



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Febrero 1996



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



# LOGROS MINISTERIALES AÑO 1995

## Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Durante 1995, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social diseñó y desarrolló una serie de políticas y programas y envió a trámite legislativo un conjunto de proyectos de ley tendientes a mejorar las relaciones laborales en el país, así como a asumir los compromisos que el gobierno ha contraído en materia de justicia social, igualdad de derechos y oportunidades y respeto a la dignidad de trabajadoras y trabajadores.

Las metas que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social planteó para 1995 se referían a:

- la modernización de la institucionalidad laboral.
- la capacitación y el empleo.
- la fiscalización de las leyes laborales y previsionales.
- el mejoramiento de los sistemas de previsión y seguridad social .
- políticas para la mujer, la familia y el trabajo.
- políticas de concertación y diálogo social.
- políticas que beneficien a sectores menos desarrollados de nuestra economía, y
- políticas internacionales.

Estas propuestas se llevaron a cabo durante el año que recién termina y en el siguiente documento mostramos los logros obtenidos.

### **A. INICIATIVAS LEGISLATIVAS DE PERFECCIONAMIENTO Y MODERNIZACION DE LA INSTITUCIONALIDAD LABORAL.**

En cumplimiento de su programa, el Gobierno del Presidente Frei envió cuatro proyectos de ley al Congreso Nacional destinados a:

- elevar la calidad y pertinencia del sistema de capacitación y formación profesional,
- aumentar la cobertura de la negociación colectiva y perfeccionar los derechos sindicales,
- ampliar la capacidad de fiscalización de las leyes laborales y previsionales,
- modernizar la judicatura laboral.

Estos cuatro proyectos –más un quinto, cuyo propósito es establecer un sistema de protección de los ingresos de los trabajadores en situación de desempleo y que se encuentra en la etapa final de elaboración– constituyen un programa integrado y mutuamente complementario de iniciativas que permitan avanzar sustantivamente en un sistema de relaciones laborales equilibrado, capaz de responder adecuadamente a las exigencias de una economía social de mercado y producir un desarrollo equitativo y sostenido en un sistema económico altamente competitivo.

El trabajo legislativo permitió que el proyecto sobre Judicatura del Trabajo se encuentre a punto de ser despachado como ley. Por otra parte, durante este mes, el Senado despachará también a la Cámara el proyecto que amplía las facultades de la Dirección del Trabajo.

La Cámara de Diputados, en tanto, aprobó el proyecto sobre negociación colectiva y sindicalización. Por último, el proyecto que reforma el Estatuto del SENCE, culminará su tramitación en la Cámara este mes.

## B. POLITICAS DE CAPACITACION Y EMPLEO.

**En la capacitación desarrollada por las empresas y financiada a través de la franquicia tributaria:** hubo un incremento de aproximadamente un 10% respecto del año anterior en trabajadores capacitados y recursos invertidos. Esto significa que el país habrá capacitado este año a más de 430 mil trabajadores y habrá invertido más de \$36 mil millones de pesos, financiado con recursos públicos y privados.

**En capacitación para la pequeña empresa:** se inició el año pasado una línea de capacitación gerencial para los pequeños empresarios, que ha atendido durante el año 1995 a cerca de 1.500 pequeños empresarios, con una inversión superior a los 120 millones. Adicionalmente, se inició la implementación de un programa dirigido a pequeños empresarios agrícolas que está atendiendo a 1.300 beneficiarios este año.

**En capacitación de los funcionarios del sector público:** dentro del marco de las políticas de modernización de la gestión pública, destinadas a mejorar el desempeño de los funcionarios y la calidad de los servicios que el Estado presta a los ciudadanos, se inició el Programa de Capacitación para el Sector Público.

Durante 1995 el Estado destinó más de 1.400 millones de pesos en la mayor calificación de sus funcionarios con una cobertura aproximada de 35 mil trabajadores públicos capacitados. Dicha cifra se elevará durante el año 1996 a 2.090 millones de pesos con una proyección esperada de más de 42 mil personas capacitadas.

**Respecto de la capacitación para Mujeres Jefas de Hogar:** se aumentó la cobertura de sus beneficiarias y se mejoró el diseño de los cursos impartidos. Durante el año 1995, el programa habrá atendido a 1.700 beneficiarias las que, producto de los cambios de diseño, habrán accedido a una capacitación técnica y una práctica laboral en una empresa.

**En cuanto a la capacitación orientada al sector rural:** se ejecutaron programas que atendieron aproximadamente a 8 mil beneficiarios con una inversión pública superior a 1.900 millones de pesos. Los programas estuvieron dirigidos a:

- jóvenes del sector rural para la implementación de proyectos de micro-empresas agrícolas en el marco del Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes,
- pequeños productores agrícolas para mejorar sus capacidades de gestión.
- recalificación laboral para trabajadores agrícolas y temporeros, incluyendo la capacitación en el uso de agroquímicos.

### **Respecto del Programa de Capacitación Laboral para Jóvenes:**

Se mejoró el cumplimiento de metas y se redujeron los costos del Programa:

- meta esperada 15.000 cupos. Con este resultado, la cobertura total del Programa, entre 1991 y 1995, supera también la meta esperada –115 mil jóvenes capacitados– situándose en 128.115.
- se otorgaron 17.017 cupos de capacitación, con lo que se superó la meta.
- se logró reducir el costo por alumno en un promedio de 11,7% entre 1994 y 1995. Este resultado se obtiene a pesar del aumento de las horas en los cursos.

- la práctica laboral para los egresados de la fase lectiva de los cursos en 1995 alcanzó una cobertura del 99,18% ,lo que demuestra una articulación eficaz entre los organismos de capacitación y las empresas participantes para cumplir los fines sociales y económicos del Programa.

Se ofrecieron servicios adicionales a los beneficiarios como:

- el convenio con Fundación INTEGRRA que permite que las jóvenes madres que se capacitan en el Programa, tengan acceso preferencial para sus hijos en los Centros Abiertos de INTEGRRA.
- el convenio con el Instituto Nacional de la Juventud: permite la difusión de la oferta de cursos de capacitación a través de las estructuras del INJ. Además entrega apoyo y orientación en la búsqueda de empleo, mediante la distribución, por el INJ, de material impreso y audiovisual especialmente producido por el Programa.

Se incrementó el componente de formación social en los cursos:

- para la formación de hábitos de comportamiento adecuados a la inserción de los jóvenes en el mundo del trabajo, especialmente para aquéllos en condición de marginalidad.
- se aumentó el número de horas de formación social para el trabajo de 30 a 50 horas en los cursos del Subprograma Capacitación y Experiencia Laboral en Empresas, modalidad Contrato de Trabajo. En la modalidad Práctica Laboral se incluyó –en 1995– 25 horas de este tipo de formación.

Se introdujeron medidas de perfeccionamiento de la gestión del Programa en cuanto a:

- Descentralización: en 1995 se iniciaron coordinaciones regionales del Programa, a cargo de los SEREMI del Trabajo, promoviendo la participación de organismos públicos, instituciones privadas y organizaciones sociales comunitarias en las regiones.

Además se implementó la participación de las instancias regionales de SENCE y FOSIS en la evaluación de la focalización de las propuestas hacia la población objetivo y en la pertinencia de los cursos respecto del desarrollo económico-productivo de la Región.

- Transparencia en asignación de recursos y en evaluación: se mejoró el sistema de licitación pública y los procesos de evaluación y adjudicación. Los organismos adjudicatarios siguen siendo en un 80% privados.

Respecto de la evaluación del Programa, los estudios de evaluación estratégica y de impacto del Programa son realizados por instituciones externas.

### **C. POLITICAS DE FISCALIZACION DE LAS LEYES LABORALES Y PREVISIONALES.**

#### **En fiscalización:**

El número de fiscalizaciones realizadas en 1995 aumentó en un 16,4 por ciento respecto de 1994. Los trabajadores beneficiados aumentaron, asimismo, en un 14 por ciento en el mismo período. En particular, las fiscalizaciones realizadas mediante la modalidad de Programa –por sectores y con fecha establecida, a veces acordada con empleadores y trabajadores– muestran un crecimiento del 29,3 por ciento. El número de trabajadores beneficiados por esta modalidad creció en un 25,1 por ciento.

Por otra parte, el promedio de fiscalizaciones por fiscalizador aumentó en un 17,50 por ciento entre 1994 y 1995. Los comparendos conciliados experimentaron un aumento del 19,1 por ciento respecto de 1994.

Respecto del número de reclamos y multas cursadas, se produjo un aumento de 14,9 y 14,1 por ciento respectivamente con relación a 1994. Este aumento se ha logrado atender con el mismo número de personal fiscalizador. Cabe señalar que entre 1994 y 1995 el gasto total de la Dirección del Trabajo se incrementó en 12,8 por ciento mientras que los servicios prestados crecieron en un 16,4 por ciento.

#### **En gestión de los servicios fiscalizadores:**

Entre 1994 y 1995:

- se redujo el tiempo promedio entre la recepción de un reclamo y el primer comparendo de 17 a 16 días.
- se redujo el tiempo promedio entre la recepción de una denuncia y la fiscalización correspondiente, de 34 a 27 días.

Respecto a las políticas de modernización de la gestión, mejoramiento en la atención a usuarios y descentralización del Servicio se desarrollaron las siguientes acciones:

- se estructuró un plan piloto en cuatro Inspecciones de la Región Metropolitana, modificando los procedimientos y sistemas de registro de la fiscalización, los procedimientos de comparendos y de las Oficinas de Turno. Próximamente se las dotará de un sistema de autoconsulta informatizado, que permitirá la racionalización de los procedimientos de fiscalización.
- se instaló una línea telefónica de consultas laborales. Además se instaló, en la Región Metropolitana, una Oficina de Atención a Empleadores y una Oficina de Atención Jurídico-Laboral para Organizaciones Sindicales.
- se constituyó en la Dirección del Trabajo una unidad de Medio Ambiente y Condiciones de Trabajo, una unidad de Asistencia Técnica a Usuarios y una unidad de Difusión y Comunicaciones. Finalmente, en el Departamento de Estudios del Servicio se conformó una unidad de planificación estratégica que sustenta este esfuerzo modernizador.
- En cuanto a la descentralización, se generó un modelo de organización y funcionamiento de Direcciones Regionales. Durante el primer semestre de 1995, las regiones V, VI y VII operaron con una modalidad descentralizada de gestión. Este proceso se encuentra en una etapa de difusión a través del país, de asignación de personal de apoyo técnico a las Direcciones Regionales y de radicación en ellas de funciones antes concentradas en la Dirección Nacional.

#### **D. POLITICAS DE PREVISION Y SEGURIDAD SOCIAL.**

En 1995 se promulgaron las siguientes once iniciativas legales:

- **Ley Nº 19.345, del 07 de noviembre de 1994:** extiende la aplicación de la Ley Nº 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales a los funcionarios públicos. Empezó a regir a contar del 1º de marzo de 1995 y favorece a 200 mil empleados públicos. (Circular Nº 1.388 del 10 de enero de 1995, de la Superintendencia de Seguridad Social).

- **Ley Nº 19.375, del 29 de marzo de 1995:** pone término al proceso de liquidación del Fondo de Desarrollo Social de los Trabajadores Gráficos (FONDEGRAF). Por D.S. Nº 126, del 28 de agosto de 1995, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Diario Oficial del 11 de diciembre de 1995) se dispuso el traspaso de ese Fondo a la Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores Gráficos.
- **Ley 19.389, publicada el 18 de mayo de 1995:** complementa la Ley del Mercado de Capitales (Ley Nº 19.301), en materia de límites de inversión y conflictos de intereses.
- **Ley Nº 19.392, del 27 de mayo de 1995:** eleva el monto inicial de las Pensiones Asistenciales (\$17.292) y reajusta en aproximadamente un 10 por ciento las asignaciones familiares y maternas y el Subsidio Unico Familiar (SUF).

Con este aumento se beneficiaron 318 mil personas, en el caso de las Pensiones Asistenciales, 758 mil con los Subsidios Unicos Familiares y más de 1 millón de personas en materia de Asignaciones Familiares.

- **Ley Nº 19.394, del 21 de junio de 1995,** sobre reposo médico: esta ley, originada en una inquietud planteada por la C.U.T., beneficia eventualmente a todos los trabajadores en cuanto a la oportunidad con que deben tramitarse sus prestaciones médicas y económicas cuando existe discrepancia entre las ISAPRES, Mutuales y/o Servicios de Salud, en cuanto al origen de la dolencia. (Circular Nº 1.424 de 22 de agosto de 1995, de la Superintendencia de Seguridad Social).
- **Ley Nº 19.398, de 04 de agosto de 1995:** reajusta las pensiones inferiores a 100.000 pesos en un 10 por ciento y otorga un aumento a las subvenciones escolares. La ley beneficia a 800 mil pensionados del antiguo sistema de pensiones y de la Ley Nº 16.744, con un costo anual de 37 mil millones de pesos, para los pensionados del INP (Circular Nº 1.422, de 10 de agosto de 1995, de la Superintendencia de Seguridad Social).
- **Ley Nº 19.401, del 28 de agosto de 1995:** introduce modificaciones a la Ley Nº 19.281, sobre arrendamiento de viviendas con promesa de compra-venta que autoriza a las C.C.A.F. para constituir o formar parte de Administradoras de Fondos para la Vivienda y para abrir cuentas de ahorro para ese objeto.
- **Ley Nº 19.403, del 21 de agosto de 1995:** concede bonificaciones a las pensiones de viudez y de la madre de hijos naturales del causante. Esta ley beneficia a 155 mil pensionados, con un costo anual de 5.219 millones de pesos. (Circular Nº 1.426 de 29 de agosto de 1995, de la Superintendencia de Seguridad Social).
- **Ley Nº 19.404, del 21 de agosto de 1995,** sobre jubilación anticipada por trabajos pesados: beneficia a todos aquellos trabajadores que, afiliados al nuevo o antiguo sistema de pensiones, realicen tareas calificadas como pesadas y que, cumpliendo con los requisitos que establece la ley, puedan pensionarse con rebaja de edad.

Los beneficios de esta norma se extenderán durante el primer año de su aplicación a más de mil trabajadores afiliados al antiguo sistema de pensiones.

