO	FECHA NACI- MIENTO	FECHA SOLI- CIDAD	PUNTAJE FICHA CAS-2	Nº RESOL. EXENTA	CODIGO TIPO BENE- FICIARIO
1.	.....	.../.../...	.../.../...	.....	.....	.....
2.	.....	.../.../...	.../.../...	.....	.....	.....
3.	.....	.../.../...	.../.../...	.....	.....	.....
4.	.....	.../.../...	.../.../...	.....	.....	.....
5.	.....	.../.../...	.../.../...	.....	.....	.....
6.	.....	.../.../...	.../.../...	.....	.....	.....
7.	.....	.../.../...	.../.../...	.....	.....	.....
8.	.....	.../.../...	.../.../...	.....	.....	.....
9.	.....	.../.../...	.../.../...	.....	.....	.....
10.	.....	.../.../...	.../.../...	.....	.....	.....
11.	.....	.../.../...	.../.../...	.....	.....	.....
12.	.....	.../.../...	.../.../...	.....	.....	.....
13.	.....	.../.../...	.../.../...	.....	.....	.....
14.	.....	.../.../...	.../.../...	.....	.....	.....
15.	.....	.../.../...	.../.../...	.....	.....	.....
16.	.....	.../.../...	.../.../...	.....	.....	.....

CODIGOS:

- Según tipo de beneficiario:  
 1 Invalidez  
 6 Vejez  
 8 Deficientes Mentales

**ANEXO Nº 3**

República de Chile  
Intendencia Región.....

Página Nº .....

Resolución Exenta Nro. .... (CIUDAD)....., de de

**CONCEDE BENEFICIO DE PENSION ASISTENCIAL D.L. Nº 869.**

**VISTOS:** Lo dispuesto en el D.L. Nº 869, de 1975; D.S. Nº 369, de 1987, del Ministerio de Hacienda; y D.F.L. Nº 291, de 1993, del Ministerio del Interior, que fijó el texto refundido de la Ley Nº 19.175 sobre Gobierno y Administración Regional.

**CONSIDERANDO:** La disponibilidad de cupos existentes y el cumplimiento de los requisitos legales para optar al beneficio;

**RESUELVO:** Concédase el beneficio de Pensión Asistencial de vejez, invalidez o deficiente mental, a las personas que se indican:

Nº	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre	Rut o Cédula de Identidad	Fecha nacimiento	Municipalidad	Puntaje	Fecha Puntaje	Tipo Pensión	Fecha Postulación
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										

Página Nº .....

Nº	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre	Rut o Cédula de Identidad	Fecha nacimiento	Municipalidad	Puntaje	Fecha Puntaje	Tipo Pensión	Fecha Postulación
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
...										

**ANOTESE Y COMUNIQUESE****DISTRIBUCION:**

- Archivo Intendencia
- Instituto de Normalización Previsional

**ANEXO Nº 4**

República de Chile  
Intendencia Región.....

Página Nº .....

Resolución Exenta Nº ..... Ciudad ....., de..... de.....

**EXTINGUE BENEFICIO DE PENSION ASISTENCIAL D.L. Nº 869.**

**VISTOS:** Lo dispuesto en el D.L. Nº 869, de 1975; D.S. Nº 369, de 1987, del Ministerio de Hacienda; y D.F.L. Nº 291, de 1993, del Ministerio del Interior, que fijó el texto refundido de la Ley Nº 19.175 sobre Gobierno y Administración Regional.

**CONSIDERANDO:** Que los Beneficiarios que más adelante se señalan han incurrido en causal de extinción de la pensión asistencial que perciben.

**RESUELVO:** Extíngase el beneficio de pensión asistencial de vejez, invalidez o deficiente mental a las personas que se indican:

Nº	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre	Rut o Cédula de Identidad	Municipalidad	Tipo de Pensión	Código Causal de Extinción
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
.....							

**CODIGO CAUSAL DE EXTINCION:**

Fallecimiento = 1  
No presenta antecedentes = 2  
Pérdida de Requisitos = 6  
Opta por otro beneficio = 9  
No cobro 6 meses consecutivos = 11

ANOTESE Y COMUNIQUESE

**DISTRIBUCION:**

- Archivo Intendencia  
- Instituto de Normalización Previsional





**DECLARACION JURADA**

Declaro bajo juramento que:

Las personas invocadas como causantes de asignación familiar viven a mis expensas, no disfrutan de una renta cualquiera sea su origen o procedencia igual o superior al 50% del ingreso mínimo mensual a que se refiere el inciso primero del artículo 4º de la Ley Nº 18.806. No han sido invocadas con el mismo objeto en ninguna otra Institución Previsional. Los causantes hijos mayores de 18 años de edad son solteros.

Declaro, asimismo, conocer los artículos 11 y 18 del D.F.L. Nº 150, de 1981, que me obligan a comunicar el término del beneficio por pérdida de requisitos de los causantes, dentro de los 60 días de producida tal circunstancia y que castigan con pena de presidio a quien proporcione antecedentes falsos para percibir el beneficio o no comunique oportunamente el aviso antes mencionado.

---

FIRMA DEL SOLICITANTE



**ANEXO Nº 7**

**FORMULARIO DE INFORMACION ESTADISTICA  
FONDO NACIONAL DE PENSIONES ASISTENCIALES**

REGION .....

MES .....

1.- Nº MAXIMO MENSUAL DE NUEVAS PENSIONES ASISTENCIALES AUTORIZADO: .....

2.- RESOLUCION O RESOLUCIONES QUE OTORGAN EL NUMERO DE BENEFICIOS:

Nº DE RESOLUCION	FECHA
.....	.....
.....	.....

3.- NUMERO DE NUEVAS PENSIONES ASISTENCIALES OTORGADAS EN EL MES, SEGUN TIPO DE BENEFICIARIO:

TIPO BENEFICIARIO	NUMERO
INVALIDEZ	.....
VEJEZ	.....
DEFICIENTES MENTALES	.....
TOTAL	.....

4.- PUNTAJE DE LA FICHA CAS DEL ULTIMO CAUSANTE AL QUE SE LE OTORGO EL BENEFICIO DE PENSION ASISTENCIAL EN EL MES:

--

5.- NUMERO DE POSTULANTES EN LISTA DE ESPERA SEGUN TIPO DE BENEFICIARIO Y PUNTAJE DE LA FICHA CAS, DESPUES DE EFECTUADO EL PROCESO DEL MES:

TRAMOS DE PUNTAJE	NUMERO DE POSTULANTES			
	INVALIDEZ	VEJEZ	DEFICIENTES MENTALES	TOTAL
HASTA 350.000	.....	.....	.....	.....
350.001 - 400.000	.....	.....	.....	.....
400.001 - 450.000	.....	.....	.....	.....
450.001 - 500.000	.....	.....	.....	.....
500.001 - 550.000	.....	.....	.....	.....
550.001 - 600.000	.....	.....	.....	.....
600.001 - 650.000	.....	.....	.....	.....
650.001 y más	.....	.....	.....	.....
TOTAL	.....	.....	.....	.....

6.- OBSERVACIONES .....

.....  
NOMBRE, CARGO Y FIRMA  
RESPONSABLE DE LA INFORMACION

FECHA.....

Nº DE TELEFONO (FAX).....

# SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

## Selección de Dictámenes

**J/1.815, diciembre 1998.**

**Documentos necesarios para acreditar término de la relación laboral que autoriza giro de fondos enterados en cuenta de ahorro de indemnización de trabajadores de casa particular.**

**Concordancias:** Oficio Ordinario N° J/8.309, de fecha 14 de mayo de 1997, de esta Superintendencia.

Una persona, se ha dirigido a esta Superintendencia solicitando se le conceda una autorización para efectuar el giro de los fondos acumulados en su cuenta de ahorro de indemnización, toda vez que debido a que los empleadores para los cuales prestó servicios y que efectuaron los aportes obligatorios para financiar este beneficio, no le han otorgado el correspondiente finiquito, la A.F.P. ha degenerado su solicitud de devolución de esos dineros.

Sobre el particular, esta Superintendencia debe manifestar que de acuerdo a lo dispuesto en la letra a) del artículo 156 del Código del Trabajo, los fondos depositados en la cuenta de ahorro de indemnización, proveniente de la indemnización a todo evento a que tienen derecho, entre otros, los trabajadores de casa particular, en relación al inciso final del artículo 163 del citado Código, sólo pueden ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios para el empleador que enteró los aportes, cualquiera que sea la causa de terminación de los mismos.

Ahora bien, conforme las instrucciones impartidas por este Organismo en su Circular N° 672, dichos trabajadores deben acreditar el término de la relación laboral con el empleador que enteró los aportes, mediante la presentación del finiquito del contrato de trabajo firmado por él y su empleador, ratificado ante Inspector del Trabajo o ante Notario Público. Además, el término de la relación laboral se puede acreditar por acta de conciliación o avenimiento, por sentencia judicial ejecutoriada u otro documento, previa y debidamente calificado por la Fiscalía o Asesoría Legal de la respectiva Administradora de Fondos de Pensiones.

Sin embargo, esta Superintendencia con la finalidad de dar otra solución a los casos en que no consta el término de la relación laboral por alguno de los medios de prueba referidos precedentemente, ha estimado procedente considerar la declaración jurada efectuada por el trabajador ante un Inspector del Trabajo, como medio de prueba suficiente para dar por establecida la terminación de los servicios y autorizar de ese modo, el giro de los fondos de que se trata, una vez cumplidas ciertas gestiones. Ello, atendido el carácter de ministros de fe de que están revestidos respecto de las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones, entre las cuales está la de tomar declaraciones de oficio o a requerimiento de parte.

En consecuencia, la A.F.P. deberá notificar a los ex empleadores de la interesada mediante carta certificada dirigida al domicilio que registran en las planillas de pago de los respectivos aportes y en el evento que dichas cartas le sean devueltas por Correos de Chile, con constancia de haber aquéllos cambiado su domicilio sin indicación del actual, la Administradora podrá admitir la

declaración jurada que aquélla preste ante el Inspector del Trabajo, como medio de prueba suficiente del término de la relación laboral que la ligará a ellos y proceder luego, al pago de los dineros depositados en su cuenta de ahorro de indemnización.

**J/32, enero 1999.**

**Informa alcances de las normas contenidas en la Ley N° 18.156, sobre excepción de cotizar a técnicos extranjeros.**

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Superintendencia respecto de la posibilidad que tienen trabajadores técnicos extranjeros de retirar sus fondos previsionales, acumulados en sus respectivas cuentas individuales de algunas de las Administradoras de Fondos de Pensiones que conforman el Sistema, por aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 18.156.

En especial, se consulta, si el retiro de dichos fondos incluyen las cotizaciones obligatorias, adicional, cotizaciones voluntarias y depósitos convenidos con el empleador, o bien existe alguna restricción para retirar alguna de ellas.

Al respecto, cabe señalar que la Ley N° 18.156, tiene por objeto principal, establecer una exención de la obligación de cotizar en Chile, para los trabajadores extranjeros y para las empresas que los contraten, siempre que de acuerdo con su artículo 1° reúnan ciertos requisitos de carácter copulativo.

- 1.- Que el trabajador extranjero tenga la calidad de técnico, que entendido por tal a aquellas personas que poseen conocimiento de una ciencia o arte, que puedan ser acreditados mediante documentos justificados de estudios especializados o profesionales debidamente legalizados y, en su caso, traducidos oficialmente por el Ministerio de Relaciones Exteriores, conforme lo dispone el numeral I letra a) de la Circular N° 553 de esta Superintendencia.
- 2.- 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. Sobre el particular, se debe hacer presente que lo relevante es que mientras el trabajador se encuentre desarrollando labores en Chile, esté efectivamente cubierto con un sistema de seguridad social con las características antedichas.
- 3.- Que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de *mantener la afiliación referida*.

Ahora bien, conforme a lo señalado en el número 3 anterior, si un trabajador al momento de suscribir el contrato de trabajo, manifiesta su voluntad de continuar afecto al régimen de previsión fuera de Chile, está ejerciendo naturalmente el derecho a eximirse de cotizar en Chile, liberándose en consecuencia, de la obligación de cotizar en Chile, de la cual no podría excusarse de no mediar una norma legal como la que se comenta.

Conforme a lo señalado anteriormente, se debe concluir que el trabajador que se encuentra en la situación descrita, no debería enterar cotizaciones en el Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500,

de 1980, toda vez, que como se dijo, está ejerciendo el derecho de exención que le otorga la citada Ley N° 18.156.

En concordancia con lo señalado precedentemente, debe considerarse, sin embargo, lo dispuesto en el artículo 7° del citado cuerpo legal, introducido por la Ley N° 18.726, que dispone que "En el caso de que un trabajador extranjero registre cotizaciones en una Administradora de Fondos de Pensiones, podrán solicitar la devolución de los fondos previsionales que hubieren depositado, siempre que den cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 1° de esta ley".