- **Ley Nº 19.415, del 30 de septiembre de 1995,** sobre participación de los Fondos de Pensiones en el financiamiento de obras de infraestructura: el proyecto fue elaborado conjuntamente con el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Obras Públicas y la Superintendencia de Valores y Seguros.

- **D.F.L. N° 192**, que incorpora a los Pequeños y Medianos Empresarios a los beneficios de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Dicho cuerpo legal beneficia aproximadamente a 200 mil empresarios medianos y pequeños, los que hoy tienen acceso a las prestaciones de la mencionada ley.

**Además se implementaron las siguientes leyes, aprobadas antes de 1995:**

- Ley N° 19.177: sobre cobro anticipado del Bono de Reconocimiento.
- Ley N° 19.234: sobre exonerados políticos en lo que corresponde al sistema de A.F.P.
- Ley N° 19.129: sobre subsidio compensatorio del carbón en lo que respecta a los trabajadores afectos al D.L. 3.500.
- Elaboración de norma que regula el derecho a Garantía Estatal en el caso de afiliados que hicieron uso del derecho a excedente de libre disposición o anticipación de su pensión de vejez: la norma fue incorporada en la Ley N° 19.398 del 04 de agosto de 1995.

**Junto a ello se enviaron los siguientes proyectos de ley al Congreso Nacional:**

- Proyecto de Ley sobre Rentas Vitalicias: enviado el 14 de junio de 1995.
- Proyecto sobre reducción de costos en el sistema de A.F.P. enviado el 14 de junio de 1995.
- Proyecto sobre Fondos de Obras Sociales.
- Proyecto sobre Liquidación del Fondo de los Trabajadores del Cuero y el Calzado.

**En cuanto a los proyectos en elaboración y despacho se encuentran:**

- el de readecuación del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744;
- la modificación del Estatuto de Cajas de Compensación e incorporación del Sector Público al sistema;
- la ampliación del SUF a Trabajadoras de Casa Particular.

**Respecto de la gestión del antiguo sistema previsional, Instituto de Normalización Previsional, INP, hubo tres áreas de acción:**

- trato oportuno y digno y adecuada cautela de los intereses de los usuarios expresados en:
  - la disminución, en 1995 respecto de 1994, de entre un 10 y un 31 por ciento del tiempo de respuesta en la concesión de los beneficios previsionales según el tipo de entidad a que pertenece el usuario (SSS-EMPART-PUBLICO).
  - el aumento respecto de 1994 de las soluciones y disminución de stocks (pendientes) de Bonos de Reconocimiento para Emisión, Liquidación y Visación.
  - la realización de cobranza prejudicial a los deudores de cotizaciones previsionales. Con ello aumentó en un 70 por ciento la recaudación respecto de 1994.
  - la realización de cobranza judicial a los deudores morosos de cotizaciones previsionales y de las empresas que se han declarado en Quiebra. Con ello aumentó la recaudación en un 10 por ciento respecto a 1994.

- el aumento del número de atención a los usuarios a través de las Agencias, pasando de 5,8 millones a 6 millones entre 1994 y 1995. Se creó el sistema INP Móvil, consistente en vehículos dotados como Agencias que acceden a los lugares más apartados. Este último sistema aumentó su número de atenciones en un 65,3% en 1995, respecto de 1994.
- fortalecimiento del recurso humano interno:
  - con programas intensivos de capacitación a los funcionarios. Se registró un aumento de un 13 por ciento respecto de 1994.
- preocupación por la calidad de vida de la Tercera Edad y los sectores en situación de pobreza:
  - se implementó la Campaña "Devolviendo la Mano". Durante 1995 más de 700 empresas se adhirieron, ofreciendo diversos servicios al millón dos mil pensionados portadores de la tarjeta TIP, Tarjeta de Identificación del Pensionado.

**En cuanto a la gestión del nuevo sistema previsional:**

- la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones modernizó sus sistemas de fiscalización en sus aspectos jurídicos, administrativos, contables y financieros.

Entre otras iniciativas emitió circulares referidas a:

- nueva modalidad de inversión del encaje en cuotas de los Fondos de Pensiones y normativa de traspaso de instrumentos financieros del encaje al Fondo,
  - ampliación del giro de las Administradoras; sobre Estados Financieros del Fondo,
  - plan de cuentas del Fondo de Pensiones,
  - límites de inversión, valoración de los instrumentos del Fondo de Pensiones y uso de instrumentos derivados,
  - inversión de los Fondos de Pensiones en el exterior,
  - custodia de instrumentos, que incorpora la utilización de Custodias Privadas y el Depósito Central de Valores.
- elaboró los reglamentos y modificaciones reglamentarias necesarias para utilizar la totalidad de las alternativas de inversión en el extranjero introducidas por la Ley del Mercado de Capitales. Igualmente, elaboró las normas necesarias para la realización de operaciones de cobertura de riesgo en el mercado nacional entre dólares de los Estados Unidos y Unidad de Fomento.
  - diseñó e implementó un sistema computacional destinado a controlar la participación de los Fondos de Pensiones en la propiedad accionaria de las Sociedades Anónimas, a objeto de verificar la obligación de las A.F.P. de participar en las Juntas de Accionistas.

Igualmente, diseñó e implementó un sistema destinado a controlar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Decreto Ley Nº 3.500 sobre Conflictos de Intereses y, amplió el sistema de transmisión electrónica de datos al interior del Sistema de A.F.P.

- se implementó el cuerpo de profesionales necesarios para prestar asistencia a la Comisión Médica en la función evaluadora del Sistema de Calificación de Invalidez y se inició el sistema de médicos delegados en regiones de alta ruralidad.

**En materia de convenios internacionales de seguridad social:**

- con Alemania: terminó la suscripción de los instrumentos que hacen posible la aplicación de este convenio, como el Acuerdo Administrativo respectivo. Su aplicación beneficiará a cerca de 20 mil chilenos residentes en ese país.
- con Brasil: se completó la tramitación legislativa de este acuerdo, con el que se beneficiarán aproximadamente 60 mil chilenos residentes en ese país.
- con Dinamarca: se completó la tramitación legislativa de este acuerdo, con el que se beneficiarán aproximadamente mil chilenos residentes en ese país.
- con Suecia: se completó la tramitación legislativa de este acuerdo, con el que se beneficiarán aproximadamente 30 mil chilenos residentes en ese país.

Se encuentran en curso las negociaciones para suscribir convenios de Seguridad Social con Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Costa Rica, Colombia, España, Holanda, Italia, Noruega y Suiza.

**Asimismo, hubo un aumento de la fiscalización institucional del sistema de seguridad social:**

- con el aumento de los recursos humanos de la Superintendencia de Seguridad Social –12 fiscalizadores– de que se dispuso el año pasado, se pudo incrementar la fiscalización institucional en aproximadamente un 30 por ciento respecto de 1994.

Igualmente se desarrolló una política de modernización institucional de la Superintendencia de Seguridad Social:

- se inició la modernización del Servicio sobre la base de un programa de Reingeniería y Calidad Total o Mejoramiento Continuo, financiado con recursos propios obtenidos en forma autónoma por esta Institución. Este proceso ha desarrollado hasta la fecha las siguientes acciones:
  - cursos para los profesionales del servicio sobre Calidad Total,
  - creación del Consejo Superior de Calidad Total: deberá dirigir e implementar un proceso integral de mejoramiento de la institución e inicio de la elaboración participativa de proyectos específicos de mejoramiento de los procedimientos y sistemas en actual aplicación.

**E. MUJER, FAMILIA Y TRABAJO.**

**La Comisión de Igualdad de Oportunidades, de constitución tripartita, trabajó, durante 1995, en el diseño de propuestas sobre:**

- capacitación e información ocupacional,
- previsión social,
- condiciones de trabajo,
- elaboración de fuentes de información para la definición de políticas.

**Asimismo, se inició el estudio de diversos proyectos de ley, entre otros:**

- flexibilización del descanso pre y post natal.

- derecho de lactancia materna,
- ampliación de permisos en caso de hijo enfermo grave,
- traslado de fuero maternal al padre en caso de fallecimiento de la madre.

**Se encuentran en trámite legislativo los siguientes proyectos:**

- sobre protección a la maternidad, (exigencia del pregnosticón),
- sobre acoso sexual en el trabajo,
- sobre ampliación del descanso dominical.

## **F. CONCERTACION Y DIALOGO SOCIAL.**

### **En el sector público:**

En noviembre de 1995 el Gobierno, representado por los Ministerios de Hacienda y Trabajo y Previsión Social, concordó con las organizaciones de trabajadores del sector público un Acuerdo Nacional.

Este incluyó –junto a la determinación de un reajuste para 1996 de 11 por ciento y otros beneficios pecuniarios– un conjunto de materias relativas a procedimientos de formulación y seguimiento de los acuerdos, políticas de fortalecimiento de las relaciones laborales en el sector público, políticas de condiciones de trabajo y bienestar y políticas de modernización de la función pública.

### **Tripartismo:**

en el marco de la Comisión Tripartita del Convenio 144 de la OIT se desarrollaron los estudios correspondientes para la ratificación de seis nuevos convenios internacionales. Asimismo, se acordó la preparación de una agenda para el estudio de nuevos convenios a ser propuestos para su ratificación en 1996.

### **CUT-Gobierno:**

Durante 1995 se desarrollaron actividades de la Comisión Biministerial con la CUT, en la cual participan el Ministro del Trabajo y Previsión Social y el Ministro Secretario General de la Presidencia.

### **Pequeña y Mediana Empresa:**

se constituyó una Comisión Bipartita con las organizaciones de empleadores de la Pequeña y Mediana Empresa y ASEXMA. Se examinaron materias relativas a los proyectos de ley laborales enviados por el Ejecutivo al Congreso.

También se analizaron materias relativas a Capacitación y Previsión Social. En este marco se creó un grupo de trabajo sobre nivelación de educación básica para trabajadores de la PYME y el Ministerio del Trabajo diseñó la creación de un Fondo de Asesoría Laboral, destinado a prestar orientación a los empresarios de la PYME para un mejor cumplimiento de la normativa laboral vigente. Esta iniciativa deberá ser implementada gradualmente durante 1996.

### **Sectores:**

- Comisión Nacional Tripartita Forestal: se desarrolló un programa de actividades en tres regiones. Se incluyó, entre otras materias, estudios y propuestas en el campo de las condiciones de trabajo y relaciones laborales.

La Comisión Tripartita está participando, en conjunto con la OIT, en la elaboración de un proyecto de Código de Conducta en el campo de las condiciones de trabajo y está colaborando en el programa de estudios que desarrolla el Instituto Forestal con el Ministerio del Trabajo y la CORFO en ese mismo campo.

- También en el nivel sectorial, se han llevado a cabo actividades bipartitas y tripartitas en los sectores pesquero, deportivo y artístico.

#### **Empresas Públicas:**

Se continuaron las actividades periódicas de coordinación con los responsables de recursos humanos de las empresas públicas para intercambiar experiencias y políticas en el área de las relaciones laborales.

#### **G. CONTRIBUCION A POLITICAS EN BENEFICIO DEL ARTESANADO Y LA MICROEMPRESA.**

A través de la Dirección General de Crédito Prendario se implementó un programa de créditos con prenda industrial destinado a artesanos y microempresarios, en las regiones Metropolitana, VI y VIII, por un valor de 206 millones de pesos. Adicionalmente, se inició una expansión del Programa en las regiones X y XII.

#### **H. POLITICAS EN EL CAMPO INTERNACIONAL.**

**Se reforzó la participación gubernamental en las instancias de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.** El Gobierno de Chile tuvo un rol activo como miembro del Consejo de Administración de la OIT, uno de cuyos resultados ha sido la elección del Subsecretario del Trabajo como Presidente Alternativo de la Comisión de Revisión de Normas de dicho Consejo.

**Se avanzó en la adopción de medidas relacionadas con el Convenio Laboral Chileno-Argentino.** Se concordaron formularios de contratos de trabajo, tarjetas de trabajador de temporada, permisos de ingreso de trabajadores temporarios y fichas médicas, a utilizar por los trabajadores argentinos que ingresen a laborar a Chile, y los chilenos que trabajen en Argentina.

**Se participó en la V Conferencia de Ministros del Trabajo de países no alineados y en desarrollo.** En enero de 1995, el Ministro del Trabajo y Previsión Social asistió a la mencionada Conferencia realizada en Nueva Delhi, India, siendo elegido Vicepresidente de esta instancia. En este evento se trató, entre otros temas, la cooperación horizontal en el campo del empleo y de los recursos humanos.

**Se participó en la Cumbre Hemisférica sobre Integración Regional y en la Reunión Hemisférica de América del Norte y América Latina.** Entre el 28 de junio y el 02 de julio de 1995, el Ministro del Trabajo y Previsión Social, asistió en la ciudad de Denver, Colorado, USA a las reuniones mencionadas. La primera de ellas convocada por la AFL-CIO y la ORIT analizó las perspectivas y posibilidades para América Latina del Tratado de Libre Comercio (TLC) en materias económicas y socio laborales. La segunda reunión, organizada por el Gobierno de los Estados Unidos, congregó a autoridades gubernamentales, empresarios, representantes laborales y especialistas, quienes examinaron materias económicas, sociales y laborales vinculadas a las políticas de integración regional.

**Se participó en la Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo.** Entre el 02 y 05 de octubre de 1995, el Ministro del Trabajo y Previsión Social asistió a la mencionada Conferencia, organizada en el marco de la OEA, en Buenos Aires, Argentina. El temario se refirió a las materias de Diálogo Social, Reconversión Productiva y Laboral, Formación Profesional e Integración y Migraciones.

# EL FERIADO LEGAL Y LOS PERMISOS

## Departamento Jurídico

P.1.- ¿Qué es el feriado legal?

R.1.- El feriado legal es el período de tiempo remunerado, durante el cual el trabajador con más de un año de servicio, no labora para descansar.

P.2.- ¿Cuánto dura el feriado legal y en qué momento puede concederse?

R.2.- El feriado legal es de 15 días hábiles, con remuneración íntegra y se concederá de preferencia en primavera o verano, según las necesidades propias del servicio.

El feriado deberá ser continuo, pudiendo fraccionarse sólo el exceso sobre 10 días hábiles, de común acuerdo.

P.3.- ¿Puede acumularse el feriado?

R.3.- El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.