Sobre el particular, se debe señalar que si entre los requisitos que exige el artículo 1° de la Ley N° 18.156, está la circunstancia de manifestar en el contrato de trabajo la voluntad del trabajador de continuar afecto al régimen de seguridad social que lo cubre mientras desempeñe labores en Chile, mal podría enterar cotizaciones en nuestro país con el fin de retirarlas al momento en que cesen sus funciones en este país. En consecuencia, un trabajador que ejerza su derecho a opción de eximirse de cotizar en Chile, que le otorga el mencionado cuerpo legal, opción que debe ejercer al momento de suscribir su contrato de trabajo en el cual debe quedar constancia de tal hecho, no podría con posterioridad, alegar que cotizó en el Nuevo Sistema de Pensiones, pero que desea retirar sus fondos previsionales, en atención a que opta en este momento, por continuar afecto al régimen de seguridad social del país del cual procedía, ya que ello constituye una declaración que tendría efectos retroactivos, circunstancia que en opinión de este Organismo no ha perseguido la Ley N° 18.156. En efecto, al respecto debe considerarse lo señalado anteriormente, en el sentido de que el trabajador debe acreditar haber estado cubierto por algún sistema de seguridad social mientras se desempeñó en Chile.

En mérito de lo anterior, resulta procedente aplicar la norma contenida en el artículo 7° de la Ley N° 18.156, sólo a aquellos trabajadores que cumplían con los requisitos para eximirse de cotizar en Chile, pero que por distintas razones no lo hicieron y cotizaron en alguna Administradora de Fondos de Pensiones y que, al término o cumplido el plazo por el cual fueron contratados desean retirar sus fondos previsionales por haber estado cubiertos en forma paralela por un régimen de seguridad social fuera de Chile.

Cabe agregar a mayor abundamiento, que es de común ocurrencia que trabajadores que cotizaron en Chile, invoquen las disposiciones de la Ley N° 18.156, una vez terminados sus servicios, manifestando en ese momento la circunstancia de que están acogidos a un sistema de seguridad social fuera de Chile. Sin embargo, la declaración que se formula regularmente en ese sentido, se refiere a un período anterior a la fecha en que ingresaron a trabajar en este país, o bien que al regresar a su país continúan afectos a dicho régimen, siendo muy escaso el caso en que se acredite fehacientemente que durante el período que permanecieron en Chile estuvieron efectivamente cubierto por dicho régimen previsional. Se hace presente lo anterior, a fin de que siempre se considere que si el trabajador extranjero se afilió al Nuevo Sistema de Pensiones y efectuó cotizaciones en él, estuvo efectivamente cubierto por dicho Sistema, el cual le habría otorgado pensiones de invalidez, en caso de haber acaecido dicho siniestro, o pensiones de sobrevivencia en caso de muerte. Sin considerar incluso, que mientras permanecieron en Chile se les otorgó cobertura de salud tratándose de incapacidades transitorias, como ocurre en casos de licencias médicas por enfermedad. Por lo tanto, no se puede solicitar con posterioridad al tiempo que duró la cobertura, la devolución de las cotizaciones previsionales que fueron destinadas justamente, a mantener protegido al trabajador de las contingencias antes mencionadas.

Finalmente, con respecto a la consulta que dice relación con alguna restricción que tendrían ciertas cotizaciones para ser devueltas al trabajador, cabe señalar que no existe tal restricción, ya

que la Ley N° 18.156, se refiere a los fondos previsionales, entre los cuales se encuentran todas las cotizaciones mencionadas en la consulta, ya que ellas ingresan a la cuenta individual del trabajador, con excepción de la cotización adicional, ya que ésta se consume mes a mes por los cobros de comisiones de la Administradora y además, en razón de que el trabajador mientras está cotizando, está cubierto por un seguro de invalidez y sobrevivencia, que la respectiva Administradora contrata con una Compañía de Seguros con cargo a parte de la referida cotización adicional, a fin de que ésta financie las pensiones que se originen con ocasión del acaecimiento de alguno de estos siniestros a través de un aporte adicional, si ello fuese necesario. Asimismo, distinto es el caso de la cuenta de ahorro voluntario, respecto de la cual cualquier cotizante tiene la posibilidad de retirar sus fondos cuando lo estime conveniente, sin que sea necesario invocar disposición legal especial, como la que se ha comentado. De más, está referirse también a la cotización de salud, la que tampoco puede ser devuelta al afiliado, por cuanto financió un sistema de salud mientras éste desarrolló sus labores.

**J/37, enero 1999.**

**Improcedencia de excluir a cónyuge de un afiliado de la declaración de beneficiarios de pensión de sobrevivencia en caso que indica. Efectos del divorcio de los cónyuges en Chile.**

Una persona se ha dirigido a esta Superintendencia, solicitando un pronunciamiento, acerca de lo resuelto por una A.F.P., en cuanto a la improcedencia de excluir como beneficiaria de pensión de sobrevivencia a la cónyuge de un afiliado que ha solicitado pensión de vejez anticipada ante la Administradora.

Lo anterior, por cuanto el interesado ha adjuntado un certificado de matrimonio en el que consta una subinscripción según la cual se le concedió el divorcio a los contrayentes por exequátur, de manera tal que en su opinión, no correspondería considerar a la ex cónyuge del trabajador como beneficiaria de la pensión.

Sobre el particular, esta Superintendencia debe manifestar que comparte el criterio sustentado por la A.F.P., toda vez que se encuentra ajustado a las disposiciones contenidas en el Código Civil, la Ley de Matrimonio Civil y el Código de Procedimiento Civil, relativas a los efectos del divorcio y del exequátur, respectivamente.

En efecto, es preciso considerar en primer término que conforme a lo dispuesto en los artículos 242 a 251 del Código de Procedimiento Civil, el exequátur es la autorización previa que debe dar la Corte Suprema de Justicia para el cumplimiento en Chile de una resolución dictada por un tribunal extranjero, la que por regla general, tendrá la misma fuerza que si hubiera sido dictada en el país.

En mérito de lo anterior, y de acuerdo se señala en el certificado de matrimonio tenido a la vista, por resolución de fecha 17 de mayo de 1979, la Corte Suprema de Justicia otorgó el exequátur a la sentencia dictada por un tribunal alemán que concedió el divorcio a los contrayentes, haciendo presente, con todo, que dichas personas no quedan habilitadas para casarse en Chile mientras viva el otro cónyuge.

Ello, en atención a lo dispuesto en el artículo 120 del Código Civil, según el cual el matrimonio disuelto en territorio extranjero en conformidad a las leyes del mismo país, pero que no hubiera podido disolverse según las leyes chilenas, no habilita a ninguno de los dos cónyuges para casarse en Chile mientras viva el otro. El artículo 121 del mismo Código prescribe por su parte que el matrimonio que según las leyes del país que se contrajo pudiera disolverse en él, no podrá, sin embargo, disolverse en Chile, sino en conformidad a las leyes chilenas.

Ahora bien, y considerando que en Chile el divorcio no disuelve el matrimonio, sino que tan sólo suspende la vida en común de los cónyuges, resulta forzoso concluir que para nuestra legislación civil el matrimonio del afiliado no se encuentra disuelto y esta última no ha perdido su calidad de cónyuge, con todos los efectos que de ello derivan, particularmente en materia previsional. Lo anterior, debe entenderse sin perjuicio que la mujer, de acuerdo a la legislación alemana, ha podido contraer nuevo matrimonio.

En estas condiciones no resulta procedente autorizar al interesado para excluir a su cónyuge como beneficiario de pensión, toda vez que ello implicaría atribuir mediante un acto administrativo, un efecto no autorizado por nuestra legislación a la sentencia de divorcio dictada por un tribunal extranjero.

Finalmente y a mayor abundamiento, considerando el carácter alimenticio que se atribuye a las pensiones, resulta conveniente señalar que el Código Civil incluso contemplado en su artículo 174, la obligación de proporcionar alimentos al cónyuge que no haya dado causa al divorcio.

**J/38, enero 1999.**

**Plazo para la emisión de Resolución de la Comisión Médica Central cuando existan exámenes o evaluaciones pendientes.**

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la forma en que debe proceder la Comisión Médica Central, cuando ha requerido a otros Organismos efectuar evaluaciones a un afiliado, que pueden resultar determinantes en su Calificación de invalidez y, sin embargo, se produce el vencimiento del plazo establecido para que dicha Comisión emita su resolución, sin que tales exámenes se practiquen o reciban por aquélla.

Al respecto, cabe manifestar lo siguiente:

- 1.- El inciso 5º del artículo 11 del D.L. Nº 3.500, de 1980, establece el procedimiento al que debe atenerse la Comisión Médica Central en el conocimiento de un reclamo de un dictamen emitido por una Comisión Regional. De este modo, la letra c) de la citada norma, faculta a dicha Comisión para disponer que se efectúen nuevos exámenes o análisis al afiliado, *los que deberán "practicarse" en un plazo no superior a 60 días*. A su vez, la letra d), de la referida norma, establece que *la Comisión Médica Central dispondrá de un plazo de 10 días hábiles, contados desde la fecha en que "reciba" los nuevos exámenes o análisis, o desde que reciba el reclamo, en su caso, para emitir su fallo*. Ambas disposiciones omiten señalar las consecuencias de que esos plazos se cumplen sin que se hayan efectuado los exámenes o evaluaciones requeridas o no se hayan recibido sus resultados.

A su vez, el artículo 41 del D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el reglamento del D.L. N° 3.500, establece el procedimiento mediante el cual la Comisión Médica Central conocerá de un reclamo y, en la letra e) de dicha norma, dispone: "La Comisión dispondrá de un plazo de diez días hábiles para emitir su fallo, *contado desde que reciba el reclamo, el resultado de los exámenes o análisis requeridos de los informes y antecedentes solicitados*, según corresponda".

- 2.- Sobre el particular, se debe considerar en primer término la distinción que efectuó el legislador, en las letras c) y d) del inciso quinto del artículo 11 del citado D.L. N° 3.500, respecto de los plazos para "practicar" los exámenes y el señalado para "recibir" aquéllos. En efecto, el Diccionario de la Real Academia Española expresa, "*Practicar*: 4. Ejecutar, hacer, llevar a cabo"; y "*Recibir*: 1. Tomar uno lo que le dan o envían".

En consecuencia, si bien las referidas disposiciones se relacionan directamente, aluden a situaciones distintas. La citada letra c), busca no dilatar el estudio del caso y obliga a la Comisión, en el evento de estimarlo necesario, a requerir la práctica de nuevos exámenes, dentro de un plazo acotado de tiempo. A su vez, dicha norma obliga al afiliado y, en su caso, al Organismo o interconsultor al que le solicita la evaluación, a practicar ésta dentro de dicho plazo de 60 días. A su vez, la referida disposición de la letra d), le fija a la Comisión el plazo para emitir su fallo, en este caso, "*diez días hábiles, contados desde que se reciba los nuevos exámenes o análisis...*".

Ahora bien, como se ha dicho, tal normativa no contempló sanción en el caso que no se cumplan dichos plazos, razón por la cual la Comisión Médica Central se encuentra facultada para decidir, según el caso en particular, por ejemplo, si tal situación es imputable al afiliado o bien, en su caso, las razones que pueda aducir el Organismo o interconsultor llamado a evaluar o a enviar informes, para no efectuar aquélla dentro del plazo establecido. De ese modo, la Comisión deberá resolver si es posible prescindir de los exámenes solicitados sin provocar un perjuicio al afiliado y emite las resoluciones que determine con los antecedentes de que dispone o bien, aplicando la citada letra d), espera la recepción de los nuevos exámenes.

Por otra parte, el Manual de Normas y Procedimientos Administrativos de la Comisión Médica Central, dispone que ésta puede suspender el plazo para resolver, entre otras, cuando acuerde solicitar nuevos exámenes o informes necesarios para la Calificación del origen de la invalidez a las Mutualidades de Empleadores, COMPIN u otros. Para tal efecto, se establece que la suspensión del plazo para resolver no podrá exceder de 30 días cuando los antecedentes requeridos se hagan por vía directa o 60, cuando se efectúen a través de la Comisión Médica Regional.

- 3.- La normativa legal y reglamentaria precedente citada, busca una evolución completa que permita obtener el convencimiento médico del grado de menoscabo en la capacidad de trabajo que presenta el trabajador que solicita su calificación de invalidez, y demuestra que siempre estuvo en el espíritu del legislador el que la Comisión Médica Central estuviere facultada para esperar el resultado de los nuevos exámenes o antecedentes que hubiere solicitado, siempre que su retraso no fuere imputable al afiliado.

Por lo tanto, de acuerdo a lo expuesto precedentemente, con el objeto de que la evaluación y posterior Resolución de la Comisión Médica Central dispusiere de todos los antecedentes que estimare necesarios, se estableció expresamente que el plazo de dicha

comisión para emitir su pronunciamiento, en estos casos, debe contarse desde la fecha en que se reciben los exámenes o antecedentes solicitados por ella.

Tales disposiciones deben primar por sobre las instrucciones administrativas, las que deben adecuarse a la normativa legal y, en su caso, interpretarse armónicamente con éstas. Por ello, cuando la Comisión Médica Central estime necesario que para formarse una cabal convicción del caso en estudio, requiere necesariamente del examen o evaluación solicitada, aquélla se encuentra facultada legalmente para esperar la recepción de exámenes y evaluaciones solicitadas.



# CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

## Selección de Dictámenes

**7.843, 8.03.99.**

**Corresponde al Servicio de Impuestos Internos interpretar el artículo 8º inciso 3º de la Ley N° 18.566, que regula el derecho de los empleadores del sector privado para deducir de sus pagos provisionales obligatorios, lo que gastan mensualmente en la cotización adicional de salud de sus trabajadores.**

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca del organismo que sería competente para interpretar el artículo 8º de la Ley N° 18.566, en lo que se refiere al derecho que tienen los empleadores del sector privado para deducir del monto de sus pagos provisionales obligatorios de la Ley sobre Impuesto a la Renta, las cantidades mensuales que paguen por la cotización adicional de salud de sus trabajadores.