Si el trabajador tiene acumulados dos períodos consecutivos, el empleador deberá otorgar, al menos, el primero de éstos antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.

P.4.- ¿Cuál es la remuneración a pagarse durante el feriado?

R.4.- Durante el feriado el trabajador percibe la remuneración íntegra que, en el caso de trabajadores con remuneración fija corresponde al sueldo y aquéllos con remuneración variable será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y, además, con estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.

Durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante dicho período y que no correspondía considerar para calcular la remuneración íntegra, como por ejemplo, el pago del bono de escolaridad, aguinaldos de Fiestas Patrias y de Navidad, etc.

El feriado básico anual que es de 15 días no puede ser compensado en dinero, por lo que el trabajador debe hacer uso de él necesariamente, salvo cuando teniendo el requisito necesario para ello el trabajador deja de pertenecer a la empresa.

P.5.- ¿Qué es el feriado progresivo?

R.5.- El feriado progresivo es el día adicional de feriado a que tiene derecho el trabajador por cada tres nuevos años trabajados, por sobre los primeros diez años pudiendo hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores debidamente acre-

ditados con los respectivos contratos de trabajo y a falta de éstos con liquidaciones de remuneraciones, certificado de cotizaciones previsionales, etc.

P.6.- ¿Qué es el feriado colectivo?

R.6.- El feriado colectivo es la facultad que tiene el empleador para determinar que en sus empresas o establecimientos, o en parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de 15 días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva.

En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, incluso a aquellos que no cumplieran con el requisito para tener derecho a él, entendiéndose que a estos últimos se les anticipa el feriado.

En las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejan de funcionar durante ciertos períodos del año (labores educacionales por ejemplo), siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado legal, y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración pactada en el contrato, se entiende que estos trabajadores hacen uso de feriado anual en dicho período.

P.7.- ¿Cuándo procede hacer uso del permiso pagado?

R.7.- El empleador está obligado a otorgar al trabajador un día de permiso pagado, adicional al feriado anual, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, cuando ha ocurrido el nacimiento o muerte de un hijo o muerte del cónyuge.

Dicho permiso deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origine.

Podrá el trabajador hacer uso de permiso pagado o no, por otras circunstancias, si el empleador otorga su acuerdo.

# INCORPORA AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES CONTEMPLADO EN LA LEY N<sup>o</sup> 16.744, A PERSONAS QUE INDICA (\*)

**MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**  
**Subsecretaría de Previsión Social**

D.F.L. Núm. 192.- Santiago, noviembre 30 de 1995.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 32 N<sup>o</sup> 3 de la Constitución Política de la República y en el inciso final del artículo 2<sup>o</sup> de la Ley N<sup>o</sup> 16.744 en relación con el D.L. N<sup>o</sup> 1.548, de 1975, y

Teniendo presente:

- Que existen sectores de trabajadores independientes expuestos, de manera permanente y constante, a los riesgos propios de su actividad y que no tienen protección por tales contingencias, como acontece con los del sector empresarial;
- Que resulta menester solucionar dicha situación e incorporar a estos trabajadores al Seguro Social establecido en la Ley N<sup>o</sup> 16.744;
- Que tal incorporación se debe producir en la forma dispuesta por la Ley N<sup>o</sup> 16.744.

Decreto con fuerza de ley

**Artículo 1<sup>o</sup>.**- Incorpórase al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales contemplado en la Ley N<sup>o</sup> 16.744 a los socios de sociedades de personas, socios de sociedades en comandita por acciones, empresarios individuales y directores de sociedades en general, que se desempeñen como trabajadores independientes en la respectiva sociedad o empresa, y que en tal calidad sean cotizantes ya sea del Antiguo Sistema Previsional o del Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. N<sup>o</sup> 3.500, de 1980.

**Artículo 2<sup>o</sup>.**- Para tener derecho a las prestaciones de la Ley N<sup>o</sup> 16.744, requerirán estar al día en el pago de todas las cotizaciones previsionales, las que deberán enterarse en las Instituciones a que se encontraren afectos. Para estos efectos, se considerará que se encuentren al día quienes hayan enterado las cotizaciones correspondientes a las rentas imponibles del mes precedente.

**Artículo 3<sup>o</sup>.**- Los trabajadores a que se refiere este decreto quedarán obligados a pagar mensualmente al Instituto de Normalización Previsional o a la Mutualidad de Empleadores a que se adhieran, la cotización general básica contemplada en la letra a) del artículo 15 de la Ley N<sup>o</sup> 16.744 y la cotización adicional diferenciada que corresponda a la empresa de la que son dueños, socios o directores y en la que trabajen, en los términos previstos en los artículos 15 y 16 de la Ley N<sup>o</sup> 16.744 y en los D.S. N<sup>o</sup>s. 110, de 1968 y 173, de 1970, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. La declaración, pago y cobranza de estas imposiciones se regirán por las normas de la Ley N<sup>o</sup> 17.322.

---

(\*) Publicado en el Diario Oficial del 05.01.96.

Los aludidos trabajadores deberán afiliarse al mismo organismo administrador del seguro a que se encuentre afiliada o se afilie la respectiva empresa o sociedad. Para los efectos de la determinación de la tasa de cotización adicional diferenciada efectiva, se considerarán como trabajadores de esta última.

**Artículo 4º.-** Las cotizaciones se calcularán sobre la base de las mismas rentas por las cuales los referidos trabajadores efectúen sus cotizaciones para pensiones en la Entidad Previsional respectiva.

**Artículo 5º.-** El presente decreto con fuerza de ley regirá a partir del día 1º del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la Recopilación que corresponda a la Contraloría General de la República.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Jorge Arrate Mac-Niven, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

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

## **REGLAMENTA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN LAS ENTIDADES EMPLEADORAS A QUE SE REFIERE EL ART. 1º DE LA LEY Nº 19.345, Y MODIFICA DECRETO Nº 54, DE 1969 (\*)**

**MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**  
Subsecretaría de Previsión Social

Núm. 168.- Santiago, 02 de noviembre de 1995.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 32 Nº 8, de la Constitución Política de la República de Chile, en el artículo 66 de la Ley Nº 16.744 y en el artículo 6º de la Ley Nº 19.345.

Decreto:

**Artículo 1º.-** La constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de las entidades empleadoras del Sector Público señaladas en el inciso primero del artículo 1º de la Ley Nº 19.345, se regirán por lo dispuesto en el Decreto Supremo Nº 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

(\*) Publicado en el Diario Oficial del 10.01.96.  
N. del E.: El Boletín Nº 76, de mayo de 1995, incluye textos actualizados de las normas relativas a Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (pp. 28-45).

Para estos efectos, se entenderá por entidad patronal o representantes de éstas a las entidades empleadoras citadas en el inciso primero del artículo primero de la Ley N° 19.345, y por trabajadores a los funcionarios comprendidos en esta misma norma.

**Artículo 2º.-** Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 10 del D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

1. Reemplázase la letra c) por la siguiente:  
"c) Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva entidad empleadora, empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la entidad empleadora un año como mínimo".
2. Al final de la letra d) reemplázase el punto aparte por un punto y coma;
3. Agrégase a continuación de la letra d), la siguiente letra e):  
"e) Tratándose de los trabajadores a que se refiere el artículo 1º de la Ley N° 19.345, ser funcionario de planta o a contrata".

**Artículo transitorio.-** La constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de las entidades empleadoras del Sector Público, y la primera designación de sus miembros deberá hacerse dentro de los 90 días siguientes de la publicación del presente decreto en el Diario Oficial.

El requisito indicado por la letra d) del artículo 10 del D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para ser designado representante de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, sólo se exigirá respecto de los funcionarios comprendidos en la Ley N° 19.345, después de dos años contados desde la fecha de la publicación del presente decreto.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la Recopilación que corresponda a la Contraloría General de la República.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Jorge Arrate Mac-Niven, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## Departamento Jurídico

### SEMANA CORRIDA. BASE DE CALCULO.

0006/001, 02.01.96.

**Procede considerar, para el pago de semana corrida, los beneficios bono por turno de noche "A", bono de antigüedad y bono por tratos o producción, cuando incremente en forma continua y constante la remuneración, y no así el bono de reemplazo, contenidos en contrato colectivo de 02.07.92, suscrito entre la Empresa — y el Sindicato de Trabajadores N° 2 constituido en ella.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 41, inciso primero, 45, incisos primero y segundo. Código Civil, artículo 1442.

**Concordancias:** Dictámenes Ords. N°s. 516/22, de 25.01.95 y 8.166/166, de 09.11.88.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si se debe considerar para el cálculo de la semana corrida los beneficios denominados Turno de Noche A, Bono de Reemplazo, Bono de Antigüedad y Tratos contenidos en el contrato colectivo suscrito entre la empresa — y el Sindicato de Trabajadores N° 2 de la misma.

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

El artículo 45 del Código del Trabajo, en sus dos primeros incisos, previene:

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

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

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

De la misma disposición se colige que no resulta jurídicamente procedente considerar para los efectos de calcular el promedio a que se alude en el párrafo que antecede las remuneraciones accesorias o extraordinarias, como es el caso de gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.

Lo expuesto permite afirmar que un estipendio podrá ser considerado para el cálculo de la semana corrida, cuando reúna las siguientes condiciones copulativas.

- 1) Que se trate de una remuneración.
- 2) Que esta remuneración sea devengada diariamente.
- 3) Que sea principal u ordinaria.

En relación al requisito signado con el número 1) cabe tener presente lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo, que ha definido la remuneración en los siguientes términos:

"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".

Del tenor de la disposición anotada se deduce que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especie apreciables en dinero y que tienen por causa el contrato de trabajo.

Conforme a lo anterior, es dable afirmar que la ley exige la concurrencia de dos requisitos copulativos para calificar un determinado estipendio como remuneración, a saber: a) que se trate de una contraprestación en dinero o en especie avaluable en dinero, y b) que el derecho del trabajador para percibir esta contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo.

Respecto del requisito contenido en el número 3) cabe consignar que el Diccionario de la Real Academia define como "principal", "lo esencial o fundamental, por oposición a accesorio"; a su vez la palabra "accesoria" la define como "aquella que depende de lo "principal o se le une por accidente", "secundario"; con respecto de la acepción "extraordinaria" dice que es "aquello que está fuera del orden o regla natural o común".

En otras palabras, lo accesorio es lo complementario, lo accidental, lo anexo; extraordinario es lo excepcional, lo infrecuente.

Asimismo, para la resolución del problema en análisis, es necesario considerar el artículo 1442 del Código Civil que clasifica los contratos en principales y accesorios, y cuya definición los tratadistas civilistas la hacen extensiva a las obligaciones que de ellos provienen. Es así como se define como obligación principal, aquella que tiene una existencia propia, que es capaz de subsistir por sí sola, independiente de otra obligación, siendo por el contrario obligación accesoria aquella que tiene por objeto asegurar el cumplimiento de una obligación principal, que es incapaz de subsistir por sí misma.

De ello se sigue, a vía de ejemplo, que un bono por trabajo nocturno que adiciona al salario base, revestirá el carácter de una remuneración ordinaria o principal, y deberá, de consiguiente, considerarse para los efectos de calcular la semana corrida sólo en el evento de que el trabajo nocturno sea permanente, ya sea porque el dependiente labore siempre en horario nocturno o bien porque lo haga a través de turnos rotativos preestablecidos.

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

Ahora bien, en la especie, el contrato colectivo de fecha 2 de julio de 1992, suscrito entre — y el Sindicato de Trabajadores N° 2 constituido en ella, en su cláusula N° 25, prescribe:

"Bono de turno "C"

"La empresa cancelará un bono de turno "C" equivalente a \$ 1.000 por cada día efectivamente trabajado en forma íntegra en dicho turno. La cancelación de este beneficio tendrá el mismo tratamiento que el pago de la semana corrida, por lo que no procederá en el caso de licencias médicas, licencias por accidente, permisos, ausencias y demás".

El beneficio antes citado, que en la presentación se precisa como bono por turno de noche "A", y se cumpliría en dos semanas por cada mes, consiste en el pago de \$ 1.000 por cada día efectivamente trabajado en forma íntegra bajo dicho turno, pago que no procederá en casos de licencia médica, por accidente, permisos, inasistencias, etc.

Ahora bien, aplicando lo expuesto en párrafos que anteceden al bono en comento, es posible afirmar, en primer término, que el mismo reviste el carácter de remuneración según el artículo 41 inciso primero del Código del Trabajo, dado que es una contraprestación en dinero que tiene por causa el contrato de trabajo y, por otra parte, tiene el carácter de ordinario o principal, toda vez que los dependientes laborarían bajo dicho sistema de turnos en oportunidades preestablecidas, lo que lleva a concluir que el bono aludido constituye un estipendio constante o permanente, que adiciona al sueldo base en los períodos en que se cumple los turnos nocturnos, por lo que procede su consideración para el cálculo de la semana corrida.

En cuanto al bono de reemplazo, la cláusula N° 9, del contrato ya individualizado, dispone:

"Reemplazos:

"La empresa cancelará asignación de diferencia por reemplazos, tratándose de una misma unidad, departamento o sección. El funcionario que reemplaza ganará por este concepto la diferencia de remuneración base del funcionario que es reemplazado cuando sea mayor su renta.

"Se exceptúa de esta disposición el reemplazar al supervisor de la sección, en cuyo caso se dejará constancia del reemplazo en la hoja de vida del trabajador que lo efectúe".

Del texto antes citado se desprende que el beneficio denominado bono de reemplazo consiste en el pago de la diferencia habida entre la remuneración base del dependiente reemplazado en relación con la de su reemplazante, cuando éste cumpla las funciones de aquel que goza de una remuneración mayor, y siempre que ello ocurra en una misma unidad, departamento o sección. Se excluye de modo expreso si se reemplaza a un supervisor.

De lo expuesto es posible derivar que este beneficio es de carácter eventual, toda vez que opera sólo cuando se produce un reemplazo, y porque también puede ocurrir que no obstante haber reemplazo la remuneración del reemplazado no sea superior a la del reemplazante, en cuyo caso no habría derecho al pago de diferencia alguna como tampoco la habría si todo ocurre con trabajadores de otra unidad, departamento o sección.

De este modo, el bono de reemplazo en estudio es un estipendio que si bien constituye remuneración de acuerdo a lo analizado precedentemente, no tiene el carácter de permanente, normal u ordinario sino que accidental, infrecuente y excepcional, dependiente de las circunstancias anotadas, todo lo cual le hace configurar como un beneficio de tipo extraordinario y accesorio, que no permite sea considerado para el cálculo de la semana corrida.

Respecto del bono de antigüedad, la cláusula 24 del mismo contrato colectivo, previene:

"Bono de antigüedad:

"La empresa pagará un bono de antigüedad a los trabajadores que hayan cumplido 5 años ininterrumpidos de trabajo para la empresa, consistente en un incremento del 5% de su remuneración base. A partir del quinto año este bono será incrementado en un 1% cada dos años hasta un tope de 15 años".

De la cláusula anterior se desprende que el bono de antigüedad consiste en el pago de un incremento del 5% de la remuneración base en favor de todo trabajador que cumpla 5 años de trabajo ininterrumpido para la empresa, beneficio que aumenta en un 1% a partir del quinto año con el tope que se señala.

De lo expresado se deriva que el bono antes indicado tiene un carácter permanente una vez cumplidos los requisitos de su procedencia, esto es, los años ininterrumpidos de trabajo en la empresa, ocurrido lo cual incrementa la remuneración base del beneficiario, en un porcentaje prefijado de la misma de modo continuo y constante.

De este modo, posible resulta afirmar que el bono de antigüedad es un beneficio permanente, ordinario o normal una vez configurados los requisitos mínimos acordados por las partes para su pago, por lo que corresponde considerarlo para los efectos del pago de semana corrida.

Por último, en cuanto a los tratos, que en la presentación se asimilarían al bono de producción contemplado en el contrato colectivo, cabe señalar que la cláusula N° 10 de éste, dispone:

"Bono de producción:

"La empresa estudiará la preparación de un adecuado sistema de incentivos acorde con la productividad, que permita en el momento de estabilizarse la producción por parte de la empresa, implementar un bono de producción, de común acuerdo con el sindicato".

De la cláusula precedente se desprende que la empresa conjuntamente con el sindicato establecerán un bono de producción, de incentivo a la productividad, una vez que las condiciones de la empresa lo permitan.

No obstante que la cláusula en estudio tiene un carácter meramente programático, que impediría un pronunciamiento al respecto, es posible deducir de ella que el bono analizado estará vinculado al cumplimiento de logros de productividad, lo que le haría eventual y accesorio, en la medida que se alcance tales logros, salvo que éstos permitan tener derecho al beneficio de modo permanente, continuo y constante, de manera que se incremente de la misma forma la remuneración base del trabajador, en cuyo caso su naturaleza no sería accidental, infrecuente o excepcional y, por tanto, bajo esta condición, podría ser considerado para el cálculo de la semana corrida.

De consiguiente, de lo expresado en los párrafos anteriores resulta posible afirmar, al tenor de las consultas, que los beneficios denominados bono por turno de noche "A", bono de antigüedad y bono por tratos o de producción, en la medida que este último incremente en forma continua y constante la remuneración base del trabajador, constituyen estipendios que deben ser considerados para el cálculo de la semana corrida, dado su carácter de incrementos permanentes de la remuneración base de los dependientes, requisito que no reúne el bono de reemplazo, como ya se analizó por lo que no procede su cómputo para tales efectos.

En consecuencia, en conformidad a lo expuesto, y disposición legal citada, cúpleme informar a Uds. que procede considerar, para el pago de semana corrida, los beneficios bono por turno de noche "A", bono de antigüedad y bono por tratos o de producción, cuando incremente en forma continua y constante la remuneración, y no así el bono de reemplazo, contenidos en contrato colectivo de 02.07.92, suscrito entre la Empresa — y el Sindicato de Trabajadores N° 2 constituido en ella.

## **SEMANA CORRIDA. PROCEDENCIA. COMISION.**

**131/02, 08.01.96.**

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

**Fuentes:** Constitución Política de la República, artículos 7º y 73. D.F.L. Nº 2, de 1967, artículo 5º letra b).

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 6.960/300, de 03.11.95, 4.430/264 de 1º.09.93, 3.732/147, de 08.07.92.

Se ha solicitado reconsideración del Dictamen N° 6.416/284 de 17.10.95 conforme al cual se negó lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° D-95-606, de 16.05.95 cursadas a la empresa "Sociedad Distribuidora Comercial, —", por el fiscalizador Sr. M.F.V. en cuanto ordenan a dicha empresa pagar el beneficio de semana corrida respecto de aquellos trabajadores que se encuentran remunerados exclusivamente en base a comisión, y del Ordinario N° 3.454, de 07.07.95 del Sr. Inspector Provincial del Trabajo, por encontrarse ajustados a derecho.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

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

"Al Director le corresponderá especialmente:

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

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

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista se ha podido establecer que la materia que dio origen a la solicitud de reconsideración en referencia, ha sido sometida a la resolución del Cuarto Juzgado del Trabajo de Santiago, causa Rol N° 69.047, según demanda deducida en contra de la empresa recurrente por los trabajadores Sres. —, dependientes éstos respecto de los cuales, precisamente las Instrucciones N° D-95-606 de 16.05.95 en referencia, ordenan pagar el beneficio de semana corrida.

En estas circunstancias y en atención a la prohibición contemplada en el artículo 5º letra b) del D.F.L. Nº 2, de 1967, transcrito y comentado, resulta forzoso concluir que esta Dirección se encuentra impedida de emitir el pronunciamiento solicitado.

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

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

Finalmente, es necesario consignar que la misma Constitución, en su artículo 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 prescribe la ley.

"Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aún a pretexto de circunstancia 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".

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

## **CONTRATO DE TRABAJO. EXISTENCIA. SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA.**

**132/03, 08.01.96.**

**Don N.N. no pudo prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia para la Sociedad Anónima Cerrada "Constructora —" atendida su calidad de director y accionista mayoritario de la misma.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 3º, 7º y 8º.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 5.568/119, de 28.07.88 y 6.608/104, de 24.08.89.

Se solicita que esta Dirección emita un pronunciamiento en orden a determinar si el Sr. N.N. tenía la calidad de trabajador dependiente de la empresa Constructora —, a la fecha de su fallecimiento ocurrido el 09.03.94, a raíz de un accidente.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 3º del Código del Trabajo, en su letra b), establece:

"Para todos los efectos legales se entiende por:

"b) Trabajador: toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo".

Por su parte, el artículo 7º del mismo Código, prescribe:

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

A su vez, el artículo 8º inciso 1º, del citado cuerpo legal, agrega:

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

Del contexto de las disposiciones legales preinsertas es dable inferir que para que una persona pueda ser considerada trabajador de otra debe prestar a ésta servicios personales, ya sean intelectuales o materiales, mediando subordinación o dependencia y recibiendo a cambio de dicha prestación una remuneración determinada.

En otros términos, para que una persona detente la calidad de trabajador se requiere:

- a) Que preste servicios personales, ya sean intelectuales o materiales;
- b) Que la prestación de dichos servicios la efectúe bajo un vínculo de subordinación o dependencia, y
- c) Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada.

Ahora bien, el elemento propio o característico del contrato de trabajo, el que lo tipifica, es el consignado en la aludida letra b), vale decir, el vínculo de subordinación o dependencia. De este elemento, entonces, dependerá determinar si se configura una relación laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo, puesto que los señalados en las letras a) y c) precedentes pueden darse también en otra clase de relaciones jurídicas de naturaleza civil o comercial.

Lo expuesto precedentemente autoriza para sostener que, no obstante existir una prestación de servicios personales y una remuneración determinada, no se estará en presencia de un contrato de trabajo, si tal prestación no se efectúa en situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

En relación con el elemento que nos ocupa, el tratadista Guido Machiavello C., en su obra, "Derecho del Trabajo", Teoría Jurídica y Análisis de las actuales normas chilenas, Tomo I págs. 173 y 174, señala: "La "subordinación" tiene lugar entre el empleador y su personal de trabajadores en general y establece vinculaciones jerárquicas orientadas al cumplimiento de un fin productivo mediante normas, operaciones organizadas y controles.

"La subordinación impone deberes a los trabajadores respecto de las facultades discrecionales del empleador. Jurídicamente se manifiesta en obligaciones conexas y en un modo singular de cumplimiento de la obligación laboral que se extiende en el tiempo".

El mismo autor agrega: "Para el empleador la subordinación es indispensable a fin de que su unidad de producción realmente sea un ente con organización, y no un lugar en el que cada uno "actúe autónomamente" o haga lo que estime conveniente. Para él es una necesidad imperiosa que todo los trabajadores y todos los factores sean combinados bajo su dirección centralizada y superior y por ello asume el riesgo del ejercicio".

Ahora bien, de acuerdo a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, el señalado vínculo de subordinación o dependencia se materializa a través de diversas manifestaciones concretas tales como "la continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la obligación de ceñirse a las órdenes e instrucciones dadas por el empleador, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a controles de diversa índole, la necesidad de rendir cuenta del trabajo realizado, etc., estimándose, además, que dicho vínculo está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador".

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes recopilados y tenidos a la vista y, en especial, de la escritura de constitución de la Sociedad Constructora — y del informe de fiscalización de 06.01.95, emitido por la fiscalizadora Sra. M.F.A., se ha podido establecer que don N.N., era accionista mayoritario de dicha empresa.

En efecto, de acuerdo a los referidos antecedentes, la composición accionaria de la aludida sociedad era la siguiente: Rentas — S.A.; 33,33%, don X. X., 16,74% y don N.N. 50%.

De los mismos antecedentes se ha podido establecer que el directorio de la referida sociedad se compone de 3 directores, uno de los cuales era el Sr. N.N., quien, a la fecha de su fallecimiento, detentaba, además, la calidad de presidente de dicho organismo.

De la documentación referida se desprende, igualmente, que el presunto trabajador era representante legal subrogante de la mencionada sociedad.

Analizada la situación en consulta a la luz de los preceptos legales citados y consideraciones formuladas, preciso es convenir que el hecho de que la persona aludida haya tenido un 50% del total accionario, que haya integrado el directorio de la sociedad, organismo éste que la representa judicial y extrajudicialmente y que cuenta con todas las facultades de administración y disposición necesarias para el cumplimiento del objeto social, salvo aquellas privativas de la junta general de accionistas, y al cual, entre otras atribuciones le corresponde nombrar al gerente general; que haya tenido la calidad de representante legal subrogante de la referida sociedad y la de presidente del respectivo directorio, constituyen circunstancias que autorizan para sostener que no pudo prestar servicios para la misma en situación de subordinación o dependencia, toda vez que las condiciones de su desempeño determinaron necesariamente la confusión de su voluntad con la de la sociedad que integró y con el rol de representante del empleador respecto de los trabajadores de la misma.

Cabe hacer presente que una tesis similar a la expuesta ha sido sustentada por esta Dirección, entre otros, en Dictámenes N<sup>os</sup>. 6.608/104, de 24.08.89 y 8.949/176, de 05.12.88, cuyas copias se adjuntan.

No altera la conclusión anterior el argumento hecho valer por la recurrente en orden a que la ley de sociedades anónimas y su reglamento reconocen expresamente la posibilidad de que los directores de dichas sociedades desempeñen funciones o empleos distinto del ejercicio de su cargo de tales, y perciban por ellos una remuneración, por cuanto, como ya se analizara en párrafos precedentes, para que exista una relación de índole laboral es necesario que los servicios se presten bajo un vínculo de subordinación o dependencia, condición ésta que, conforme a lo expuesto en párrafos que anteceden, no se cumplía en el caso en análisis.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que don N.N. no pudo prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia para la sociedad anónima cerrada "Constructora —" atendida su calidad de director y accionista mayoritario de la misma.

## **NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**

**133/04, 08.01.96.**

**El ex trabajador del Banco —, de la ciudad de Arica, Sr. N.N., tiene derecho a percibir el bono de Fiestas Patrias y el de término de negociación pactados en el contrato colectivo vigente en la referida Institución Bancaria.**

**Se niega lugar a la reconsideración de las instrucciones cursadas a dicho Banco por el fiscalizador Sr. J.A.R.O. en el comparendo de fecha 30.10.95 celebrado en la Inspección Provincial del Trabajo de Arica.**

**Fuentes:** Código Civil, artículo 1655; Código del Trabajo, artículo 349 incisos 2º y 3º.

**Concordancias:** Ord. N°s. 5.548/177, de 13.08.91 y 4.825/216, de 25.08.92.

Se ha solicitado de esta Dirección reconsideración de las instrucciones cursadas por el fiscalizador Sr. J.A.R.O. en el comparendo de fecha 20 de octubre de 1995, celebrado en la Inspección Provincial del Trabajo de Arica, reclamo N° 95.868, entre el Banco — y el Sr. N.N., a través de las cuales se ordena al referido Banco pagar al Sr. N.N. un aguinaldo de Fiestas Patrias y un bono de término de negociación, que se encuentran pactados en el contrato colectivo vigente en la empresa.

La reconsideración se fundamenta principalmente en lo siguiente: a) que no corresponde el pago de ninguno de los dos beneficios porque el trabajador no se encontraba prestando servicios efectivos al momento del pago de ellos, ya que estaba privado de libertad por un supuesto delito de apropiación indebida de dineros del Banco; b) aun cuando procediera el pago por los conceptos indicados, operaría la compensación, y c) al no existir relación laboral vigente entre las partes, serían los Tribunales de Justicia los competentes para conocer de esta materia y no la Dirección del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

De acuerdo a los antecedentes que obran en poder de este Servicio los beneficios por cuya procedencia se consulta, se encuentran estipulados en las cláusulas decimoséptima y vigésimo tercera del contrato colectivo suscrito en la empresa con fecha 02 de octubre de 1995, cuya vigencia empieza el 1º de octubre de 1995 y termina el 30 de septiembre de 1997, según aparece de la cláusula segunda de dicho instrumento.

La cláusula decimoséptima, establece:

"Aguinaldos:

"En los meses de marzo, septiembre y diciembre de cada año, los trabajadores percibirán, por concepto de aguinaldos, la suma de \$116.320, \$ 72.704 y \$ 116.320 respectivamente, los que serán pagados dentro de los primeros 5 días de cada mes".