Expresa la recurrente, que tanto el Servicio de Impuestos Internos como la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional han tenido en un principio pareceres contradictorios respecto del alcance de la disposición, los que sólo se habrían uniformado a partir del mes de agosto de 1997, en atención a que la aludida superintendencia habría rectificado su criterio haciendo suya la tesis sostenida por el citado Servicio, en orden a que los empleadores a que se refiere el indicado precepto, pueden recuperar las sumas pagadas en razón del beneficio previsional mencionado rebajándolas de los impuestos que la norma señala, sólo hasta los montos máximos que ella indica, no pudiendo, por consiguiente, deducirse aquellas cantidades que excedan los límites que ésta fija.

Al respecto, es dable manifestar que el indicado artículo 8º, en cuanto regula, en su inciso tercero, el derecho de los contribuyentes ya mencionados para deducir de sus impuestos las cantidades que paguen por concepto de cotizaciones antes indicadas, es una disposición que reviste carácter tributario y, en consecuencia, corresponde al Servicio de Impuestos Internos, acorde con lo dispuesto en los artículos 1º y 7º, letra b), de su Estatuto Orgánico, aprobado por el D.F.L. N° 7, de 1980, del Ministerio de Hacienda, y en el artículo 6º del Código Tributario, pronunciarse acerca del sentido y alcance de la señalada norma.

**8.931, 15.03.99.**

**Entidades del Sector Público, cuya dotación femenina nacional sea de 20 o más funcionarias están, actualmente, obligadas a proporcionar en todas sus dependencias el beneficio de sala cuna contemplado en el artículo 203 del Código del Trabajo.**

El Ministerio de Bienes Nacionales se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando reconsideración de los Dictámenes N°s. 7.854, de 1985 y 25.719, de 1994, pronunciamientos que, en lo pertinente, concluyeron que las instituciones estatales no se hallan facultadas para otorgar el

beneficio de sala cuna en aquellas dependencias en que trabajen menos de 20 funcionarias, de acuerdo con el artículo 203 del Código del Trabajo.

La Secretaría de Estado ocurrente fundamenta su petición en la circunstancia de haberse constatado que las dependientes sufren las consecuencias de ser las principales encargadas del cuidado de sus hijos y de las consiguientes tareas domésticas, lo cual dificulta la calidad de vida y su eficiencia en los deberes laborales. Agrega que, con el fin de solucionar estas situaciones, la ley de presupuestos ha consultado recursos al efecto, y que existe la intención de conceder voluntariamente la franquicia.

En relación con la materia cabe anotar, desde luego, que el artículo 206 del Código del Trabajo –que se contiene en el D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social– estableció en forma explícita el derecho irrenunciable de las madres trabajadoras para disponer de dos porciones de tiempo, que en conjunto no excedan de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Es dable agregar que este período se considera como trabajado para los efectos del goce de remuneraciones, y es ampliable proporcionalmente de acuerdo a la distancia en que se encuentre el domicilio de la funcionaria.

En razón de lo manifestado, entonces, y en armonía con el contexto de la normativa sobre protección a la maternidad, el derecho analizado conforma el beneficio esencial que el legislador ha consagrado con el objeto de procurar la adecuada alimentación y el cuidado de los menores, sea cual fuere el ordenamiento estatutario que regule las relaciones entre el empleador y sus dependientes.

Es necesario añadir, asimismo, que el artículo 203 del Código del ramo, luego de la notificación que le introdujere Ley N° 19.591, previene en su primer inciso que "Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo".

Como puede advertirse, la modificación de la especie –que sustituyó el término originario "establecimientos" por "empresas"– tuvo por finalidad ampliar el ámbito del beneficio en estudio, considerando para su goce el número de trabajadoras que se desempeñan en la institución misma, en lugar de aquel que presta servicios en un establecimiento o en una dependencia determinada, como acontecía con anterioridad.

En este contexto, resulta claro que ahora, para disfrutar de la franquicia en análisis, debe atenderse al total del personal femenino que sirve en una entidad determinada, y no solamente a quienes laboran en cada una de sus dependencias, de lo cual fluye que si una Secretaría de Estado, un Servicio o una Empresa poseen veinte o más trabajadoras dentro de su dotación total, deberán cumplir en todas sus dependencias con el imperativo legal a que se ha hecho referencia.

Lo anterior no significa, por cierto, que cada una de estas unidades deba necesariamente instalar una sala cuna en ellas, comoquiera que esa obligación puede cumplirse en forma alternativa, tal como lo señala expresamente el propio artículo 203 del Código del Trabajo. En efecto, el inciso tercero de esa disposición preceptúa que "los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica podrán, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos".

Además, es pertinente dejar constancia que el mismo artículo agrega en su inciso quinto que "Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años", de lo cual se infiere que el imperativo legal de que se trata puede también satisfacer mediante la contratación con un particular de los servicios correspondientes, y que tenga por finalidad específica prestarlos.

Por consiguiente, y sin desmedro de ratificar los Dictámenes N°s. 7.854, de 1985 y 25.719, de 1994, los cuales fueron emitidos al amparo de la legislación vigente a la sazón, esta Contraloría General concluye que en la actualidad, luego de la modificación introducida al artículo 203 del Código del Trabajo por la Ley N° 19.591, las entidades del sector público cuya dotación femenina nacional esté constituida por 20 o más trabajadoras, se encuentran obligadas a proporcionar en todas sus dependencias el beneficio de sala cuna, en conformidad con el artículo 203 del Código del ramo.

A mayor abundamiento, cabe anotar que esta conclusión coincide con aquella a la cual ha llegado la Dirección del Trabajo respecto de la aplicación de la misma norma modificada en el ámbito del sector privado, según consta de su Oficio Circular N° 13, de 29 de enero de 1999.

**9.282, 17.03.99.**

**Trabajadores de los sectores público y privado tienen derecho a la cotización adicional para salud contemplado en el artículo 8° de la Ley N° 18.566 mientras no se sobrepasen los límites allí establecidos.**

Se ha solicitado a esta Contraloría General, un pronunciamiento en orden a determinar si la cotización adicional prevista en el artículo 8° de la Ley N° 18.566, debe seguir efectuándose en el caso de aquellos empleados cuyas remuneraciones, por haber experimentado incrementos debido a reajustes, ascensos u otras causas exceden los topes que esta disposición establece para tener derecho al citado beneficio.

Señala la recurrente, que la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional habría modificado el criterio que tenía sobre la materia, sosteniendo ahora que dicha cotización sólo debe mantenerse cuando los montos de cotizaciones para salud se encuadren dentro de los límites establecidos por la mencionada norma legal, interpretación que es concordante con la que, por su parte, ha fijado el Servicio de Impuestos Internos en relación a aspectos tributarios de esa disposición, propios de su competencia.

Agrega, el Servicio ocurrente que a través del Dictamen N° 31.333, de 1998, este Organismo Contralor habría sostenido un criterio que difiere del antes expuesto, en el sentido de que la aludida cotización, una vez determinada, debe mantenerse por todo el período del pertinente contrato de salud previsional mientras éste no se modifique, y que debe continuar integrándose aun cuando se produzcan aumentos de la renta imponible de los respectivos servidores, evento, en el que, los mayores aportes que por vía de cotización adicional efectúen los empleadores, deben integrarse, por las razones que indica, a la cuenta individual del funcionario afiliado a una ISAPRE. Por tal motivo, solicita a esta entidad ratifique o modifique esa doctrina, teniendo en cuenta el actual parecer de la citada Superintendencia.

En relación con la materia, cabe tener presente que el artículo 8º de la Ley N° 18.566, modificado por los artículos 44, de la Ley N° 18.681 y 19, de la Ley N° 18.717, concedió a los trabajadores de los sectores público y privado, el derecho a solicitar de sus empleadores, de cargo de éstos, pero deducibles de los impuestos que señala, el pago de una cotización adicional de hasta un 2% de sus remuneraciones imponibles, a la institución de salud previsional respectiva, siempre que la cantidad que represente la cotización para la salud que legalmente le corresponde, sumada a la cotización adicional, no supere 1 Unidad de Fomento respecto de los trabajadores que no perciban asignación familiar, o esa cifra adicionada a 0,5 Unidad de Fomento por cada persona por la cual perciba asignación familiar y tenga declarado o declare en la institución de salud previsional. En todo caso, la suma de la cotización legal de salud y de la cotización adicional, no podrá ser superior a 4,2 Unidades de Fomento.

El inciso final de ese precepto, estatuye que para efectuar dicho cálculo, se deberá utilizar el valor que tenga la Unidad de Fomento el último día del mes anterior a aquél en el cual el trabajador se afilie a una Institución de Salud Previsional, o bien modifique su contrato vigente. Agrega que, realizada dicha conversión, "la cotización adicional así calculada, expresada como porcentaje de la renta imponible, se mantendrá por todos aquellos meses en que el Contrato de Salud Previsional se encuentre vigente y mientras él no se modifique".

Ahora bien, del contexto de la mencionada norma legal se infiere que el derecho a la cotización adicional de que se trata se encuentra condicionado al hecho de que la suma de ella más la cotización legal para salud –7%– no sea superior a los límites que el mismo precepto indica, de modo que el trabajador no podría seguir gozando de ese beneficio si se pierden las condiciones que lo hacen habilitante, como sucedería al sobrepasarse los aludidos límites por efecto de un aumento de remuneraciones.

Siendo ello así, la regla prevista en el inciso final del aludido precepto debe ser interpretada acorde con ese entendimiento, por lo cual, forzoso es colegir que la obligación que ese inciso impone de mantener inalterable la cotización adicional por todo el período de vigencia del pertinente contrato de salud, sólo tiene lugar en la medida que concurren los supuestos que hicieron precedente ese beneficio y se mantenga el derecho a la referida cotización, por no excederse los topes fijados en la ley.

En consecuencia, y conforme a lo expresado, esta Contraloría General debe concluir que sólo se tiene derecho a la cotización adicional del artículo 8º de la Ley N° 18.566, cuando no se sobrepasan los citados límites.

Ahora bien, y en lo que atañe al pronunciamiento contenido en el Dictamen N° 31.333, de 1998, que según la ocurrencia sería contrario a esa doctrina, es dable aclarar que ese informe incide en una situación diferente de la que ahora se ha planteado.

En efecto, el pronunciamiento que se contiene en dicho dictamen –y que atiende la consulta que se formuló en esa oportunidad, relativa a si la mayor cotización adicional que se producía con motivo de un aumento de remuneraciones, debía incrementar la cuenta corriente individual del afiliado o debía quedar a beneficio fiscal–, discurre, como es obvio entender, sobre el supuesto de que el aumento de renta sobre el cual se consultaba no excedía los límites fijados en el aludido precepto legal, ya que en ese caso no se señaló ningún elemento de juicio que hiciera presumir la situación contraria, que es, precisamente, la que se plantea en la presentación de la referencia.

Atendido lo expuesto, se complementa en los términos precedentes el Dictamen N° 31.333, de 1998, de esta Contraloría General.

**10.317, 24.03.99.****Los funcionarios en proceso de instrucción y capacitación durante un período sujeto a evaluación funcionaria, deben ser calificados.**

La Junta Calificadora de la Dirección Regional del Trabajo, V Región solicita un pronunciamiento en orden a determinar si resulta procedente evaluar a cuatro funcionarios de esa repartición, considerando que desde que ingresaron al Servicio, se encuentran en proceso de instrucción y capacitación y, por lo tanto, no han desempeñado funciones que permitan evaluar los subfactores de su calificación.

La respectiva Contraloría Regional ha remitido los antecedentes, consultando sobre la materia por no haber jurisprudencia sobre el particular, señalando que, en su opinión, los funcionarios a los que se refiere la consulta, deben ser calificados en atención a que la situación expuesta no se encuentra considerada entre las excepciones al proceso calificadorio que la ley estatutaria contempla.

En efecto, por una parte debe tenerse presente que las excepciones, en atención a su carácter, son de derecho estricto, y no cabe la apreciación de circunstancias particulares para estimar que una situación como la descrita debe considerarse como tal si no se encuentra expresamente incluida en la normativa legal correspondiente. Las exclusiones al proceso calificadorio, en efecto, son por así disponerlo el Estatuto Administrativo, aquellas consideradas en los artículos 29 y 35 de la Ley Nº 18.834, los que no contemplan la situación en análisis. Por el contrario, la referencia de la última norma citada apunta a eximir de calificación a aquellos funcionarios que no hubieren desempeñado efectivamente sus funciones en el período que indica, no pudiendo sostenerse que la actividad de capacitación sea ajena al cumplimiento del deber funcionario y, por ende, exenta de ser calificada.

En este orden de consideraciones, y tal como lo señala la Contraloría Regional de Valparaíso, la capacitación constituye una obligación funcionaria de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley Nº 18.834, y sus resultados deberán considerarse en las calificaciones correspondientes. También la institución en examen, por otra parte, puede considerarse una especie de comisión de servicios, y como tal también reviste la condición de deber del empleado, cuyo cumplimiento puede y debe ser evaluado mediante los procedimientos calificadorios establecidos por la legislación estatutaria.

Por lo expuesto, en consecuencia, debe necesariamente concluirse que los funcionarios que se encuentren en proceso de instrucción y capacitación durante un período sujeto a evaluación funcionaria, deben ser calificados.

Es cuanto puede informarse en relación con lo solicitado.

**10.706, 26.03.99.****Personal a contrata de la Administración del Estado no puede desempeñar funciones de jefatura, salvo que una norma legal lo autorice expresamente.**

El Servicio Nacional de Menores se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento que determine si resulta procedente que los directores de los Centros de Tránsito y Distribución y de Observación y Diagnóstico, administrados directamente por esa entidad, ejerzan funciones de jefatura, atendido que dichos servidores se desempeñan en calidad de contratados.

Añade que ello sería procedente ya que las Leyes N°s. 19.038 y 19.100, autorizaron a ese Servicio para contratar personal para que se desempeñara en los referidos establecimientos sin sujeción al límite que al efecto establece el inciso segundo, del artículo 9º, de la Ley N° 18.834, según el cual el número de funcionarios a contrata no puede exceder de una cantidad equivalente al veinte por ciento del total de los cargos de planta de la respectiva entidad.

Sobre el particular, cumple señalar, en primer lugar, que el artículo 51 de la Ley N° 16.618, que fijó el texto definitivo de la Ley de Menores, dispone que para los efectos de esa ley, se crearán Casas de Menores que funcionarán a través de dos centros independientes y autónomos entre sí, cuales son el Centro de Tránsito y Distribución y el de Observación y Diagnóstico de Menores, los que se encuentran destinados a los fines que la norma expresa.

Enseguida, es dable anotar que el artículo 3º, N° 4, del Decreto Ley N° 2.465, de 1979 –Ley Orgánica del Servicio Nacional de Menores–, señala, en lo que interesa, que a esa entidad le corresponde crear las aludidas Casas de Menores, pudiendo administrarlas directamente o a través de instituciones colaboradoras, y que de conformidad con el artículo 12, N° 1, del decreto ley citado, corresponde al Director Regional de esa repartición estatal dirigir la marcha administrativa técnica y orgánica de las Casas de Menores del Servicio en la región, de acuerdo con las instrucciones que imparta el Director Nacional.

De lo anteriormente expuesto, es del caso concluir que las Casas de Menores que funcionan a través de los Centros de Tránsito y Distribución y de Observación y Diagnóstico, creado por el Servicio Nacional de Menores y administradas directamente por éste, orgánicamente constituyen dependencias de dicho Servicio, por lo que el régimen jurídico aplicable al funcionamiento de esos establecimientos está dado, en especial, por la normativa contenida en la Ley N° 16.618 –en lo pertinente–, por el aludido Decreto Ley N° 2.465 y el Decreto N° 730, de 1996, que reglamenta el funcionamiento de las Casas de Menores y, en general, por las disposiciones que rigen a la Administración del Estado.

Por otra parte, resulta útil tener en consideración que los servidores a contrata, por la naturaleza eminentemente transitoria de sus designaciones, no se encuentran habilitados para desempeñar empleos de jefatura, toda vez que no forman parte de los ordenamientos permanentes del personal de cada Servicio, factor que determina la jerarquía, vínculo jurídico que une a los funcionarios en relación de superior a inferior, y cuya consideración se ha tenido en cuenta para estimar que no corresponde que estos funcionarios desempeñen labores de la naturaleza anotada, salvo que una norma legal lo autorice expresamente, tal como lo ha manifestado de manera invariable y reiterada la jurisprudencia administrativa, contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s. 2.095, de 1998; 21.676, de 1995 y 25.528, de 1992.

A lo anterior es preciso añadir que la autorización conferida por la Leyes N°s. 19.038 y 19.100 para que el Servicio Nacional de Menores contrate personal sin sujeción a la limitación contemplada en el inciso segundo del artículo 9° de la Ley N° 18.834, ya citada, sólo tiene por objeto permitir la contratación de personal por sobre el límite porcentual que establece el señalado precepto legal, pero no puede entenderse, bajo ningún aspecto, que aquéllas también han facultado a los empleados de ese Servicio que se desempeñan en calidad de contratados, para que ejerzan labores de jefatura.

En este sentido, es dable manifestar que cuando la intención del legislador ha sido la de permitir que quienes cumplen sus labores en calidad de contratados puedan desarrollar funciones de jefatura, así lo ha señalado expresamente, como ocurre en los artículos 27 y 40, de la Ley N° 19.269, que autorizan, al personal a contrata de los Institutos de Normalización Previsional y de Desarrollo Agropecuario, respectivamente, para "desempeñar funciones de carácter directivo".

Por consiguiente, la referida normativa confirma el criterio expuesto, en orden a que en ausencia de una autorización legal, los funcionarios que se desempeñan en calidad de contratados, no se encuentran facultados para ejercer tareas de jefatura.

En consecuencia, esta Contraloría General cumple con informar que no resulta procedente que los funcionarios de que se trata, cumplan funciones de jefatura, atendido, por una parte, que ese personal se desempeña a contrata y, por otra, que no existe norma legal que los autorice expresamente para desarrollar labores de ese carácter.

**14.890, 28.04.99.**

**Las Municipalidades están facultadas para ejecutar el programa de mejoramiento urbano y equipamiento comunal, a través del sistema de administración directa y, en tal virtud, pueden contratar mano de obra para tales fines, según las normas del Código del Trabajo.**

Se ha dirigido a esta Contraloría General el Alcalde, solicitando un pronunciamiento acerca de la procedencia de adoptar la modalidad de administración directa para la ejecución de proyectos financiados con recursos del Programa de Mejoramiento Urbano y Equipamiento Comunal de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo y, de ser afirmativa la respuesta, sobre la factibilidad que el Municipio contrate la mano de obra según las disposiciones del Código del Trabajo.

La inquietud del Municipio recurrente emana de las instrucciones contenidas en el Memo N° 524, de 1998, emitido por la División de Desarrollo Regional de dicha Subsecretaría, en el que se recomiendan tales acciones, con el objeto de optimizar la utilización de los recursos, permitiendo absorber un mayor número de personas que se encuentran desempleadas.

Una consulta similar ha formulado la Contraloría Regional de Atacama, a través del Oficio N° 205, de 1999, la que acompaña un informe de su Asesoría Jurídica, en el que se concluye que resulta procedente la contratación de mano de obra, en conformidad con el Código del Trabajo, con los recursos del Programa en comento, sin que se trate de contratación de personal municipal.

En relación con la materia, es del caso señalar, en forma previa, que el Programa de Mejoramiento Urbano y Equipamiento Comunal constituye un conjunto de recursos de inversión regional de asignación local, contemplados en la Ley de Presupuestos, particularmente en la Partida 05 Capítulo 05, Programa 03, Subtítulo 33, Ítem 80, Asignación 001, formando parte del Programa de Desarrollo Local de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, destinados a financiar proyectos y programas de inversión orientados a generar empleo y que permitan mejorar la calidad de vida de la población más pobre, correspondiendo a cada Municipalidad la determinación de los proyectos y programas específicos que se financiarán con los recursos que les haya distribuido el Gobierno Regional, de entre aquellos que a su vez la Subsecretaría mencionada haya asignado a la región respectiva, todo ello de conformidad con la citada Ley de Presupuesto y el Decreto N° 946, de 1993, de Interior.

Ahora bien, según el Clasificador de Ingresos que deben utilizar las Municipalidades, conforme lo ordena el N° 5 del Decreto N° 1.256, de 1990, del Ministerio de Hacienda y sus modificaciones, los recursos que reciban las Municipalidades por este concepto, se incorporan a su presupuesto como transferencias de otras entidades públicas. Esto no significa que tales entidades edilicias puedan disponer libremente de aquéllos, sino que, por el contrario, se trata de fondos afectados a un fin específico, fijado por la Ley de Presupuesto y el reglamento que regula, objetivo que se traduce, en definitiva, en una inversión dentro de la comuna.

Como se puede apreciar, tanto el origen fiscal de estos recursos, como la forma de administrarlos por parte de los Municipios se encuentran sujetos a un régimen jurídico especial, marcado fundamentalmente por el objetivo esencial del programa, cual es, el financiar proyectos y programas de inversión orientados a la generación de empleos y al mejoramiento de la calidad de vida de la población más pobre. (Aplica criterio de Dictamen N° 33.140, de 1998).

De este modo, como se trata de un programa fiscal de contenido social, esta característica debe ser un factor relevante a considerar en la interpretación y aplicación de la normativa que lo rige. En este contexto, esta Contraloría General estima que la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo se encuentra facultada para impartir instrucciones acerca de las modalidades mediante las cuales las Municipalidades pueden administrar estos recursos de origen fiscal que se les transfieren afectos a un fin específico, en los términos que lo ha hecho a través del instructivo a que se refiere la consulta.

No obstante, ello en ningún caso puede importar una limitación a la autonomía que tanto la Constitución Política, como la Ley Orgánica Constitucional respectiva, reconocen a las Municipalidades, de tal manera que, si un Municipio estima que no cuenta con las condiciones técnicas para asumir la ejecución de los proyectos en forma directa, puede hacerlo también a través de terceros con los cuales así lo convenga, en los términos prescritos en el artículo 6°, en relación con el artículo 58 bis, ambos de la Ley N° 18.695, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 19.602.

Por otra parte, en cuanto a la factibilidad que las Municipalidades puedan desarrollar los proyectos y programas de inversión con fondos provenientes del Programa de Mejoramiento Urbano y Equipamiento Comunal, bajo el sistema de administración directa, esta Contraloría General cumple con informar que ello resulta legalmente procedente ya que no existe norma legal alguna que obligue a que la ejecución de dichas acciones deba necesariamente realizarse a través de contratistas.

Por el contrario, las Municipalidades cuentan con atribuciones para realizar todos los actos y celebrar todos los contratos, dentro de su competencia, destinados a satisfacer las necesidades de



la comunidad local y asegurar su participación en el proceso económico, social y cultural de las respectivas comunas, para cuyos efectos se les ha dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio. Además, de conformidad con el artículo 8º del Decreto N° 946, de 1993, las Municipalidades cumplirán la función de ejecutores directos o mandantes de tal manera que corresponde a las entidades edilicias determinar la forma de ejecutar el programa.

El sistema de administración directa, es la propia institución la que asume las responsabilidades que corresponden habitualmente al ejecutor del proyecto o programa; establece sus propias regulaciones en el contexto de las normas que emanen de otros niveles competentes y designa a uno o más funcionarios encargados y responsables de los proyectos o programas, de la contratación de la mano de obra necesaria, de las adquisiciones de materiales para los trabajos cuando corresponda, de su control y adecuado uso y del pago de servicios, entre otros aspectos vinculados directamente con el destino de los recursos financieros a que ellos se refieren, sin perjuicio de la obligación de rendir cuenta detallada sobre el particular y de otorgar caución funcionaria, todo ello en conformidad a la normativa vigente. (Aplica criterio contenido en los Dictámenes N°s. 27.630, de 1985 y 34.119, de 1989, entre otros).

Con todo, como en la especie se trata de ingresos que, proviniendo del Fisco, se incorporan al presupuesto municipal, según ya se indicara, corresponde a la Unidad de Administración y Finanzas cumplir las funciones de asesorar al Alcalde en la recaudación y percepción de tales recursos, así como efectuar los pagos, manejar la cuenta corriente bancaria respectiva y rendir cuenta a la Contraloría General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23, letra b), N°s. 6 y 7 de la Ley N° 18.695, sin perjuicio que puedan ponerse a disposición del funcionario designado para administrar el programa de que se trata, fondos a rendir, manejados en una cuenta corriente especial, todo ello, en los términos explicitados en el párrafo precedente, sujetos a la supervisión que a la referida unidad le compete, según las citadas disposiciones.

Ahora bien, en cuanto a la posibilidad que las corporaciones edilicias puedan contratar mano de obra, según las normas del Código del Trabajo, para la ejecución de los proyectos finalizados con cargo a los recursos materia de la consulta, es del caso precisar, desde luego, que en la especie no resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 3º de la Ley N° 18.883 sobre Estatuto Administrativo para los funcionarios Municipales, en cuya virtud se autoriza a las Municipalidades para contratar personal sometido a ese Código, exclusivamente en los casos que allí se contemplan.

En efecto, la disposición señalada debe entenderse en el contexto estatutario en que se encuentra ubicada, esto es, dice relación con las formas de proveer "personal" para el Municipio, lo que no ocurre respecto de los recursos del Programa de Mejoramiento Urbano, cuya finalidad no puede ser la de contratar personal para la Municipalidad, sino que su objetivo, fijado por la Ley de Presupuestos y el Decreto N° 946, de 1993, del Ministerio del Interior, es financiar proyectos y programas de inversión hacia la comunidad. Así entonces, de ninguna manera podría la Municipalidad ocupar estos recursos de origen fiscal y afectados a un fin determinado, para incorporar personal a sus dependencias.

Por otra parte, las contrataciones bajo el Código del Trabajo, a que se refiere el artículo 3º de la Ley N° 18.883, deben imputarse presupuestariamente, al subtítulo 21, esto es, Gastos en Personal, del Clasificador de Gastos, en tanto que en el caso del Programa de Mejoramiento Urbano en examen, los recursos revisten una naturaleza totalmente distinta, ya que constituyen inversión, de tal manera que la mano de obra que se contrate para la ejecución de los proyectos de que aquí se trata, desde luego no constituye contratación de personal y, por ende, no procede su imputación al señalado subtítulo 21, sino que forma parte de los gastos propios de la inversión y así debe ejecutarse.