De la norma convencional precedentemente transcrita se infiere que los trabajadores afectos al contrato colectivo tienen derecho en los meses de marzo, septiembre y diciembre de cada año, por concepto de aguinaldos, a la suma de \$116.320, \$72.704 y \$116.320 respectivamente, las que son pagadas dentro de los primeros 5 días de cada mes.

Por su parte, la cláusula vigésimo tercera, señala:

"Bonificación de término de negociación.

"El Banco pagará, por única vez, en el mes de octubre de 1995, una bonificación especial de término de negociación, ascendente a las sumas que siguen:

"a) A todos los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo y que no reciban incremento en sus sueldos base como consecuencia de su aplicación: \$ 270.000.

"b) A todos los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo y que reciban incremento en sus sueldos base como consecuencia de su aplicación: \$235.700".

De la disposición convencional transcrita se desprende que el Banco se obligó a pagar por una sola vez, durante el mes de octubre de 1995, a los trabajadores afectos al instrumento colectivo de que se trata, una bonificación especial de término de negociación, ascendente a \$270.000 a aquellos que no recibieron incremento en sus sueldos base y a \$235.700, a los que recibieron incremento en ellos.

El claro tenor de las cláusulas transcritas y comentadas precedentemente permite sostener que las partes contratantes condicionaron la procedencia de ambos beneficios a la vigencia de los contratos de trabajo de los respectivos dependientes.

De ello se sigue, que no resulta procedente que la empresa sujete el pago de los referidos estipendios a la prestación efectiva de servicios de los dependientes, toda vez que es un requisito no previsto por las partes al pactar cada uno de ellos.

Corroborar la afirmación anterior en cuanto a que su concesión se encuentra condicionada exclusivamente a la vigencia de los contratos de trabajo, la naturaleza misma de ambos beneficios, los cuales no guardan relación alguna con aquéllos cuyo otorgamiento se encuentra directamente vinculado a servicios efectivos, como serían por ejemplo un bono de asistencia o un bono de movilización.

Aplicando lo antes expuesto al caso en consulta, posible es convenir que la circunstancia que don N.N. no haya prestado servicios durante el lapso indicado por la empresa, por encontrarse privado de libertad por un supuesto delito de apropiación indebida de dinero, carece de incidencia para el pago de los bonos de que se trata, toda vez que a la fecha de devengarse ambos estipendios, el trabajador mantenía vigente la relación laboral que lo unía con el Banco —.

Ahora bien, en lo que dice relación con la posibilidad de compensar las cantidades adeudadas por el trabajador por concepto de la apropiación indebida de dineros del Banco de que se le acusa, con las que le correspondería recibir por los bonos de Fiestas Patrias y por término de negociación, cabe señalar que no resultaría jurídicamente procedente, en opinión de la suscrita, toda vez que la compensación de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 1655 y siguientes del Código Civil, opera cuando dos personas son deudoras una de otra, lo que no ocurre en la especie en este momento.

En efecto, en el caso que nos ocupa y de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, la causa que se tramita ante el Cuarto Juzgado del Crimen de Arica, Rol N° 15.151-a, por el supuesto delito de hurto de dinero o apropiación indebida de la suma de \$2.494.000 por parte del Sr. N.N., aún se encuentra pendiente, vale decir, no ha sido ni acusado ni condenado por el referido delito, de manera que a la fecha no sería jurídicamente deudor del Banco por el aludido concepto.

De esta forma, en opinión de la suscrita, al no ser recíprocamente deudores empleador y trabajador, no resulta procedente que opere la figura jurídica de la compensación.

Por último y en lo que respecta al argumento esgrimido por la recurrente relativo a la incompetencia de este Servicio para exigir el pago de los beneficios en análisis, por el hecho de encontrarse extinguida la relación laboral entre el Sr. N.N. y el Banco — al momento de cursarse las instrucciones de que se trata, cabe señalar que las facultades otorgadas a la Dirección del Trabajo por los artículos 1º letra a) y 5º letras a) y c), del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, concernientes a la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral en todo el territorio de la República, son genéricas, por lo cual deben entenderse referidas a toda relación laboral, se encuentre ésta vigente o se haya extinguido por cualquier causa.

Cabe hacer presente, además, en lo que respecta específicamente a las facultades de fiscalización del cumplimiento de cláusulas de contratos colectivos, o de exigir su aplicación, que la jurisprudencia reiterada de esta Dirección del Trabajo, contenida entre otros, en Ords. N°s. 8.230/283, de 16.12.91 y 4.825/216, de 25.08.92, ha establecido que si bien, en general, las facultades de interpretación del Director del Trabajo se relacionan con la legislación y reglamentación laboral, la ley, no obstante, ha radicado en los Inspectores del Trabajo la función fiscalizadora del cumplimiento no sólo de esas normas legislativas y reglamentarias, sino también de aquellas obligaciones laborales de fuente convencional, como la que nos ocupa, para cuyo efecto les ha conferido diversas atribuciones, una de las cuales consiste en la facultad de aplicar directamente medidas sancionatorias.

Así es como el texto del artículo 349 del Código del Trabajo, no deja lugar a dudas que los Inspectores del Trabajo tienen facultad para fiscalizar el cumplimiento de las estipulaciones contenidas en los contratos colectivos y para sancionar, consecuentemente, su incumplimiento.

En efecto, los incisos 2º y 3º del referido artículo, disponen:

"No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en contratos y convenios colectivos y fallos arbitrales, será sancionado con multa a beneficio fiscal de hasta diez unidades tributarias mensuales. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuarán con arreglo a las disposiciones del Título II del Libro V de este Código.

"Lo dispuesto en el inciso anterior es sin perjuicio de las facultades de fiscalización que sobre el cumplimiento de los contratos y convenios colectivos y fallos arbitrales corresponden a la Dirección del Trabajo".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente reconsiderar las instrucciones cursadas al Banco — por el fiscalizador Sr. J.A.R.O. en el comparendo de fecha 20 de octubre de 1995, celebrado en la Inspección Provincial del Trabajo de Arica, reclamo N° 95.868, por encontrarse ajustadas a derecho.

## **JORNADA BISEMANAL. COMPETENCIA. DIRECCION DEL TRABAJO.**

**134/05, 08.01.96.**

**No resulta necesaria la autorización de la Dirección del Trabajo para que la Empresa Pesquera — pacte con su personal que se desempeña en las labores de vigilantes en el cultivo de ostiones en Tongoy, una jornada de**

**doce días ininterrumpidos de labor, seguidos de tres días de descanso, atendido que la prestación de servicios se efectúa en lugares apartados de los centros urbanos.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 39.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 769/30, de 05.02.92; 8.433/194, de 16.11.90; 310/007, de 11.01.89 y 6.232/125, de 23.08.88 y Ord. N° 609/280, de 22.10.92.

Se ha solicitado autorización de esta Dirección para implantar un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos respecto del personal de la Empresa Pesquera — que se desempeña en las labores de vigilancia en el cultivo de ostiones, ubicada en Tongoy, consistente en trabajar durante doce días consecutivos seguidos de tres días de descanso en jornadas de ocho horas diarias.

Lo anterior encuentra su fundamento, a juicio de la empresa recurrente, en la lejanía que existe entre el lugar de las faenas y el domicilio de los trabajadores de que se trata, que proceden de la ciudad de Valparaíso.

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

"El artículo 39 del Código del Trabajo, prescribe:

"En los casos en que la prestación de los servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorio de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno".

De la norma anteriormente transcrita se colige que las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas cuando se trate de servicios que deban prestarse en lugares apartados de centros urbanos, debiendo otorgarse al término de cada jornada especial los días de descanso compensatorios de los domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.

Ahora bien, si se considera que la norma citada ha facultado expresamente a las partes para pactar una jornada de hasta dos semanas de extensión si la prestación de los servicios debe efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, resulta forzoso concluir que sólo es necesario que la empresa y sus dependientes así lo convengan, no requiriéndose para tal efecto de la autorización previa de esta Dirección.

De consiguiente, como en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, aparece que los trabajadores que se desempeñan en las faenas de vigilantes en el cultivo de ostiones y prestan servicios en lugares apartados de centros urbanos, es posible afirmar que la Empresa Pesquera — se encuentra facultada para pactar con los dependientes que laboran en las aludidas faenas el sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos solicitado, sin que sea necesaria para ello la autorización de este Servicio.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones expuestas, cumpto con informar a Ud. que no resulta necesaria la autorización de la Dirección del Trabajo para que la Empresa Pesquera — pacte con su personal que se desempeña en las labores de vigilantes en el cultivo de ostiones una jornada de doce días ininterrumpidos de labor, seguidos de tres días continuos de descanso.

## **PROTECCION A LA MATERNIDAD. SALAS CUNAS. OBLIGACION. CUMPLIMIENTO.**

**135/06, 08.01.96.**

**No resulta jurídicamente procedente que el empleador cumpla con la obligación prevista en el artículo 203 del Código del Trabajo, pagando directamente a las respectivas trabajadoras una suma de dinero acordada con cada una de ellas para solventar los gastos de sala cuna.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 203.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 5.831, de 10.12.84 y 8.365/252, de 17.11.87.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si resulta procedente que el empleador cumpla con la obligación prevista en el artículo 203 del Código del Trabajo, pagando directamente a las respectivas trabajadoras una suma de dinero acordada con cada una de ellas para solventar los gastos de sala cuna.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

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

"Los establecimientos que ocupen veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas cunas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres pueden dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica cuyos establecimientos ocupen, entre todos, veinte o más trabajadores. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter".

Del precepto legal transcrito se infiere que los establecimientos en que laboren más de veinte trabajadoras, cualquiera sea su edad o estado civil, están obligados a tener salas cunas anexas e independientes del lugar de trabajo, en donde las mujeres puedan alimentar a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras efectúen sus labores.

Por su parte, el inciso 2º del artículo citado, preceptúa:

"Con todo, los establecimientos 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".

Conforme a la norma anotada, los establecimientos ubicados en una misma área geográfica, pueden, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas donde se atiende a los hijos de las trabajadoras de todos ellos.

Por último, los incisos 5º y 6º, de la norma en análisis, previenen:

"Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

"El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles".

De la disposición legal preinserta se colige que se entiende que el empleador cumple con la obligación a que se alude en párrafos precedentes, si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la dependiente lleve a sus hijos menores de dos años, la cual debe ser determinada por el empleador eligiéndola de entre aquellas que cuentan con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

De consiguiente, concordando lo expuesto en los acápite anteriores, preciso es convenir que la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida por el empleador a través de tres alternativas:

- a) Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo.
- b) Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica, y
- c) Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento a que la trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

Como es dable apreciar, las normas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, establecen en forma categórica las modalidades específicas para dar cumplimiento a la obligación de proporcionar servicios de sala cuna, de suerte tal, que no resulta procedente otorgar el beneficio aludido en términos distintos a los señalados.

Lo anterior, permite concluir que el empleador no puede dar por satisfecha la obligación en comento mediante el procedimiento de entregar directamente a la mujer una suma en dinero, supuestamente equivalente o compensatoria a los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna.

A mayor abundamiento, cabe agregar que el pago directo a la trabajadora de una suma de dinero para solventar los gastos de sala cuna, implica una renuncia a un derecho laboral por parte de ésta, la que conforme a lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo, se encuentra prohibida en tanto se mantenga vigente la relación laboral.

La tesis sustentada en el cuerpo del presente informe, se encuentra en armonía con lo sostenido por este Servicio en los Dictámenes N°s. 5.831, de 10.12.84 y 8.365/252, de 17.11.87.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumplesme informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que el empleador cumpla con la obligación prevista en el artículo 203 del Código del Trabajo, pagando directamente a las respectivas trabajadoras una suma de dinero acordada con cada una de ellas para solventar los gastos de sala cuna.

## **REGLAMENTO INTERNO. PROCEDENCIA. BANCO CENTRAL.**

**136/07, 08.01.96.**

- 1) El Banco Central de Chile se encuentra obligado a confeccionar un reglamento interno de Higiene y Seguridad y a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad de conformidad a la Ley N° 16.744 y al D.S. N° 40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.**
- 2) El Banco Central de Chile no se encuentra obligado a confeccionar un reglamento interno en los términos previstos en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo.**
- 3) Reconsidera doctrina contenida en Ord. N° 1.236, de 07.06.82.**

**Fuentes:** D.S. N° 54, de 1969 y D.S. N° 30, de 1988, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Código del Trabajo, artículo 3° D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social; Ley N° 16.744. Código del Trabajo, artículos 153 y siguientes.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si el Banco Central de Chile está obligado a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en el trabajo, y Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad.

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

El artículo 1° del Decreto Supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modificado por el Decreto Supremo N° 30, de 1988, del mismo Ministerio, dispone:

"En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

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

Del análisis de la disposición reglamentaria precedentemente transcrita se infiere que las normas sobre Comités Paritarios alcanzan actualmente a todas las empresas, cualquiera que sea su naturaleza jurídica y la actividad a que se dediquen, sea industria, comercio, servicios, etc.

Asimismo, se desprende de la mencionada norma que en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 trabajadores deberán organizarse Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, y si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité, correspondiendo al Inspector del Trabajo decidir, en caso de duda, si procede o no la constitución de tales organismos.

Precisado lo anterior y con el objeto de resolver el problema planteado se hace necesario determinar previamente que debe entenderse por empresa, debiendo recurrirse, para tal efecto, al concepto fijado por el inciso final del artículo 3° del Código del Trabajo, el cual preceptúa:

"Para los efectos de la legislación laboral y de Seguridad Social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".

Del precepto legal antes transcrito se infiere que en el ámbito de la legislación laboral y de Seguridad Social el término "empresa" comprende los siguientes elementos:

- a) Una organización de personas y de elementos materiales e inmateriales;
- b) Una dirección bajo la cual se ordenan estas personas y elementos;
- c) La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico, y
- d) Que esta organización esté dotada de una individualidad legal determinada.

Las características precedentemente anotadas permiten concluir que el concepto de empresa fijado por la aludida norma legal es amplio en lo que respecta a las finalidades que le asigna, en forma tal que, en este aspecto, comprende toda organización, sean sus objetivos de orden económicos, social, cultural o benéfico, independientemente de si persigue o no fines de lucro.