Cabe tener presente, tal como acertadamente lo sostiene el Asesor Jurídico de la Contraloría Regional de Atacama que el artículo 1º del Código del Trabajo, dispone, en su inciso primero que las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores se regularán por dicho Código, normativa que conforme al inciso segundo del mismo precepto, no se aplicará a los funcionarios de la Administración del Estado, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Así, no habiéndose establecido por el legislador un estatuto especial para la contratación de trabajadores en los proyectos ejecutados por administración directa que realizan los Municipios con cargo al Programa de Mejoramiento Urbano y Equipamiento Comunal, gasto imputable a un Subtítulo distinto del 21, según ya se precisara, entonces resulta aplicable lo dispuesto en el citado artículo 1º del Código del Trabajo, permitiendo la contratación conforme a dicho texto legal.

En consecuencia y en mérito de lo expuesto cabe concluir que las Municipalidades están facultadas para ejecutar el Programa de Mejoramiento Urbano y Equipamiento Comunal, a través del sistema de administración directa y en tal virtud, pueden contratar mano de obra para tales efectos, según las normas del Código del Trabajo.

# SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

## Selección de Dictámenes y Resolución

### 1.- Dictámenes.

**2.080, 12.05.99.**

**Tributación de remuneraciones complementarias al sueldo establecido en contrato colectivo de trabajo.**

**Fuentes:** Artículos 42 N° 1, 45 y 46, actual Ley sobre Impuesto a la Renta.

- 1.- Se ha recibido en este Servicio su presentación indicada en el antecedente, requiriendo un pronunciamiento respecto al régimen de tributación que le correspondería al beneficio contemplado en el Contrato Colectivo de Trabajo, que dice relación con el Premio de Antigüedad establecido en el artículo 18 de dicho documento, que se cancela periódicamente a todos aquellos trabajadores por cada cinco años de servicio que cumplan, el cual es una especie de asignación de antigüedad, concepto que no es otra cosa que una forma más que tiene la empresa de remunerar a sus trabajadores, expresando que a su juicio dicha renta se cancela con retraso, por lo que el tratamiento tributario debiera ser el mismo que se les da a otros beneficios, a los cuales se les considera una renta accesoria.

Señalan por otro lado, que los trabajadores empiezan a devengar este premio desde el primer día de trabajo, como una cuenta de ahorro obligado que tienen, porque ello les permitirá realizar una gestión económica que durante el tiempo de espera habían estado inhabilitados por sus obligaciones mensuales, siendo posible que la palabra premio no esté bien empleada y ello produzca confusión.

Agregan más adelante, que considerar como una renta del mes el beneficio para efectos de su tributación, tal como lo está aplicando en este instante la empresa, es desproporcionado, además de ser regresivo y altamente perjudicial para los trabajadores, atenta contra el sentido de equidad que consagra la Constitución puesto que no a todos los trabajadores afecta por igual la aplicación del tributo, como sucede en los casos que describen en su escrito.

En virtud de lo antes expuesto, solicitan se efectúe una revisión de la interpretación que se le está dando a la Ley de la Renta, específicamente en lo que dice relación con la materia señalada, y si de la mencionada revisión se desprende que la interpretación que se ha hecho es la correcta, requieren se les indique la forma que debiera tener la presentación de este beneficio en el Contrato Colectivo, para que su redacción y contenido se enmarque en el espíritu que la empresa y trabajadores pretendieron darle.

- 2.- Sobre el particular, en primer término cabe señalar, que el artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta, establece que las rentas consistentes en sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas, gratificaciones, participaciones y cualesquiera otras asimilaciones y asignaciones que aumenten la remuneración pagada por servicios personales, montepíos y pensiones, exceptuadas las imposiciones obligatorias que se destinen a la formación de fondos de previsión y retiro, y las cantidades percibidas por concepto de gastos de representación, se encuentran afectas al impuesto Unico de Segunda Categoría establecido en el N° 1 del artículo 43 de dicha ley.

Por su parte, el inciso segundo del artículo 45 del mismo texto legal, preceptúa que para efectos de calcular el impuesto contemplado en el artículo 42 N° 1, las rentas accesorias o complementarias al sueldo, salario o pensión, tales como bonificaciones, horas extraordinarias, premios, dietas, etc., se considerará que ellas corresponden al mismo período en que se perciban, cuando se hayan devengado en un solo período habitual de pago. Si ellas se hubieren devengado en más de un período habitual de pago, se computarán en los respectivos períodos en que se devengaron.

Por otro lado, el inciso segundo del artículo 46 del señalado texto legal, establece que en el caso de diferencias o de saldos de remuneraciones o de remuneraciones accesorias o complementarias devengadas en más de un período y que se pagan con retraso, las diferencias o saldos se convertirán en unidades tributarias y se ubicarán en los períodos correspondientes, reliquidándose de acuerdo al valor de la citada unidad en los períodos respectivos. Los saldos de impuesto resultantes, se expresarán en unidades tributarias y se solucionarán en el equivalente de dicha unidad en el mes de pago de la correspondiente remuneración. Las instrucciones sobre este procedimiento de cálculo, este Servicio las impartió mediante Circular N° 37, de 1990, publicada en el Boletín del mes de agosto de dicho año.

- 3.- Ahora bien, de la revisión practicada a la Cláusula 18 del Contrato Colectivo de Trabajo que se adjunta a la presentación, este Servicio estima que de su redacción se desprende que el beneficio pagado se trata de una remuneración accesorio o complementaria a las rentas normales canceladas a los trabajadores, que por su naturaleza se devenga en más de un período habitual de pago, ya que los trabajadores para tener derecho a ella deben tener una antigüedad en la empresa o permanecer en ésta una cierta cantidad de años, que denota que su derecho a percibirla se va generando en el tiempo. Conforme a lo anterior, y en virtud de la norma señalada en la parte final del inciso segundo del artículo 45 de la Ley de la Renta, para el cálculo del impuesto Unico de Segunda Categoría que afecta a dicho beneficio, éste debe computarse en los respectivos períodos en que se devenga, calculándose el citado tributo de acuerdo al procedimiento señalado en los incisos segundo y tercero del artículo 46 de la ley del ramo comentado en el número anterior.

Ahora bien, con el fin de evitar inconvenientes en la interpretación de dicha cláusula se sugiere que ella sea complementada o modificada en el sentido de dejar expresamente establecido que tal beneficio se devenga en el tiempo, es decir, en más de un período habitual de pago.

**2.231, 24.05.99.**

**Tratamiento tributario de las indemnizaciones por años de servicios pagadas por empresas que reconocen la antigüedad de trabajadores ocurridas en otras empresas.**

**Fuentes:** Artículo 31, actual Ley sobre Impuesto a la Renta.

- 1.- Se ha recibido en este Servicio su presentación indicada en el antecedente, por medio de la cual solicita una aclaración respecto del pronunciamiento emitido por este Servicio a

través del Oficio N° 3.460, de 21 de diciembre de 1998, referente al tratamiento que como gasto tributario (Art. 31 de la Ley de la Renta) tienen los pagos por concepto de indemnización por años de servicio que efectúan empresas que se encuentran en la situación descrita en el artículo 4° inciso 2° del Código del Trabajo.

Manifiesta que es de su interés el que se aclare el criterio referente al tratamiento que reciben las indemnizaciones por años de servicio que no han sido pactadas a todo evento (y que, por ende, no han sido provisionadas), que son pagadas por un empleador que tiene la calidad de continuador legal de un empleador anterior.

*Para ilustrar lo anterior, señala como ejemplo el de una compañía "A", que es absorbida por fusión por una sociedad "B", pasando ésta a ser continuadora legal de la primera y, por ende, el nuevo empleador de los trabajadores de "A" que continúa prestando servicios para "B". Luego de la fusión, el empleador "B" despide a uno de dichos trabajadores y le paga la correspondiente indemnización legal por años de servicio correspondiente al período servido tanto para el antiguo como para el nuevo empleador.*

*En relación a lo antes expuesto, consulta si el empleador "B" puede deducir como gasto el monto total de la indemnización, o en otras palabras, si es correcto que el empleador "B" deduzca también como gasto la parte de la indemnización que corresponde al período servido para el empleador "A".*

- 2.- Sobre el particular, cabe señalar que la situación que se plantea, en opinión de este Servicio, se encuentra aclarada en el N° 4 del Oficio N° 3.460, de 1998 a que hace alusión en su escrito, al señalarse en dicho número que, "en el caso de una empresa que se encuentre en la situación prevista en el inciso segundo del artículo 4° del Código del Trabajo, sólo podrá rebajar como gastos aquellas indemnizaciones que se generen a partir de la fecha de las nuevas obligaciones que contrae, aplicando en la especie lo anteriormente indicado, esto es, si son pactadas a todo evento las podrá rebajar como gasto mediante su provisión con cargo a los resultados del ejercicio a contar de la fecha que adquiere tal obligación, y las no pactadas a todo evento, sólo podrá rebajarlas como gasto cuando ocurra su pago efectivo, sin que tenga incidencia en lo anteriormente expuesto las indemnizaciones ya deducidas como gasto por el antiguo empleador, ya que en cada oportunidad en que se adeudaron dichas indemnizaciones mediante su provisión el empleador original las rebajó como gasto para la determinación de la renta líquida de cada período tributario para la declaración y pago del impuesto de Primera Categoría correspondiente".
- 3.- En consecuencia, conforme a lo antes expuesto, y respondiendo la consulta específica respecto del caso que se plantea, se expresa que las indemnizaciones no pactadas a todo evento, sólo pueden ser rebajadas como gasto cuando ocurre su pago efectivo; por lo que de acuerdo a lo expresado en el citado Oficio N° 3.460, la indemnización pagada por el nuevo empleador puede ser deducida como gasto por éste por su monto total, incluyendo la parte de la mencionada indemnización que corresponda al período servido por el trabajador a su antiguo empleador; ya que en la especie se trata de una indemnización que no ha sido provisionada o aprovechada a través del tiempo a medida que se fue devengando por el empleador que la pactó originalmente, no existiendo en la situación en consulta un doble cargo a resultado de dicho desembolso, sino que uno sólo en el ejercicio de su pago efectivo por parte del nuevo empleador obligado a su cancelación.

## 2.- Resolución.

**4.066, 18.06.99.**

**Determina colocar fecha en los documentos, con timbre de goma o impreso por computador a contar del 1º.01.2000.**

Hoy se ha resuelto lo siguiente:

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 6º letra A N° 1, del Código Tributario, contenido en el Decreto Ley N° 830, de 27 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial del mismo mes y año, y 7º letra b), de la Ley Orgánica del Servicio de Impuestos Internos, contenida en el artículo primero del D.F.L. N° 7, de 1980, del Ministerio de Hacienda, y

Considerando:

1º. Que, en los documentos de carácter tributario que los contribuyentes tienen timbrados o por timbrar por el Servicio, en la mayoría de los casos están impresos como primeros numerales del año en que se usarán, ya sea 19\_\_ ó 199\_\_, lo que implica que a partir del 1º de enero del año 2000, no podrán utilizarse;

2º. Que, es conveniente dar una solución al problema que afectará a los contribuyentes, que tienen en existencia documentos en las condiciones indicadas en el considerando precedente, autorizando el uso de los timbrados y el timbraje de los que no lo están, fijando la forma como deben proceder.

Se resuelve:

1º Autorízase, a contar del 1º de enero del año 2000, a los contribuyentes que emitan sus documentos tributarios por medios computacionales, a imprimir por dichos medios la fecha pertinente en los documentos que tengan impresos como primeros números del año en que se utilizarán 19\_\_ ó 199\_\_.

2º Autorízase, a contar de la misma fecha a los contribuyentes que emitan sus documentos tributarios por medios manuales u otros no computacionales, a indicar la fecha pertinente por medio de la aposición de timbre de goma en los documentos que tengan impresos como primeros números del año en que se utilizarán 19\_\_ ó 199\_\_.

3º Las boletas que se emitan deberán señalar el mes de emisión mediante el uso de palabras o números árabes, corrientes, y en ningún caso romanos, para individualizar cada uno de los meses calendarios del año.

4º Las autorizaciones anteriores sólo regirán hasta el 31 de marzo del año 2000, por lo que a partir del 1º de abril de dicho año, los documentos que presenten ante el Servicio para su timbraje no podrán tener impresos como primeros números del año en que se utilizarán las cifras 19\_\_ ó 199\_\_.

5º La presente resolución rige a contar de su publicación en el Diario Oficial.

Anótese, comuníquese y publíquese en extracto.

# INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Cajas de Compensación. Descuentos. Créditos Sociales.	4.607/266	2.09.99	51
Cláusula tácita. Remuneraciones.	4.864/275	20.09.99	75
Contrato individual. Contratación de menores.	4.609/268	2.09.99	54
Contrato individual. Cotizaciones. Obligación. Trabajador jubilado.	4.913/286	22.09.99	99
Contrato individual. Empleador.	4.870/281	21.09.99	91
Contrato individual. Legalidad de cláusula. Comisiones.	5.038/290	4.10.99	105
1. Descanso compensatorio. Nº días. 2. Descanso compensatorio. Número días horas extraordinarias. Procedencia. Días festivos. Estatuto de salud. Terminación contrato. Salud incompatible. Declaración. Facultad. 3. Estatuto Docente. Corporaciones municipales. Terminación contrato. Salud irrecuperable. Beneficios Ley Nº 18.883. Procedencia. Estatuto de salud. Terminación contrato. Salud irrecuperable. Beneficio Ley 18.883. Procedencia.	4.697/271	8.09.99	63
Descanso dentro de la jornada. Proceso continuo.	4.914/287	22.09.99	100
Descanso dominical. Excepción.	4.608/267	2.09.99	52
Dirección del Trabajo. Competencia.	4.865/276	20.09.99	77
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia.	4.862/273	20.09.99	70
1. Elementos de seguridad. Propiedad. 2. Remuneraciones. Descuentos. Elementos de Seguridad.	5.063/291	4.10.99	108
1. Empresas de muellaje. Garantías reales. Alcance. 2. Empresas de muellaje. Registro. Requisitos. 3. Empresas de muellaje. Oficina establecida. Concepto. 4. Empresas de muellaje. Capital propio. Monto. Adecuación.	5.066/294	4.10.99	116
Estatuto de salud. Categorías. Requisitos.	4.664/269	7.09.99	59
Estatuto de salud. Concursos. Legalidad.	4.861/272	20.09.99	68

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
1. Estatuto de salud. Encasillamiento. Legalidad.			
2. Estatuto de salud. Categorías.			
3. Estatuto de salud. Capacitación.			
4. Estatuto de salud. Beneficios convencionales. Procedencia.			
5. Estatuto de salud. Reglamento Municipal. Omisión. Efectos.	4.867/278	21.09.99	79
1. Estatuto de salud. Experiencia. Base de cálculo.			
2. Estatuto de salud. Experiencia. Base de cálculo.	5.064/292	4.10.99	113
Estatuto Docente. Corporaciones municipales. Concursos. Bases. Legalidad.	4.910/289	27.09.99	104
Gratificación legal. Obligación de gratificar.	4.980/288	24.09.99	102
Gratificación legal. Obligación de gratificar. Cooperativas.	4.871/282	21.09.99	94
Horas extraordinarias. Base de cálculo. Gratificación.	4.912/285	22.09.99	98
Indemnización legal por años de servicio. Ley N° 19.504. Procedencia. Jubilación anticipada.	5.065/293	4.10.99	114
– Jornada de trabajo. Servicio interurbano de transporte de pasajeros.			
– Registro de asistencia. Sistema especial. Servicio interurbano de transportes de pasajeros.	4.868/279	21.09.99	86
Negociación colectiva. Extensión beneficios. Aporte sindical.	4.872/283	21.09.99	95
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Incorporación de cláusula a contrato individual. Beneficios de cumplimiento colectivo.	4.869/280	21.09.99	88
– Negociación cooperativa. Instrumento colectivo. Cumplimiento.			
– Regla de la conducta. Instrumento colectivo.	4.696/270	8.09.99	61
Organizaciones sindicales. Directores. Cambio de funciones y de lugar de trabajo.	4.863/274	20.09.99	71
Remuneración. Días no laborados. Actividad pesquera.	4.911/284	22.09.99	97
Trabajadores pesqueros. Elementos de maniobra. Responsabilidad del empleador.	4.866/277	21.09.99	78
Trabajador de casa particular. Enfermedad contagiosa. Terminación de contrato. Causal.	5.067/295	4.10.99	119



ISSN 0716-968X



Grupo Editorial  
Publitecsa

Año XII • N° 130  
Noviembre de 1999

# DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION  
DEL TRABAJO

## Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

### Principales Contenidos

- María Ester Feres, Directora del Trabajo en el marco del cumplimiento de los 75 años de la institución: **ES IMPOSIBLE PENSAR QUE EL CRECIMIENTO ECONOMICO PUEDA DARSE CON EQUIDAD SOCIAL SIN LA EXISTENCIA DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.**
- **75º ANIVERSARIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.**
- **LA DIRECCION DEL TRABAJO Y CORREOS DE CHILE PRESENTARON EL SELLO POSTAL CONMEMORATIVO.**
- **PRINCIPALES HITOS DE LA HISTORIA DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.**
- **DIA NACIONAL DE LA DIFUSION DE LOS DERECHOS Y RESPONSABILIDADES LABORALES.**
- **SEMINARIO INTERNACIONAL: "LOS DESAFIOS DE LAS RELACIONES LABORALES EN UN MUNDO GLOBALIZADO".**
- **CARTA CIUDADANA: "NUESTRO COMPROMISO CON LOS USUARIOS".**
- **Cartilla: INSTRUMENTOS DE PREVENCION DE RIESGOS.**
- **Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Informativo: AFILIACION AL SISTEMA DE PENSIONES/ BONO DE RECONOCIMIENTO.**
- **PASOS HACIA UN DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO DEL TRABAJO CHILENO.**
- **DEL DIARIO OFICIAL.**
- **NOTICIAS.**
- **DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.**
- **CIRCULAR Y ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.**
- **SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.**
- **SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.**
- **CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.**
- **SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.**
- **INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION.**

#### VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Edificio Corporativo PUBLITECSA  
Serrano 172,

Teléfono : 365 8000

Ventas : 800 365 800

Fax Ventas : 365 8101

Santiago - Chile

INTERNET:

<http://www.publitecsa.cl>

E-mail: [acliente@publitecsa.cl](mailto:acliente@publitecsa.cl)

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

<b>María Ester Feres Nazarala</b>	Directora del Trabajo
<b>Sergio Mejía Viedman</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Marcelo Albornoz Serrano</b>	Jefe Departamento Jurídico
<b>Yerko Ljubetic Godoy</b>	Jefe Departamento Fiscalización
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Departamento Relaciones Laborales
<b>María Eugenia Elizalde</b>	Jefe Departamento Administrativo
<b>Helia Henríquez Riquelme</b>	Jefe Departamento Estudios
<b>Ricardo Villa Cifuentes</b>	Jefe Departamento Recursos Humanos
<b>Nelson Guzmán Betancourt</b>	Jefe Departamento Proyectos
<b>Gero Timmermann Bethke</b>	Jefe Departamento Informática

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

<b>Roberto Burgos Wolff</b>	I Región Tarapacá (Iquique)
<b>Eduardo Sanhueza Muñoz</b>	II Región Antofagasta (Antofagasta)
<b>Mario Poblete Pérez</b>	III Región Atacama (Copiapó)
<b>Juan Fredes Morales</b>	IV Región Coquimbo (La Serena)
<b>Ximena Cárcamo Zamora</b>	V Región Valparaíso (Valparaíso)
<b>Carlos Benavides Fritis</b>	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Jaime Paredes Marfull</b>	VII Región Maule (Talca)
<b>Ildefonso Galaz Pradenas</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Héctor Orrego Romero</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Alejandro Cárdenas Aleite</b>	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
<b>María Angélica Campos</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Héctor Yáñez Márquez</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Alfredo Montesinos Andrade</b>	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.  
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

# DIRECCION DEL TRABAJO

## COMITE DE REDACCION

**Carlos Ramírez Guerra**  
Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

**Raúl Campusano Palma**  
Abogado  
Jefe U. de Asistencia Técnica  
Dirección Regional Metropolitana

**Pamela Farías Antognini**  
Profesora  
Departamento de Estudios

**Cecilia Farías Olgún**  
Abogado  
Jefe Unidad Coordinación Jurídica  
y Defensa Judicial

**Carolina Fernández A.**  
Jefa de la Oficina  
de Comunicación y Difusión

**Rosamel Gutiérrez Riquelme**  
Abogado  
Departamento Jurídico

**Inés Viñuela Suárez**  
Abogado  
Departamento Jurídico

**Alejandro Lillo A.**  
Asesor Laboral

**Ingrid Ohlsson Ortiz**  
Abogado  
Departamento de Relaciones Laborales

**Andrea Munizaga D.**  
Periodista

Digitación:  
María Ester Lazcano R.  
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:  
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:  
Aída A. Morales Guerra

## NOTAS DEL EDITOR

Destacamos en esta edición, la entrevista a la Sra. María Ester Feres Nazarala, Directora del Trabajo, quien se refiere, entre otros, al importante rol que le cabe a nuestra Dirección en promover que la actividad económica se desarrolle en un marco de justicia social y al significado de la labor de la Dirección del Trabajo en el marco de su 75º aniversario.

A continuación, la Oficina de Comunicación y Difusión informa sobre las actividades más importantes que la institución ha realizado para celebrar los 75 años de la Dirección del Trabajo y de la legislación laboral, entre los cuales destacan: la presentación de un sello conmemorativo; la instauración del Día Nacional de los Derechos y Responsabilidades Laborales; la entrega de la Carta Ciudadana que contiene los compromisos de todos los funcionarios del Servicio con los trabajadores y empleadores del país, y el trascendente Seminario Internacional sobre los Desafíos de las Relaciones Laborales en un Mundo Globalizado.

La Cartilla del mes se refiere a los instrumentos de prevención de riesgos, y el Informativo aborda la afiliación al sistema de pensiones.

En Doctrina, estudios y comentarios, incluimos un artículo sobre pasos hacia un derecho internacional privado del trabajo chileno.

De la sección de Circulares y órdenes de servicio, destacamos la Orden de servicio N° 10, del Departamento Jurídico, que imparte instrucciones sobre las modificaciones y adecuaciones introducidas por la Ley N° 19.630 al Código del Trabajo y que publicamos en nuestra edición anterior.

Por último, complementa esta edición una selección de circulares, dictámenes y resoluciones de índole laboral de las Superintendencias de Seguridad Social y de Administradoras de Fondos de Pensiones, de la Contraloría General de la República y del Servicio de Impuestos Internos.

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.  
Composición e Imprenta : **PUBLITECSA**, Serrano 172. Fono: 365 8000.

# CONSEJO EDITORIAL

## **Presidente**

**Sergio Mejía Viedman**

Abogado  
Subdirector del Trabajo

**Yerko Ljubetic Godoy**

Abogado  
Jefe del Departamento de Fiscalización

**Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe Departamento de Relaciones Laborales

**Marcelo Albornoz Serrano**

Abogado  
Jefe del Departamento Jurídico

**Helia Henríquez Riquelme**

Socióloga  
Jefe del Departamento de Estudios

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

**Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.**

# INDICE DE MATERIAS

	<b>Páginas</b>
<b>María Ester Feres, Directora del Trabajo en el marco del cumplimiento de los 75 años de la institución: ES IMPOSIBLE PENSAR QUE EL CRECIMIENTO ECONOMICO PUEDA DARSE CON EQUIDAD SOCIAL SIN LA EXISTENCIA DE LA DIRECCION DEL TRABAJO</b> .....	1
<b>75º ANIVERSARIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO</b> .....	5
<b>LA DIRECCION DEL TRABAJO Y CORREOS DE CHILE PRESENTARON EL SELLO POSTAL CONMEMORATIVO</b> .....	7
<b>PRINCIPALES HITOS DE LA HISTORIA DE LA DIRECCION DEL TRABAJO</b> .....	9
<b>DIA NACIONAL DE LA DIFUSION DE LOS DERECHOS Y RESPONSABILIDADES LABORALES</b> .....	11
<b>SEMINARIO INTERNACIONAL: "LOS DESAFIOS DE LAS RELACIONES LABORALES EN UN MUNDO GLOBALIZADO"</b> .....	12
<b>CARTA CIUDADANA: "NUESTRO COMPROMISO CON LOS USUARIOS"</b> .....	15
<b>Cartilla: INSTRUMENTOS DE PREVENCION DE RIESGOS</b> .....	17
<b>Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Informativo: AFILIACION AL SISTEMA DE PENSIONES/BONO DE RECONOCIMIENTO</b> .....	22
<b>PASOS HACIA UN DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO DEL TRABAJO CHILENO</b> .....	24
<b>DEL DIARIO OFICIAL</b> .....	31
<b>NOTICIAS</b> .....	33
<b>DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico</b> .....	51
<b>4.607/266, 2.09.99.</b> El Inspector del Trabajo señor ... ha actuado conforme a la ley al haberse abstenido de autorizar un finiquito que practicaba descuentos sobre dineros compensatorios de un feriado legal para saldar deudas del trabajador con una Caja de Compensación. ....	51

<b>4.608/267, 2.09.99.</b>	
Los trabajadores que desempeñan labores operativas de mantención, reparación y movilización en la empresa Terminal ... se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos. ....	52
<b>4.609/268, 2.09.99.</b>	
Interpreta artículo 17 del Código del Trabajo por necesidades de buen funcionamiento del Servicio. ....	54
<b>4.664/269, 7.09.99.</b>	
Deberán seguir clasificados en la categoría "D" Técnicos de Salud, los funcionarios que acreditan un curso de auxiliar paramédico de sólo 350 horas, si a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378 se desempeñaban como técnicos de salud. ....	59
<b>4.696/270, 8.09.99.</b>	
Envases ... no se encuentra facultada para modificar en forma unilateral la base de cálculo del bono o incentivo de producción acordado en la cláusula decimosexta del contrato colectivo suscrito el 30.04.98.	
Niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 99-007, de 9.02.99, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago. ....	61
<b>4.697/271, 8.09.99.</b>	
1) Los días festivos laborados por los trabajadores de la empresa ... y Cía. Ltda. –exceptuada del descanso dominical– y cuya jornada ordinaria se distribuye en 5 días de trabajo seguidos de dos de descanso, les dan derecho a impetrar los correspondientes días de descanso compensatorio, no resultando procedente que estos últimos se imputen a los días de descanso que corresponden a dichos dependientes en conformidad al sistema de distribución de la jornada de trabajo y descansos a que se encuentran afectos.	
2) La misma empresa se encuentra obligada a remunerar como extraordinarias las horas laboradas por sus dependientes en los días de descanso compensatorio correspondientes a los festivos recaídos en los días 4 y 5 de abril pasado en que éstos debieron prestar servicios, encontrándose, por ende, ajustadas a derecho las instrucciones que ordenan dicho pago. ....	63
<b>4.861/272, 20.09.99.</b>	
No se ajusta a derecho el concurso público para proveer, entre otros, el cargo de tecnólogo médico de la Corporación Municipal de Castro, por no haberse aprobado las bases del mismo por el Concejo Municipal. Reconsiderase el Dictamen N° 4.496/316, de 21.09.98 y cualesquiera otra doctrina contraria o incompatible con la establecida en el cuerpo del presente informe. ....	68
<b>4.862/273, 20.09.99.</b>	
La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de emitir un pronunciamiento sobre una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia. ....	70
<b>4.863/274, 20.09.99.</b>	
Deniega a la empresa Servicios Aeroportuarios Lan Chile S.A. impugnación de instrucciones impartidas por el fiscalizador M. P. B., por las cuales se ordena reintegrar a sus funciones propias a los dirigentes sindicales Raúl Gutiérrez González, Jaime Santibáñez Ortiz y Manuel Márquez Gómez, por encontrarse ajustadas a derecho.	71

**4.864/275, 20.09.99.**

Rechaza solicitud de reconsideración de Instrucciones Nº 13.12.98-1778 impartidas por la fiscalizadora Sra. P. S. a la empresa Administradora de Fondos de Pensiones.. 75

**4.865/276, 20.09.99.**

La Dirección del Trabajo carece de facultades para pronunciarse respecto a si el contrato de transporte escolar que se acompaña se ajusta o no a derecho. .... 77

**4.866/277, 21.09.99.**

El responsable del estado de los elementos de maniobra utilizados en las faenas de pesca es el empleador, armador u operador de la nave. .... 78

**4.867/278, 21.09.99.**

- 1) La Entidad Administradora de Salud Municipal deberá dar cumplimiento al inciso final del artículo 12 transitorio de la Ley Nº 19.378, en el caso de funcionarios con 20 o más de servicio, que a la entrada en vigencia de esta ley, no se les hubiere reconocido por única vez, el puntaje suficiente para acceder al 20% del sueldo base mínimo nacional.
- 2) En el sistema de salud municipal, la forma y la fecha para acceder a las categorías y niveles de la carrera funcionaria, están expresamente reguladas por los artículos 26 y 28 del reglamento de la Ley Nº 19.378, por lo que la entidad administradora está impedida de intervenir discrecionalmente en dicho procedimiento.
- 3) Debe computarse como actividad de capacitación el curso de Podología de 990 horas, que satisface los requisitos copulativos establecidos en el artículo 45 del reglamento de la Ley Nº 19.378.
- 4) En el sistema de salud municipal no procede pagar la asignación por pérdida de caja, porque ella no está contemplada como estipendio de la remuneración, salvo que se hubiere pactado con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley Nº 19.378.
- 5) La omisión del Reglamento Municipal que prevé el artículo 22 de la Ley Nº 19.378, no tiene consecuencias para la carrera funcionaria ni están contempladas sanciones para la entidad administradora encargada de su implementación. .... 79

**4.868/279, 21.09.99.**

El personal de choferes dependientes de la empresa ... se encuentra afecto, en materia de jornada de trabajo y descanso a lo dispuesto en el artículo 25 del Código del Trabajo y al sistema especial de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones fijado en la Resolución exenta Nº 753, de 9.08.94, y, para el caso de optar por los sistemas alternativos que ellas consignan, a las Resoluciones exentas Nºs. 851, de 30.08.95 y 271, de 21.08.98, de esta Dirección. .... 86

**4.869/280, 21.09.99.**

El incentivo de producción pactado en el punto 13 del contrato colectivo celebrado entre la empresa ... Ltda. y el sindicato allí constituido, constituye un beneficio de cumplimiento individual y, por lo tanto, subsiste incorporado a los contratos individuales de trabajo de los respectivos dependientes, una vez extinguido el referido instrumento. .... 88

**4.870/281, 21.09.99.**

De acuerdo a la normativa laboral vigente reviste la calidad de empleador quien recibe o se beneficia de los servicios personales del trabajador, esto es, la persona,

<p>agente o representante de quien los trabajadores efectivamente dependen para los fines de administración y dirección. Lo anterior permite concluir que, en el caso de los denominados "ayudantes en la agricultura", será empleador de éstos la persona que reciba o se beneficia de los servicios personales del trabajador. Asimismo, de la misma regulación aludida, se desprende que en el ámbito del derecho del trabajo, no resulta procedente la delegación del trabajo, atendida la naturaleza "personal" del mismo. ....</p>	91
<p><b>4.871/282, 21.09.99.</b></p>	
<p>Las Cooperativas están obligadas a gratificar legalmente a sus trabajadores si deben llevar libros de contabilidad y si obtienen excedentes líquidos en sus giros, no siendo procedente exigir a su respecto, que persigan fines de lucro. ....</p>	94
<p><b>4.872/283, 21.09.99.</b></p>	
<p>Se encuentran obligados a efectuar la cotización a que alude el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo los trabajadores no sindicalizados que laboran en la empresa Compañía de Seguridad y Servicios ... a quienes se les ha hecho extensivos beneficios contenidos en el contrato colectivo suscrito con el sindicato existente en ella. Se deniega reconsideración del Oficio Ord. N° 736, de 26.03.99 de la I.C.T. de Santiago Nor Oriente manteniéndose las Instrucciones de 15.01.99 cursadas a la citada empresa. ....</p>	95
<p><b>4.911/284, 22.09.99.</b></p>	
<p>La doctrina contenida en el Dictamen N° 6.132/408, de 14.12.98, es de aplicación general a las diversas situaciones de inactividad laboral que puedan presentarse, siempre que éstas sean inimputables a los trabajadores que laboran a bordo de naves pesqueras. Reconsidera las instrucciones cursadas por la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso durante la tramitación del reclamo 05.01. N° 99-1356, de 8.07.99. ....</p>	97
<p><b>4.912/285, 22.09.99.</b></p>	
<p>Para calcular el valor de las horas extraordinarias, no procede considerar la gratificación convencional garantizada pactada en instrumento colectivo celebrado entre la organización astronómica ... y sus dependientes. ....</p>	98
<p><b>4.913/286, 22.09.99.</b></p>	
<p>Se encuentra vigente la doctrina contenida en Dictamen N° 2.629/147, de 20.05.99, de esta Dirección, relativa a que un jubilado de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional CAPREDENA, que posteriormente trabaja en forma dependiente para una empresa de seguridad privada, y es menor de 65 años de edad, si es hombre, está obligado a efectuar las cotizaciones que corresponda a una Administradora de Fondos de Pensiones, A.F.P., y la de salud para la respectiva institución médico previsional, sin perjuicio de la del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que deba enterar el empleador de su cargo. ....</p>	99
<p><b>4.914/287, 22.09.99.</b></p>	
<p>Las labores de vigilancia y control de portería que desempeña el personal de Servicios ... en la Planta Faenadora de Pavos de la empresa ..., ubicada en Panamericana Norte Km. 112, no constituye un trabajo de proceso continuo y, por ende, el referido personal tiene derecho al descanso dentro de la jornada para efectos de colación.</p>	100



**4.980/288, 24.09.99.**

La empresa Curtiembre ..., convencionalmente afecta al sistema de pago de gratificación legal previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo, no se encuentra obligada a pagar dicho beneficio por el ejercicio comercial 1998, por no haber obtenido en éste utilidades líquidas en su giro.

Deja sin efecto Oficio N° 1.027, de 11.06.99, del Sr. Inspector Comunal del Trabajo de Santiago Sur e Instrucciones N° D.13.02.99.0520, de 26.05.99, cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. J. F. M. .... 102

**4.910/289, 27.09.99.**

Niega lugar a reconsideración del punto 1), del Dictamen N° 1.846/122, de 24.04.98.. .... 104

**5.038/290, 4.10.99.**

No se ajustan a derecho las modalidades remunerativas denominadas comisión y participación, establecidas y reguladas, entre otras, por las cláusulas primera y segunda, respectivamente, del anexo de contrato de trabajo entre vendedores y la empresa A.F.P. ..., por las razones expuestas en el cuerpo del presente dictamen, especialmente el hecho de sujetar las remuneraciones señaladas a un supuesto distinto del establecido en la ley como es la voluntad de un tercero ajeno a la relación laboral. .... 105

**5.063/291, 4.10.99.**

- 1) Son de propiedad de la empleadora los elementos de seguridad entregados por ésta al trabajador para el cumplimiento de sus funciones.
- 2) No resulta procedente el descuento de estos elementos de seguridad al momento de la cesación de los servicios del trabajador. .... 108

**5.064/292, 4.10.99.**

- 1) El tiempo servido por la auxiliar paramédico del área de salud Sra. ... en el Hospital Clínico José Joaquín Aguirre, dependiente de la Universidad de Chile, debe considerarse como trabajado en Salud Pública para el reconocimiento de su asignación de experiencia, de acuerdo con el artículo 38 letra a), de la Ley N° 19.378.
- 2) El tiempo servido por la auxiliar paramédico antes aludida, en la Vicerrectoría Académica y Estudiantil de la Universidad de Chile no debe considerarse como trabajado en un Establecimiento de Salud para el reconocimiento de la asignación de experiencia prevista en la letra a), del artículo 38 de la Ley N° 19.378. ... 113

**5.065/293, 4.10.99.**

Deniega solicitud de reconsideración de Dictamen Ord. N° 2.344/134, de 5.05.99 que concluye que los profesionales de la educación del sector municipal que reúnan los requisitos para jubilar anticipadamente en el régimen de las Administradoras de Fondos de Pensiones a quienes el empleador ponga término a los contratos con acuerdo del trabajador, o que terminen por decisión del propio trabajador, dentro de un plazo de seis meses contado desde la vigencia de la Ley N° 19.504, tendrán derecho al pago de la indemnización legal por años de servicio del artículo 7° de la citada ley. .... 114

<b>5.066/294, 4.10.99.</b>	
Absuelve diversas consultas relativas a la aplicación del Decreto N° 48, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre Trabajo Portuario, modificado por el Decreto Supremo N° 60, de 1999. ....	116
<b>5.067/295, 4.10.99.</b>	
El artículo 152 inciso 2º del Código del Trabajo, sobre terminación de contrato de trabajo de trabajadores de casa particular en caso de enfermedad contagiosa de una de las partes o de quienes habiten la casa, constituye propiamente una causal legal especial de término de estos contratos, que puede ser invocada tanto por el empleador como por el trabajador, según sea el caso. ....	119
<b>CIRCULAR Y ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO</b> .....	122
<b>1.- Circular.</b>	
<b>151, 28.09.99. Depto. Fiscalización</b>	
Dispone uso de formularios que se indican en casos que se señalan. ....	122
<b>2.- Ordenes de Servicio.</b>	
<b>9, 21.09.99. Dirección Nacional</b>	
Imparte normas para resguardar cumplimiento de compromisos establecidos en la Carta Ciudadana del Servicio. ....	123
<b>10, 21.09.99. Depto. Jurídico</b>	
Imparte instrucciones sobre las modificaciones y adecuaciones introducidas por la Ley N° 19.630, al Código del Trabajo. ....	128
<b>SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares</b> .....	131
<b>1.732, 24.06.99.</b>	
Pensiones asistenciales. Imparte instrucciones sobre la aplicación de las normas contenidas en el D.L. N° 869, de 1975, modificado por la Ley N° 18.611. Asimismo, deja sin efecto y reemplaza las circulares que se indican. ....	131
<b>SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.</b>	
Selección de Dictámenes .....	153
<b>J/1.815, diciembre 1998.</b>	
Documentos necesarios para acreditar término de la relación laboral que autoriza giro de fondos enterados en cuenta de ahorro de indemnización de trabajadores de casa particular. ....	153
<b>J/32, enero 1999.</b>	
Informa alcances de las normas contenidas en la Ley N° 18.156, sobre excepción de cotizar a técnicos extranjeros. ....	154

**J/37, enero 1999.**

Improcedencia de excluir a cónyuge de un afiliado de la declaración de beneficiarios de pensión de sobrevivencia en caso que indica. Efectos del divorcio de los cónyuges en Chile. .... 156

**J/38, enero 1999.**

Plazo para la emisión de Resolución de la Comisión Médica Central cuando existan exámenes o evaluaciones pendientes. .... 157

**CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.** Selección de Dictámenes..... 160

**7.843, 8.03.99.**

Corresponde al Servicio de Impuestos Internos interpretar el artículo 8º inciso 3º de Ley Nº 18.566, que regula el derecho de los empleadores del sector privado para deducir de sus pagos provisionales obligatorios, lo que gastan mensualmente en la cotización adicional de salud de sus trabajadores. .... 160

**8.931, 15.03.99.**

Entidades del Sector Público, cuya dotación femenina nacional sea de 20 o más funcionarias están, actualmente, obligadas a proporcionar en todas sus dependencias el beneficio de sala cuna contemplado en el artículo 203 del Código del Trabajo. ... 160

**9.282, 17.03.99.**

Trabajadores de los sectores público y privado tienen derecho a la cotización adicional para salud contemplado en el artículo 8º de la Ley Nº 18.566 mientras no se sobrepasen los límites allí establecidos. .... 162