Al tenor de lo expuesto, posible es concluir que no existe impedimento jurídico para considerar como empresa al Banco Central de Chile, por cuanto concurren a su respecto todos los elementos que, conforme a la legislación laboral, son constitutivos del concepto de empresa, circunstancia que, a la vez, permite afirmar que resulta aplicable a esa entidad la exigencia prevista en el artículo 1º del Decreto Nº 54, de 1969, modificado por el Decreto Supremo Nº 30, de 1988, antes transcrito y comentado.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas y consideraciones formuladas, cúmplame informar a Ud. que el Banco Central de Chile se encuentra afecto a la obligación prevista en el Decreto Supremo Nº 54, de 1969, relativa a la constitución de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Respecto de la obligación de confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, debemos decir que el sistema de prevención de riesgos contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales existente en nuestro país le asigna una importancia sustantiva a las medidas de prevención implantadas a partir de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, los reglamentos internos, los departamentos de prevención y el "derecho a saber" de los trabajadores, los cuales presentan las características de constituir instrumentos de prevención radicados al interior de la empresa, correspondiéndole al Estado únicamente la labor de fiscalizar el adecuado funcionamiento de los mismos.

Los siguientes artículos regulan lo relativo a los reglamentos internos:

Artículo 153 del Código del Trabajo.

"Las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente veinticinco o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento".

Artículo 67 de la Ley N° 16.744.

"Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que impongan las normas reglamentarias o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo".

Artículo 14 del Decreto N° 40, de 07 de mayo de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

"Toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del Reglamento a cada trabajador".

De la interpretación de las normas precedentes se desprende que a las empresas les asiste una doble obligación de confeccionar los reglamentos internos, regulados en la ley, por una parte el Reglamento de Higiene y Seguridad contenido en la Ley N° 16.744 y, por otra, el reglamento de orden y disciplina regulado en el Código del Trabajo.

Respecto del Reglamento de Higiene y Seguridad la ley impone una obligación amplia de confección para "toda empresa o entidad"; teniendo presente los considerandos ya efectuados a partir del artículo 3° del Código del Trabajo, forzoso resulta concluir que el Banco Central Chile está obligado a confeccionar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en los términos previstos en la Ley N° 16.744 y del Decreto N° 40, de 1969.

En lo que se refiere a la obligatoriedad de confeccionar el Reglamento de Orden y Seguridad contenido en el artículo 153 del Código del Trabajo, la ley ha impuesto dos requisitos copulativos, a saber, por una parte el de tratarse de empresas comerciales o industriales y, por otra, el de ocupar normalmente 25 o más trabajadores. Cumplido en este caso el segundo requisito nos corresponde determinar si el Banco Central puede ser considerado, para efectos laborales como una empresa industrial o comercial.

El Banco Central está definido en la Ley N° 18.840 de la siguiente manera:

"Artículo 1°.- El Banco Central de Chile es un organismo autónomo, de rango constitucional, de carácter técnico, con personalidad jurídica, patrimonio propio y duración indefinida.

"Artículo 2°.- El Banco, en el ejercicio de sus funciones y atribuciones, se regirá exclusivamente por las normas de esta ley orgánica y no le serán aplicables, para ningún efecto legal, las disposiciones generales o especiales, dictadas o que se dicten para el sector público. Subsidiariamente y dentro de su competencia, se regirá por las normas del sector privado.

"El Banco tendrá por objeto velar por la estabilidad de la moneda y el normal funcionamiento de los pagos internos y externos.

"Las atribuciones del Banco, para estos efectos, serán la regulación de la cantidad de dinero y de crédito en circulación, la ejecución de operaciones de crédito y cambios internacionales, como, asimismo, la dictación de normas en materia monetaria, crediticia, financiera y de cambios internacionales".

De las normas transcritas podemos desprender que el Banco Central es, una empresa que se rige por un estatuto especial y en subsidio por las normas aplicables al sector privado, entre estas, el Código del Trabajo.

Teniendo presente que las atribuciones del Banco Central de Chile contenidas en la Ley Nº 18.840 no han variado en lo pertinente al asunto que nos ocupa, debemos concluir que, tal como se expuso en el Ordinario Nº 1.236, de 07.06.82, las facultades de orden normativo, facultades en materia de financiamiento y coordinación del sistema bancario y financiero, facultades en materia internacional, de comercio exterior y operaciones de cambios internacionales, atribuciones para emitir valores y efectuar operaciones en mercado abierto, potestad para emitir billetes y acuñar moneda, etc., permite sostener que todas las funciones que le ha entregado la ley al Banco Central tienden principalmente a la satisfacción de necesidades públicas generales y que comprometen el sistema económico del país, lo que impide calificarlo como una entidad de carácter comercial, razón por la cual debemos llegar a la conclusión que el Banco Central de Chile no se encuentra obligado a confeccionar un reglamento interno en los términos previstos en el artículo 153 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de la conclusión anterior, y teniendo presente la fundamental importancia que tienen los estatutos de orden y disciplina internos en el logro y la mantención de un ambiente de trabajo seguro y adecuado, podemos decir que resulta recomendable que una empresa de la magnitud e importancia del Banco Central de Chile confeccione un reglamento interno en los términos previstos en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo.

## **JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO.**

**137/08, 08.01.96.**

**Deniega autorización para mantener el sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos que utiliza actualmente respecto del personal de operadoras telefónicas, consistente en laborar 12 días continuos, con 2 días de descanso y con una jornada de 8 horas diarias.**

**Niega lugar a reconsideración del Oficio de Instrucciones Nº 95-0613, de fecha 20.10.95, del fiscalizador Sr. E.M.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 38.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 6.476/300, de 03.11.94 y 1.925/95, de 27.03.95.

Se ha solicitado autorización para mantener un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto del personal de operadoras telefónicas que presta servicios en la Empresa —, en los locales ubicados en Avenida —, Santiago, y en calle —, Santiago, consistente en laborar 12 días continuos, con 2 días de descanso, con una jornada de 8 horas diarias.

Asimismo, se ha solicitado reconsideración del Oficio de Instrucciones Nº 95-0613 de fecha 20.10.95 mediante el cual el fiscalizador Sr. E.M., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, ordenó a la referida Empresa distribuir la jornada de trabajo en no más de

seis días a la semana, otorgar un día de descanso en compensación por cada domingo y festivo laborado y pagar sobresueldo por los meses de abril a septiembre de 1995, con sus correspondientes cotizaciones previsionales.

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

El artículo 38 del Código del Trabajo en su inciso final dispone:

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

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

En la especie, analizados los antecedentes aportados posible es concluir que no resulta procedente acceder a lo solicitado, por cuanto en este caso no concurren las exigencias legales previstas en la aludida norma, que harían factible autorizar el sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos de que se trata.

En efecto, de los referidos antecedentes, es posible inferir que tanto las labores que desarrolla la Empresa requirente, como asimismo, el lugar en que se efectúa la prestación de servicios no impiden dar aplicación a las normas generales que, sobre distribución de la jornada y de los descansos, se contemplan en las demás disposiciones del aludido artículo 38.

Por lo tanto, cabe señalar que no resulta jurídicamente procedente autorizar a la Empresa — para mantener el sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos ya individualizado, el cual se encuentra implementado desde octubre de 1994, debiendo, por ende, confirmarse las instrucciones impartidas por el fiscalizador Sr. E.M., mediante Formulario N° 95-0613, de 20.10.95.

En lo que dice relación con el argumento invocado por el recurrente en su presentación, en el sentido de que el sistema excepcional cuya mantención se requería había sido autorizado por la Dirección del Trabajo, respecto de las mismas trabajadoras, cuando estas prestaban servicios en —, cumpla con informar a Ud. que revisados los respectivos registros de este Servicio, no aparece que esta última Empresa cuente con dicha autorización.

En todo caso, cabe aclarar que de acuerdo a nuestra jurisprudencia administrativa la autorización de un sistema especial por parte del Director del Trabajo, rige sólo para la empresa y los trabajadores respecto de los cuales se cursó, de suerte tal que la misma, de ninguna manera puede ser invocada por una empresa distinta como lo es —.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que se deniega autorización a la Empresa — para mantener el sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos que utiliza actualmente respecto del personal de operadoras telefónicas, consistente en laborar 12 días continuos, con 2 día de descanso y con una jornada de 8 horas diarias.

Niega lugar a reconsideración del Oficio de Instrucciones N° 95-0613, de fecha 20.10.95, del fiscalizador Sr. E.M.

## **JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO.**

**138/09, 08.01.96.**

**Se deniega a las Farmacias — solicitud de autorización de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos que consiste en laborar 10 días ininterrumpidos de trabajo seguidos de un día de descanso a continuación.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 38 inciso final.

**Concordancias:** Dictamen Ord. N° 6.476/300, de 03.11.94.

Se solicita autorización de esta Dirección para implantar un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos del personal que labora en Farmacias —, de Prat N° 307 y Condell N° 236 de la ciudad del mismo nombre, consistente en trabajar una vez al mes un turno de 10 días corridos seguido de un día de descanso a continuación.

Se fundamenta la solicitud en la exigencia efectuada a las Farmacias indicadas por el Servicio de Salud en orden a cumplir un turno que incluya un domingo al mes.

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

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

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

De la disposición anterior se desprende que, en casos calificados y cuando la distribución de jornada y descansos que consagra el citado precepto no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de los servicios, el Director del Trabajo podrá autorizar un sistema excepcional de distribución, mediante resolución fundada.

En la especie, analizados los antecedentes, posible es concluir que no resulta procedente acceder a lo solicitado, por cuanto no concurren a su respecto las exigencias legales previstas en la aludida norma, que haría factible otorgar la autorización del sistema excepcional de que se trata.

En efecto, de lo señalado en la solicitud se desprende que no existe impedimento alguno para dar aplicación, en las labores en estudio, a las otras normas del mismo precepto legal, atendidas las características de la prestación de los servicios.

De este modo, y según lo dispuesto en el inciso tercero de la misma disposición legal citada, en orden a que las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso en la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo que incidiere en similar período, factible resulta derivar que en la especie, no se encuentra justificado que no pueda otorgarse el descanso compensatorio en esta forma, sino que

como se propone, al cabo de 10 días de trabajo ininterrumpido, considerando que las farmacias son establecimientos comerciales, regidos precisamente por la norma indicada sobre descanso compensatorio semanal.

De lo expresado precedentemente se concluye que el sistema propuesto infringe las normas sobre descanso semanal que deben observar los establecimientos comerciales como los mencionados.

En consecuencia, en conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas cúpleme informar a Ud. que se deniega a las Farmacias — solicitud de autorización de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos que consiste en laborar 10 días ininterrumpidos de trabajo seguidos de un día de descanso a continuación.

## **ESTATUTO DE SALUD. FERIADO.**

**139/10, 08.01.96.**

**No resulta jurídicamente procedente aplicar supletoriamente el artículo 105 de la Ley N° 18.883 al régimen de feriado consignado en el artículo 18 de la Ley N° 19.378 para el personal regido por esta última.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículos 4° inciso 1°, y 18.

Se solicita que esta Dirección determine si resulta jurídicamente procedente, en conformidad a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 4° de la Ley N° 19.378, aplicar supletoriamente el artículo 105 de la Ley N° 18.883 al régimen de feriado consignado en el artículo 18 del primer cuerpo legal para el personal regido por sus disposiciones.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 18 de la Ley N° 19.378, publicado en el Diario Oficial de 13 de abril de 1995, que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, dispone:

"El personal con más de un año de servicio tendrá derecho a un feriado con goce de todas sus remuneraciones.

"El feriado corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para el personal con menos de quince años de servicios; de veinte días hábiles para el personal con quince o más años de servicios y menos de veinte y de veinticinco días hábiles para el personal que tenga veinte o más años de servicios.

"Para estos efectos, no se considerarán como días hábiles los días sábado y se computarán los años trabajados en el sector público en cualquier calidad jurídica, en establecimientos municipales, corporaciones privadas de atención primaria de salud y en los Programas de Empleo Mínimo, Programas de Obras para Jefes de Hogar y Programa de Expansión de Recursos Humanos, desempeñados en el sector salud y debidamente acreditados en la forma que determine el Reglamento.

"El personal solicitará su feriado indicando la fecha en que hará uso de él, el que en ningún caso podrá ser denegado discrecionalmente.

"Cuando las necesidades del establecimiento lo requieran, el Director podrá anticipar o postergar la época del feriado, a condición de que éste quede comprendido dentro del año respectivo, salvo que el funcionario pidiere, expresamente, hacer uso conjunto de su feriado con el que le correspondiere al año siguiente. Sin embargo, no podrán acumularse más de dos períodos consecutivos de feriados.

"El personal podrá solicitar hacer uso del feriado en forma fraccionada, pero una de las fracciones no podrá ser inferior a diez días".

Cabe hacer presente que el precepto legal transcrito regula expresamente un completo régimen de feriado aplicable al personal regido por la Ley N° 19.378, contemplando normas sobre duración del beneficio, forma de computarlo, anticipación, postergación, acumulación y fraccionamiento del feriado.

En estas circunstancias, no resulta jurídicamente procedente, en conformidad a lo prevenido en el artículo 4° del mismo cuerpo legal, aplicar supletoriamente las disposiciones contenidas en la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, y adicionar el feriado de los funcionarios a que se refiere el artículo 105 en la forma que en este precepto se señala.

En efecto, el inciso 1° del artículo 4° de la Ley N° 19.378, previene:

"En todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este Estatuto, se aplicarán, en forma supletoria, las normas de la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que no resulta jurídicamente procedente, en conformidad a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 4° de la Ley N° 19.378, aplicar supletoriamente el artículo 105 de la Ley N° 18.883 al régimen de feriado consignado en el artículo 18 del primer cuerpo legal para el personal regido por sus disposiciones.

## **NEGOCIACION COLECTIVA. HUELGA. FERIADO COLECTIVO. PROCEDENCIA.**

**140/11, 08.01.96.**

- 1) No procede disponer el feriado colectivo durante el período de huelga.**
- 2) El procedimiento de negociación colectiva en un establecimiento educacional se suspende durante el período de interrupción de actividades escolares.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 7°, 76, 326, 370, 374 y 377 inciso 1°.

**Concordancias:** Dictámenes N° 7.066/233, de 28.10.91 y N° 3.978/89, de 07.06.90.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de:

- 1) Procedencia de que el empleador disponga el cierre de su empresa o establecimiento en los términos del artículo 76 del Código del Trabajo, durante el período de huelga, y

- 2) Procedencia de suspender el procedimiento de negociación colectiva durante el período de interrupción de actividades escolares, cuando al momento de hacer efectiva la huelga existan profesionales de la educación convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento.