**10.317, 24.03.99.**

Los funcionarios en proceso de instrucción y capacitación durante un período sujeto a evaluación funcionaria, deben ser calificados. .... 164

**10.706, 26.03.99.**

Personal a contrata de la Administración del Estado no puede desempeñar funciones de jefatura, salvo que una norma legal lo autorice expresamente. .... 165

**14.890, 28.04.99.**

Las Municipalidades están facultadas para ejecutar el programa de mejoramiento urbano y equipamiento comunal, a través del sistema de administración directa y, en tal virtud, pueden contratar mano de obra para tales fines, según las normas del Código del Trabajo. .... 166

**SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.** Selección de Dictámenes y Resolución .. 170

**1.- Dictámenes.**

**2.080, 12.05.99.**

Tributación de remuneraciones complementarias al sueldo establecido en contrato colectivo de trabajo. .... 170

**2.231, 24.05.99.**

Tratamiento tributario de las indemnizaciones por años de servicios pagadas por empresas que reconocen la antigüedad de trabajadores ocurridas en otras empresas. .... 171

**2.- Resolución.**

**4.066, 18.06.99.**

Determina colocar fecha en los documentos, con timbre de goma o impreso por computador a contar del 1º.01.2000. .... 173

**INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION** ..... 174

# SINTESIS DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Páginas

## **4.607/266, 2.09.99.**

El Inspector del Trabajo señor ... ha actuado conforme a la ley al haberse abstenido de autorizar un finiquito que practicaba descuentos sobre dineros compensatorios de un feriado legal para saldar deudas del trabajador con una Caja de Compensación. .... 51

## **4.608/267, 2.09.99.**

Los trabajadores que desempeñan labores operativas de mantención, reparación y movilización en la empresa Terminal ... se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos. .... 52

## **4.609/268, 2.09.99.**

Interpreta artículo 17 del Código del Trabajo por necesidades de buen funcionamiento del Servicio. .... 54

## **4.664/269, 7.09.99.**

Deberán seguir clasificados en la categoría "D" Técnicos de Salud, los funcionarios que acreditan un curso de auxiliar paramédico de sólo 350 horas, si a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378 se desempeñaban como técnicos de salud. .... 59

## **4.696/270, 8.09.99.**

Envases ... no se encuentra facultada para modificar en forma unilateral la base de cálculo del bono o incentivo de producción acordado en la cláusula decimosexta del contrato colectivo suscrito el 30.04.98.  
Niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 99-007, de 9.02.99, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago. .... 61

## **4.697/271, 8.09.99.**

- 1) Los días festivos laborados por los trabajadores de la empresa ... y Cía. Ltda. –exceptuada del descanso dominical– y cuya jornada ordinaria se distribuye en 5 días de trabajo seguidos de dos de descanso, les dan derecho a impetrar los correspondientes días de descanso compensatorio, no resultando procedente que estos últimos se imputen a los días de descanso que corresponden a dichos dependientes en conformidad al sistema de distribución de la jornada de trabajo y descansos a que se encuentran afectos.
- 2) La misma empresa se encuentra obligada a remunerar como extraordinarias las horas laboradas por sus dependientes en los días de descanso compensatorio correspondientes a los festivos recaídos en los días 4 y 5 de abril pasado en que éstos debieron prestar servicios, encontrándose, por ende, ajustadas a derecho las instrucciones que ordenan dicho pago. .... 63

## **4.861/272, 20.09.99.**

No se ajusta a derecho el concurso público para proveer, entre otros, el cargo de tecnólogo médico de la Corporación Municipal de Castro, por no haberse aprobado las bases del mismo por el Concejo Municipal. Reconsiderase el Dictamen N° 4.496/316, de 21.09.98 y cualesquiera otra doctrina contraria o incompatible con la establecida en el cuerpo del presente informe. .... 68

<b>4.862/273, 20.09.99.</b>	
La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de emitir un pronunciamiento sobre una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia. ....	70
<b>4.863/274, 20.09.99.</b>	
Deniega a la empresa Servicios Aeroportuarios Lan Chile S.A. impugnación de instrucciones impartidas por el fiscalizador M. P. B., por las cuales se ordena reintegrar a sus funciones propias a los dirigentes sindicales Raúl Gutiérrez González, Jaime Santibáñez Ortiz y Manuel Márquez Gómez, por encontrarse ajustadas a derecho. ....	71
<b>4.864/275, 20.09.99.</b>	
Rechaza solicitud de reconsideración de Instrucciones N° 13.12.98-1778 impartidas por la fiscalizadora Sra. P. S. a la empresa Administradora de Fondos de Pensiones..	75
<b>4.865/276, 20.09.99.</b>	
La Dirección del Trabajo carece de facultades para pronunciarse respecto a si el contrato de transporte escolar que se acompaña se ajusta o no a derecho. ....	77
<b>4.866/277, 21.09.99.</b>	
El responsable del estado de los elementos de maniobra utilizados en las faenas de pesca es el empleador, armador u operador de la nave. ....	78
<b>4.867/278, 21.09.99.</b>	
1) La Entidad Administradora de Salud Municipal deberá dar cumplimiento al inciso final del artículo 12 transitorio de la Ley N° 19.378, en el caso de funcionarios con 20 o más de servicio, que a la entrada en vigencia de esta ley, no se les hubiere reconocido por única vez, el puntaje suficiente para acceder al 20% del sueldo base mínimo nacional.	
2) En el sistema de salud municipal, la forma y la fecha para acceder a las categorías y niveles de la carrera funcionaria, están expresamente reguladas por los artículos 26 y 28 del reglamento de la Ley N° 19.378, por lo que la entidad administradora está impedida de intervenir discrecionalmente en dicho procedimiento.	
3) Debe computarse como actividad de capacitación el curso de Podología de 990 horas, que satisface los requisitos copulativos establecidos en el artículo 45 del reglamento de la Ley N° 19.378.	
4) En el sistema de salud municipal no procede pagar la asignación por pérdida de caja, porque ella no está contemplada como estipendio de la remuneración, salvo que se hubiere pactado con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378.	
5) La omisión del Reglamento Municipal que prevé el artículo 22 de la Ley N° 19.378, no tiene consecuencias para la carrera funcionaria ni están contempladas sanciones para la entidad administradora encargada de su implementación. ....	79
<b>4.868/279, 21.09.99.</b>	
El personal de choferes dependientes de la empresa ... se encuentra afecto, en materia de jornada de trabajo y descanso a lo dispuesto en el artículo 25 del Código del Trabajo y al sistema especial de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones fijado en la Resolución exenta N° 753, de 9.08.94, y, para el caso de optar por los sistemas alternativos que ellas consignan, a las Resoluciones exentas N°s. 851, de 30.08.95 y 271, de 21.08.98, de esta Dirección. ....	86

**4.869/280, 21.09.99.**

El incentivo de producción pactado en el punto 13 del contrato colectivo celebrado entre la empresa ... Ltda. y el sindicato allí constituido, constituye un beneficio de cumplimiento individual y, por lo tanto, subsiste incorporado a los contratos individuales de trabajo de los respectivos dependientes, una vez extinguido el referido instrumento. .... 88

**4.870/281, 21.09.99.**

De acuerdo a la normativa laboral vigente reviste la calidad de empleador quien recibe o se beneficia de los servicios personales del trabajador, esto es, la persona, agente o representante de quien los trabajadores efectivamente dependen para los fines de administración y dirección. Lo anterior permite concluir que, en el caso de los denominados "ayudantes en la agricultura", será empleador de éstos la persona que reciba o se beneficia de los servicios personales del trabajador. Asimismo, de la misma regulación aludida, se desprende que en el ámbito del derecho del trabajo, no resulta procedente la delegación del trabajo, atendida la naturaleza "personal" del mismo. .... 91

**4.871/282, 21.09.99.**

Las Cooperativas están obligadas a gratificar legalmente a sus trabajadores si deben llevar libros de contabilidad y si obtienen excedentes líquidos en sus giros, no siendo procedente exigir a su respecto, que persigan fines de lucro. .... 94

**4.872/283, 21.09.99.**

Se encuentran obligados a efectuar la cotización a que alude el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo los trabajadores no sindicalizados que laboran en la empresa Compañía de Seguridad y Servicios ... a quienes se les ha hecho extensivos beneficios contenidos en el contrato colectivo suscrito con el sindicato existente en ella. Se deniega reconsideración del Oficio Ord. N° 736, de 26.03.99 de la I.C.T. de Santiago Nor Oriente manteniéndose las Instrucciones de 15.01.99 cursadas a la citada empresa. .... 95

**4.911/284, 22.09.99.**

La doctrina contenida en el Dictamen N° 6.132/408, de 14.12.98, es de aplicación general a las diversas situaciones de inactividad laboral que puedan presentarse, siempre que éstas sean inimputables a los trabajadores que laboran a bordo de naves pesqueras. Reconsidera las instrucciones cursadas por la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso durante la tramitación del reclamo 05.01. N° 99-1356, de 8.07.99. .... 97

**4.912/285, 22.09.99.**

Para calcular el valor de las horas extraordinarias, no procede considerar la gratificación convencional garantizada pactada en instrumento colectivo celebrado entre la organización astronómica ... y sus dependientes. .... 98

**4.913/286, 22.09.99.**

Se encuentra vigente la doctrina contenida en Dictamen N° 2.629/147, de 20.05.99, de esta Dirección, relativa a que un jubilado de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional CAPREDENA, que posteriormente trabaja en forma dependiente para una empresa de seguridad privada, y es menor de 65 años de edad, si es hombre, está

obligado a efectuar las cotizaciones que corresponda a una Administradora de Fondos de Pensiones, A.F.P., y la de salud para la respectiva institución médico previsional, sin perjuicio de la del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que deba enterar el empleador de su cargo. .... 99

**4.914/287, 22.09.99.**

Las labores de vigilancia y control de portería que desempeña el personal de Servicios ... en la Planta Faenadora de Pavos de la empresa ..., ubicada en Panamericana Norte Km. 112, no constituye un trabajo de proceso continuo y, por ende, el referido personal tiene derecho al descanso dentro de la jornada para efectos de colación. 100

**4.980/288, 24.09.99.**

La empresa Curtiembre ..., convencionalmente afecta al sistema de pago de gratificación legal previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo, no se encuentra obligada a pagar dicho beneficio por el ejercicio comercial 1998, por no haber obtenido en éste utilidades líquidas en su giro.  
Deja sin efecto Oficio N° 1.027, de 11.06.99, del Sr. Inspector Comunal del Trabajo de Santiago Sur e Instrucciones N° D.13.02.99.0520, de 26.05.99, cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. J. F. M. .... 102

**4.910/289, 27.09.99.**

Niega lugar a reconsideración del punto 1), del Dictamen N° 1.846/122, de 24.04.98.. .... 104

**5.038/290, 4.10.99.**

No se ajustan a derecho las modalidades remunerativas denominadas comisión y participación, establecidas y reguladas, entre otras, por las cláusulas primera y segunda, respectivamente, del anexo de contrato de trabajo entre vendedores y la empresa A.F.P. ..., por las razones expuestas en el cuerpo del presente dictamen, especialmente el hecho de sujetar las remuneraciones señaladas a un supuesto distinto del establecido en la ley como es la voluntad de un tercero ajeno a la relación laboral. .... 105

**5.063/291, 4.10.99.**

- 1) Son de propiedad de la empleadora los elementos de seguridad entregados por ésta al trabajador para el cumplimiento de sus funciones.
- 2) No resulta procedente el descuento de estos elementos de seguridad al momento de la cesación de los servicios del trabajador. .... 108

**5.064/292, 4.10.99.**

- 1) El tiempo servido por la auxiliar paramédico del área de salud Sra. ... en el Hospital Clínico José Joaquín Aguirre, dependiente de la Universidad de Chile, debe considerarse como trabajado en Salud Pública para el reconocimiento de su asignación de experiencia, de acuerdo con el artículo 38 letra a), de la Ley N° 19.378.
- 2) El tiempo servido por la auxiliar paramédico antes aludida, en la Vicerrectoría Académica y Estudiantil de la Universidad de Chile no debe considerarse como trabajado en un Establecimiento de Salud para el reconocimiento de la asignación de experiencia prevista en la letra a), del artículo 38 de la Ley N° 19.378. ... 113



**5.065/293, 4.10.99.**

Deniega solicitud de reconsideración de Dictamen Ord. N° 2.344/134, de 5.05.99 que concluye que los profesionales de la educación del sector municipal que reúnan los requisitos para jubilar anticipadamente en el régimen de las Administradoras de Fondos de Pensiones a quienes el empleador ponga término a los contratos con acuerdo del trabajador, o que terminen por decisión del propio trabajador, dentro de un plazo de seis meses contado desde la vigencia de la Ley N° 19.504, tendrán derecho al pago de la indemnización legal por años de servicio del artículo 7° de la citada ley. .... 114

**5.066/294, 4.10.99.**

Absuelve diversas consultas relativas a la aplicación del Decreto N° 48, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre Trabajo Portuario, modificado por el Decreto Supremo N° 60, de 1999. .... 116

**5.067/295, 4.10.99.**

El artículo 152 inciso 2° del Código del Trabajo, sobre terminación de contrato de trabajo de trabajadores de casa particular en caso de enfermedad contagiosa de una de las partes o de quienes habiten la casa, constituye propiamente una causal legal especial de término de estos contratos, que puede ser invocada tanto por el empleador como por el trabajador, según sea el caso. .... 119