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

- 1) El artículo 7º del Código del Trabajo dispone:

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

Por su parte, el inciso 1º del artículo 377 del mismo cuerpo legal prescribe:

"Durante la huelga o el cierre temporal o lock-out se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato".

De los preceptos legales transcritos se colige que son obligaciones principales del contrato de trabajo la de prestar servicios bajo dependencia y subordinación, en el caso del trabajador, y la de pagar una remuneración por tales servicios, en el caso del empleador, sin perjuicio de las derivadas de los derechos y beneficios consagrados por la legislación laboral.

Se infiere también que durante la huelga o cierre temporal se suspenden, respecto de los trabajadores y empleador involucrados, los efectos del contrato de trabajo, de suerte tal que aquéllos no tienen obligación de prestar servicios ni éste de pagar las remuneraciones y demás beneficios provenientes del contrato.

De consiguiente, la suspensión de los efectos del contrato, esto es, de los derechos y obligaciones de las partes, alcanza al goce de los beneficios legales que, como el feriado, suponen la plena vigencia del contrato para su otorgamiento, y que no pueden exigirse por el trabajador ni concederse por el empleador hasta que dichos efectos se restablezcan.

En la especie, y en virtud de lo expresado, el empleador está inhabilitado para ejercer la facultad de determinar que en su empresa o establecimiento, o en parte de ellos, se proceda a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal haga uso del feriado en forma colectiva, por cuanto los efectos del contrato de trabajo de los dependientes en huelga se hallan suspendidos, y el beneficio de feriado no puede ejercerse ajeno a la plena vigencia del vínculo jurídico laboral.

A mayor abundamiento, resulta del todo inconciliable el goce simultáneo de los derechos a feriado y de huelga, que se ejercen siempre en momentos distintos e incompatibles, a saber, uno durante la vigencia plena del contrato de trabajo y el otro durante la suspensión de sus efectos.

Por todo lo anterior, es manifiesta la improcedencia de ejercer la facultad consagrada en el artículo 76 del Código del Trabajo, durante el período de huelga de todos o algunos de los dependientes de la empresa o establecimiento de que se trate.

- 2) De conformidad a la doctrina vigente del Servicio, contenida en los Dictámenes N° 7.066/233, de 28.10.91 y N° 3.978/89, de 07.06.90 el procedimiento de negociación colectiva en un establecimiento educacional debe entenderse suspendido, respecto de los trabajado-

res involucrados en el mismo, durante los períodos de interrupción de las actividades docentes, como es el caso de las vacaciones de invierno y verano y de Fiestas Patrias, en el evento que coincida con tales períodos el día en que deba hacerse efectiva la huelga.

Precisa también la doctrina, en el Dictamen N° 7.066/233 de 1991, que no obsta a la conclusión anterior la circunstancia de que algunos docentes se mantengan en el establecimiento en labores distintas a las de aula, por cuanto ello, en todo caso, impediría la manifestación de la voluntad colectiva del grupo negociador, en la forma prevista por la ley.

En la especie, y en aplicación de la doctrina vigente invocada, resulta que el hecho de la convocatoria a los docentes para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, durante el la interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero, tampoco obsta a la suspensión del procedimiento de negociación colectiva, de modo que la huelga deberá hacerse efectiva cuando cese la imposibilidad constituida por la interrupción.

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

- 1) No procede disponer el feriado colectivo durante el período de huelga.
- 2) El procedimiento de negociación colectiva en un establecimiento educacional se suspende durante el período de interrupción de actividades escolares.

## **ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. ADECUACION DE ESTATUTOS. ART. 1º TRANSITORIO. PROCEDENCIA.**

**141/12, 08.01.96.**

**Niega lugar a reconsideración de Ordinario N° 5.085, de 14.08.95, de Sr. Jefe Dpto. Organizaciones Sindicales, de la Dirección del Trabajo, que concluye que la Asociación de Funcionarios de la Dirección General de Aeronáutica Civil se encontraba regida por el artículo 1º transitorio de la Ley N° 19.296, hasta el 06 de mayo de 1995.**

**Fuentes:** Ley N° 19.296, artículo 1º transitorio.

Se ha solicitado reconsideración del Ordinario N° 5.085, de 14.08.95, de Sr. Jefe Departamento Organizaciones Sindicales de este Servicio que concluye que la Asociación de Funcionarios de la Dirección General de Aeronáutica Civil se encontraba regida por el artículo 1º transitorio de la Ley N° 19.296, hasta el 06 de mayo de 1995, fecha en la que reformó sus estatutos depositando el expediente correspondiente el 09 del mismo mes en la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor-Oriente.

Fundamenta su reconsideración en el hecho de que las conclusiones consignadas en el oficio de la referencia, relativas a la fecha de constitución de la asociación y a si dicha organización se ajustó en su formación a las conclusiones de la jurisprudencia de la Contraloría General de la República, no se encuentran objetivamente dilucidadas.

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

El artículo 1º transitorio de la Ley Nº 19.296, publicada en el Diario Oficial de fecha 14.03.94, que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la administración del Estado, prevé:

"Para acogerse al régimen jurídico que establece esta ley, las asociaciones, federaciones y confederaciones o agrupaciones cuyos estatutos se encontraren vigentes a su fecha de entrada en vigencia, deberán adecuarlos en el plazo de dos años, contado desde la misma fecha. Durante dicho lapso, gozarán de los derechos que él la concede.

"La asociación, federación o confederación que empezare a regirse por esta ley será la sucesora legal de la anterior entidad gremial para todos los efectos legales".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que para acogerse al régimen jurídico de la Ley Nº 19.296, era menester que todas aquellas asociaciones, federaciones, confederaciones o agrupaciones de funcionarios cuyos estatutos se encontraban vigentes al 14.03.94, los adecuaran dentro del plazo de dos años, contado desde la misma fecha.

Dicho de otro modo, para acogerse a la normativa de la Ley Nº 19.296, no se hace exigencia alguna en cuanto a que la asociación, federación, confederación o agrupación haya tenido existencia legal al 14.03.94, sino únicamente, estatutos vigentes a esa fecha, pudiendo incluso llegar a sostenerse que bastaba que tales asociaciones existieran como simples agrupaciones de hecho.

Ahora bien en la especie, cabe señalar que este Servicio, mediante Oficio Nº 2.478, de 26.04.94, del Sr. Jefe del Departamento de Organizaciones Sindicales, señaló que la Asociación Nacional de Trabajadores de la Dirección General de Aeronáutica Civil tenía al 14 de marzo de 1994 sus estatutos vigentes, de suerte tal que, aplicando lo expuesto en los párrafos precedentes al caso en consulta, posible es sostener que dicha asociación se encontraba en la situación prevista en el artículo 1º transitorio de la Ley Nº 19.296.

De esta manera, entonces, considerando que las argumentaciones hechas valer por esa entidad y en que se apoya la solicitud de reconsideración planteada se encuentran referidas a hechos tendientes a acreditar la existencia legal de la asociación o al cumplimiento de determinados requisitos, ambas circunstancias no contempladas, como ya se dijera, en el citado artículo 1º transitorio, posible es sostener que las mismas carecen de toda incidencia para los efectos de modificar lo resuelto en el Ordinario Nº 5.085, de 14.08.95.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración del Ordinario Nº 5.085, de 14.08.95, de Sr. Jefe Departamento de Organizaciones Sindicales de este Servicio, que concluye que la Asociación de Funcionarios de la Dirección General de Aeronáutica Civil se encontraba regida por el artículo 1º transitorio de la Ley Nº 19.296, hasta el 06 de mayo de 1995.

## **FERIADO. REMUNERACION. BENEFICIOS QUE SE INCLUYEN.**

**142/13, 08.01.96.**

**No resulta procedente incluir en la base de cálculo de la remuneración correspondiente al feriado el bono de ración de pan contemplado en la cláusula 10ª del**

## **Convenio Colectivo vigente entre el Sindicato Interempresa de Trabajadores Panificadores de Arica y diversos industriales panificadores de esa provincia.**

**Fuentes:** Código Civil, artículo 1560.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de la consulta formulada, ante esa Inspección del Trabajo por el Sindicato Interempresa de Trabajadores Panificadores de Arica, en orden a determinar el alcance de la cláusula 10ª del Convenio Colectivo, de fecha 27 de diciembre de 1994, celebrado con diversos industriales panificadores de la provincia, específicamente, si procede incluir en la remuneración del feriado anual el bono por ración de pan que dicha cláusula contempla.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La cláusula N° 10 del referido Convenio Colectivo establece:

"10.- Bono por Ración de Pan. El valor de este Bono, que al 31 de diciembre de 1994 es de \$ 720,75 se incrementará en \$ 50 desde el 02 de enero de 1995, quedando en \$ 771. Estos \$ 50 corresponden al alza en que se aumentará el precio del Pan en el mes de enero de 1994, recargada en un 100% (alza por kilo \$ 10, valor de los 2 1/2 kilos más recargo de 100% = \$ 50) También se incrementará este bono inmediatamente, cuando se produzca una nueva alza entre el 1º de febrero y el 31 de mayo de 1995 y con el mismo recargo de 100% sobre la cifra en que se haya alzado el valor de los 2 1/2 kilos de pan surtido. Posteriormente, se incrementará en las siguientes fechas y en los valores correspondientes a las alzas que experimente el kilo de pan surtido en su venta en el mesón de la panadería, sin ningún recargo: 1º de junio de 1995, (conjuntamente con el reajuste a la Gratificación anual diaria) 02 de enero de 1996 y 1º de junio 1996. Sólo se pagará por día efectivamente trabajado. Se deja expresa constancia que la empresa no otorgará más ración de pan, por haber sido ésta valorizada en dinero e ingresado a la tabla de Salarios con el nombre de Bono de Ración de Pan".

De la cláusula contractual transcrita precedentemente se tiene que los trabajadores de que se trata tienen derecho al pago de un bono denominado de Ración de Pan, el cual tiene un valor de \$ 771 a contar del 02 de enero del presente año, valor que se incrementa en distintas oportunidades conforme al alza que experimente el kilo de pan; el valor de dicho bono equivalente al de 2,5 kilos de pan que diariamente se entregaba a los trabajadores y que no se otorgará a partir de la vigencia del convenio en análisis por haber sido valorizado en dinero e incluido en la tabla de salarios y, finalmente, que el referido bono sólo se pagará por día efectivamente trabajado.

Con el objeto de resolver la consulta planteada y fijar el sentido y alcance de la citada estipulación, se hace necesario recurrir a los preceptos que sobre interpretación de los contratos contemplan los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, el primero de los cuales dispone:

"Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras".

De la precedente disposición legal se infiere que el primer elemento que debe tomarse en consideración al interpretar normas convencionales es la intención que tuvieron las partes al contratar.

Ahora bien, de acuerdo a los antecedentes acompañados, se ha podido determinar que con anterioridad a la suscripción del convenio colectivo que nos ocupa y durante un período de 2 años anteriores a él las partes consideraron para los efectos del cálculo de la remuneración correspondiente al feriado legal el bono de ración de pan el cual ya a esa fecha se encontraba valorizado,

sin embargo, a partir de la suscripción del convenio, esto es, 27 de diciembre de 1994, conforme se expresa en la cláusula 10ª, se convino que dicho bono sólo se pagará por día efectivamente trabajado lo cual evidencia la intención de las partes de convenir el beneficio exclusivamente para aquellos días en que los trabajadores prestan servicios.

De esta forma, como durante el período en que los trabajadores hacen uso de feriado se encuentran liberados de prestar servicios, posible resulta afirmar, a la luz de lo expresado en párrafos que anteceden, que durante este lapso no tienen derecho al beneficio por el cual se consulta por cuanto desaparece la causa que lo origina.

En estas circunstancias, no cabe sino concluir que en la remuneración correspondiente al feriado de los dependientes de que se trata no procede considerar el bono de ración de pan.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, cumpla con informar a Ud. que no resulta procedente incluir en la base de cálculo de la remuneración correspondiente al feriado el bono de ración de pan contemplado en la cláusula 10ª del Convenio Colectivo vigente entre el Sindicato Interempresa de Trabajadores Panificadores de Arica y diversos industriales panificadores de esa provincia.

## **EMPRESA. FACULTADES DE ORDEN Y DISCIPLINA.**

**287/14, 11.01.96.**

**Se ajusta a derecho la obligación de los trabajadores de la Empresa — de someterse a control antidrogas; y el registro de sus pertenencias por una máquina detectora de metales, si se cumplen las condiciones que se señalan en el cuerpo del presente escrito.**

**Fuentes:** Artículo 19 N° 4 de la Constitución Política. Artículos 3º, 7º y 153 de Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Departamento por presentación del Sindicato de Trabajadores de Aviación de —, resolver consulta acerca de la legalidad de la medida de la Compañía en orden a: 1) obligar a los trabajadores a someterse a un examen antidroga, y 2) el registro de las pertenencias de los trabajadores por una máquina detectora de metales al abandonar el lugar de trabajo.

Con respecto a esta materia, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

La determinación de la legalidad de dicha medida pasa por el análisis de los bienes jurídicos que concurren en esta situación, a saber:

- a) Según señala el artículo 19 números 1 y 4 de la Constitución Política de la República, ésta asegura a toda las personas "el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona" y el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia.
- b) El Código del Trabajo define al trabajador en su artículo 3º letra b) como "la persona natural que presta servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo" y el artículo 153 de dicho texto legal

señala que: "las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situados en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

De las disposiciones precedentemente citadas se sigue la existencia de diversos bienes valiosos para el sistema jurídico, como son por una parte, las garantías constitucionales en orden a la dignidad, el derecho a la integridad psíquica y el respeto a la honra de las personas y, por otra, la facultad –deber del empleador de velar por la disciplina, la seguridad de la empresa y de sus trabajadores–.

Así, mientras el sistema jurídico dota al empleador de lo que la doctrina llama el poder de dirección y de disciplina, esto es, de la facultad para dirigir y mantener el orden dentro de la empresa, que de alguna manera es manifestación de los derechos constitucionales de propiedad y de la libertad para desarrollar cualquier actividad económica, dicha facultad se encuentra jurídicamente limitada por las garantías constitucionales dirigidas a proteger la dignidad y honra de las personas.

De esta manera, la solución al caso planteado debe necesariamente importar la armonización de los bienes jurídicos en juego, manteniendo la debida facultad del empleador de dirigir y disciplinar la actividad laborativa dentro de la empresa, con el respeto a los derechos subjetivos públicos que reconoce la Constitución.

En esta línea de argumentación es que este Servicio ha señalado en el Dictamen Ord. N° 4.842/300, de 15 de septiembre de 1993 "que resulta lícito que el empleador plantee medidas de control y revisión, pero es necesario que tales medidas se integren en sistemas que sean compatibles con el respeto de la honra y dignidad de los trabajadores y en función de este objetivo se requiere que los sistemas de prevención sean técnicos y despersonalizados y que, por ende, se apliquen mediante mecanismos automáticos y de sorteo, que eviten que su operación o funcionamiento se produzca frente a presunciones de actos o conductas ilícitas concretas.

De esta manera, las medidas de control que la ley autoriza e incluso impone al obligar a ciertos empleadores a dictar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, deben cumplir con las siguientes condiciones:

- a) Las medidas de revisión y control de las personas, de sus efectos privados o de sus casilleros, al importar un límite a la privacidad y la honra de las personas, debe necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley.
- b) Las medidas de revisión y control deben ser idóneas a los objetivos perseguidos como son el mantenimiento del orden, la higiene y la seguridad de la empresa y sus trabajadores, no debiendo importar actos ilegales o arbitrarios por parte del empleador, según lo señala la Constitución en su artículo 20, como por ejemplo la selección discrecional de las personas a revisar o la implementación de medidas extrañas e inconducentes a los objetivos ya señalados.
- c) Las medidas, además, no deben tener un carácter prepolicial, investigador o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos dentro de la empresa, sino un carácter puramente preventivo y despersonalizado, siendo requisito "sine qua non" para la legalidad

de estas medidas su ejecución uniforme respecto de todo el personal de la empresa o, en caso de selección, la aleatoriedad de la misma.

Las condiciones arriba señaladas, importan que si las medidas de revisión y de control deben ser operadas a través de un sistema de selección, sus características fundamentales deben ser la despersonalización y la aleatoriedad de las mismas.

De este modo, para las medidas de control de las personas que serán objetos de revisión existirán dos modalidades: o recaerá sobre la totalidad de los trabajadores o deberá implementarse a través de un mecanismo de selección que para garantizar la despersonalización de la misma, deberá establecer un sistema de sorteo que la empresa explicitará directamente en el Reglamento señalado.

Del análisis antes realizado surge, entonces, la pregunta fundamental referida a las medidas adoptada por la Empresa — y consultadas por el Sindicato de Aviación ¿ Se ajustan a derecho dichas medidas?.

El examen antidrogas busca detectar trabajadores que se encuentren con ingesta de sustancias sicotrópicas y estupefacientes prohibidos, dependiendo su legalidad del cumplimiento de las condiciones señaladas, esto es, que dicha medida se incorpore al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que se establezca un mecanismo de selección universal y despersonalizado y que sea idónea para el objetivo señalado.

De los antecedentes aportados en la presentación no es posible evaluar si dichas condiciones concurren en el caso en cuestión, en especial, respecto de quién y en qué condiciones se realizará el test antidroga, sin embargo, sobre el supuesto de que ese test busca controlar y prevenir accidentes y no operar como un requisito a la contratación o continuidad en el empleo, son puntos esenciales en el cumplimiento de dichas condiciones:

- a) Que el examen antidroga se encuentre establecido como una medida de control en el Reglamento Interno de Orden y Seguridad de la empresa.
- b) Que se fije en dicho Reglamento a través de qué mecanismo de selección se aplicará el test antidroga, si se aplicara todos y cada uno de los trabajadores o, en su defecto, como ya señaló, a trabajadores elegidos a través de un sorteo.
- c) Que se señale el objeto y alcance de dicho test, de modo de que se determine en el Reglamento Interno el modo de evaluar sus resultados y las consecuencias que de ellos se seguirán para el trabajador seleccionado.

En lo que respecta a la revisión de bolsos y paquetes de los trabajadores por una máquina detectora de metales, ella puede ser idónea para mantener la seguridad tanto de la empresa como de los trabajadores, sin embargo deben cumplirse las mismas condiciones ya señaladas en los párrafos anteriores: debe estar establecida en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, debe señalarse el mecanismo de selección y como se garantizara la despersonalización de la revisión.

En consecuencia, por las consideraciones de hecho y derecho precedentemente realizadas, la medidas consistentes en implementar, por una parte, un mecanismo de control antidroga y, por otra, la revisión de bolsos y paquetes por una máquina detectora de metales, sólo se ajusta a derecho cuando se establece, atendido el número de trabajadores de la empresa, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, debiendo señalarse el mecanismo de selección y las garantías de éste para no vulnerar ni debilitar la protección a las garantías constitucionales de los trabajadores revisados.

## **ORGANIZACIONES SINDICALES. PERMISO SINDICAL. ACUERDO. MODIFICACION.**

**288/15, 11.01.96.**

**El pago reiterado y uniforme de las horas de permiso sindical por el empleador, unido a la aquiescencia del sindicato respectivo, constituye un acuerdo de las partes en los términos previstos por el artículo 249 inciso final del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Código Civil, artículo 1545. Código del Trabajo, artículo 249 incisos 4º y 5º.

**Concordancias:** Dictámenes N° 3.254/171, de 24.05.95, N° 3.916/179, de 05.07.94, N° 3.526/207, de 15.07.93 y N° 5.086/226, de 04.09.92.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la procedencia de que un empleador, después de pagar las horas de permiso sindical durante un período prolongado, con anuencia del sindicato respectivo, cese en dicho pago por decisión unilateral.

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

El artículo 249 del Código del Trabajo, en sus incisos 4º y 5º, dispone:

"El tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.

"Las normas sobre permiso y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes".

Del precepto legal transcrito en su parte pertinente se infiere que el tiempo de permiso, otorgado a directores y delegados para el desarrollo de actividades sindicales, se entiende laborado para todos los efectos, y que el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales correspondientes a dichos permisos es de cargo de la organización sindical respectiva.

Se colige, asimismo, que la materia es susceptible de negociación por las partes, de modo que procede convenir que el empleador se obligue al pago de todas o algunas de las prestaciones originadas por el permiso sindical, y que son partes en tal acuerdo o convención, y en sus efectos, el empleador que asume por ella la obligación de pago total o parcial y el sindicato que se exonera del mismo pago.

Por último, debe observarse que la norma legal no impuso requisitos o formalidades especiales a la convención que nos ocupa, por lo cual procede concluir que ella se perfecciona por el solo consentimiento y su naturaleza jurídica es, por ende, la de un contrato consensual innominado.

En la especie, se consulta el caso de un empleador que ha pagado, desde la constitución del sindicato requirente y durante un período prolongado, todo el tiempo que abarcan los permisos otorgados a los directores sindicales, con la anuencia de la misma organización sindical y sin que

ésta haya efectuado pagos por el mismo concepto, por lo cual, en opinión de este Servicio, existe entre las partes un acuerdo idóneo para perfeccionar el contrato consensual en los términos previstos por el artículo 249 inciso final del Código del Trabajo.

De consiguiente, y conforme a lo preceptuado por el artículo 1545 del Código Civil, en cuya virtud todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales, el contrato consensual innominado de que se trata no puede dejarse sin efecto por voluntad unilateral del empleador y obliga a éste a perseverar en el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales que, por la convención, son de su cargo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Uds. que el pago reiterado y uniforme de las horas de permiso sindical por el empleador, unido a la aquiescencia del sindicato respectivo, constituye un acuerdo de las partes en los términos previstos por el artículo 249 inciso final del Código del Trabajo.

## **CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD DE CLAUSULA. RENUNCIA VOLUNTARIA.**

**289/16, 11.01.96.**

**No se ajusta a derecho una estipulación que establece indemnización por la falta de aviso en la renuncia voluntaria del trabajador, en los términos previstos por el artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 159 N° 2, y 177.

**Concordancias:** Dictámenes N° 3.794/233, de 30.07.93 y N° 6.480/211, de 30.09.91.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la legalidad de la cláusula de un contrato individual que impone al trabajador la obligación de indemnizar al empleador los perjuicios, en el caso de poner término a su contrato de trabajo sin cumplir con el aviso consagrado en el artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo, con la cantidad que se establece como evaluación anticipada de los mismos, la que deberá retenerse y descontarse en el respectivo finiquito.

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

El artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo prescribe:

"El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

"2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos".

Por su parte, el artículo 177 inciso 1° del mismo cuerpo legal previene:

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

Del análisis armónico de los preceptos legales transcritos se infiere que, para producir los efectos que le son propios, la renuncia del trabajador debe cumplir con los requisitos siguientes:

- a) constar por escrito;
- b) comunicarse al empleador con treinta días de anticipación, a lo menos; y
- c) firmarse también por representante sindical o ratificarse ante ministro de fe señalados por la ley.

Se colige también que, en lo relativo a la formalidad del aviso con treinta días de anticipación, la ley no contempla una indemnización sustitutiva del aviso previo, ni otra sanción de naturaleza pecuniaria que favorezca al empleador.

De consiguiente, se trata de saber si las partes pueden estipular, para el caso de incumplimiento del plazo legal de aviso de renuncia voluntaria, o del plazo superior establecido por las partes, una indemnización por los perjuicios provenientes de dicho incumplimiento.

Al respecto, resulta pertinente precisar que las leyes laborales son de orden público y que, por lo mismo, se imponen a las partes con prescindencia de su voluntad en las materias reguladas, de modo que es inadmisibles, en virtud del principio de imperatividad o irrenunciabilidad, la dejación, abandono o renuncia del trabajador a las normas dictadas para protegerlo.

Por lo anterior, la convención puede tener por objeto el beneficio de la situación o condición mínima que la ley asegura al dependiente, pero no el desmejoramiento de la misma, y se opone a derecho la estipulación de una indemnización de perjuicios para un evento que no tiene sanción legal, en cuanto deteriora, suprime o reduce la normativa de protección, como ocurre en la especie.

Con todo, el empleador está facultado para exigir se le indemnice, conforme a las reglas generales, en el evento que efectivamente el incumplimiento importe perjuicios.

De esta suerte, no se ajusta a derecho la cláusula séptima del contrato de trabajo de 25 de agosto de 1994, celebrado entre Comercial — y doña N.N., que contempla, para el caso que el trabajador no avise su renuncia con treinta días de anticipación, una indemnización de perjuicios equivalente al doble de la última remuneración mensual devengada.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que no se ajusta a derecho una estipulación que establece indemnización por la falta de aviso en la renuncia voluntaria del trabajador, en los términos previstos por el artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo.

## MULTA. RECONSIDERACION ADMINISTRATIVA. PLAZO.

290/17, 11.01.96.

**El plazo para solicitar reconsideración de las multas aplicadas por infracción a la legislación laboral y de seguridad social previsto en el inciso 1º del artículo 482 del Código del Trabajo, es de 30 días corridos.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 481 y 482; Código Civil, artículo 50.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 5.422, de 04.11.83 y 7.386/347, de 15.12.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si el plazo para solicitar reconsideración de las multas aplicadas por infracción a la legislación laboral y de seguridad social a que se refiere el inciso 1º del artículo 482 del Código del Trabajo, es de días corridos.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en el artículo 481 inciso 1º, prescribe:

"Facúltase al Director del Trabajo, en los casos en que el afectado no haya reclamado de conformidad con el artículo 474 de este Código, para dejar sin efecto, o rebajar, en su caso, las multas administrativas impuestas por funcionarios de su dependencia y renunciar o desistirse de la acción ejecutiva para su cobro siempre que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

"1) Que se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la sanción;

"2) Que aparezca de manifiesto que se ha incurrido en un error de hecho al imponerse la multa".

Por su parte, el artículo 482 del mismo Código, en su inciso 1º, establece:

"El Director hará uso de esta facultad mediante resolución fundada, a solicitud escrita del interesado, la que deberá presentarse dentro del plazo de treinta días de notificada la resolución que aplicó la multa administrativa".

Del análisis conjunto de las disposiciones transcritas se infiere que el ordenamiento jurídico vigente ha facultado al Director del Trabajo para dejar sin efecto o rebajar, según corresponda, las multas administrativas impuestas por funcionarios de su dependencia, siempre que concurra alguna de las circunstancias que se señalan en el inciso 1º del artículo 481 del Código del Trabajo.

Asimismo, de las citadas normas se infiere que el uso de la aludida facultad debe efectuarse mediante resolución fundada, requiriéndose para tales efectos solicitud escrita del interesado, la que debe presentarse dentro del plazo de 30 días contado desde la notificación de la resolución que aplicó la respectiva multa administrativa.

En otros términos, conforme a los preceptos en análisis, la solicitud de reconsideración de las multas administrativas aplicadas infracción a la legislación laboral y de seguridad social, debe interponerse por escrito ante el Director del Trabajo dentro del plazo de 30 días contado desde la fecha de notificación de la respectiva resolución que aplicó la multa administrativa.

Precisado lo anterior y con el objeto de determinar la forma como debe computarse el plazo de 30 días en estudio, debemos recurrir a las normas generales sobre la materia contenidas en el Código Civil, específicamente aquella que se establece en el artículo 50 del Código Civil, el que al efecto prescribe:

"En los plazos que se señalaren en las leyes, o en los decretos del Presidente de la República, o de los tribunales o juzgados, se comprenderán aún los días feriados; a menos que el plazo señalado sea de días útiles, expresándose así, pues en tal caso no se contarán los feriados".

De la disposición legal preinserta se infiere, que por regla general los plazos comprenden los días feriados, a menos que expresamente se señale que el plazo es de días útiles, en cuyo evento, los días feriados no se contarán para el cómputo de aquél.

En otros términos, de acuerdo a la norma en análisis, por regla general, no existiendo norma expresa que señale lo contrario, el plazo corre sin interrupción durante los días feriados, es decir, para su cómputo se considerarán aún dichos días.

Al respecto, cabe agregar que la norma antes transcrita y comentada, consigna los plazos que la doctrina ha denominado continuos y que se oponen a los plazos discontinuos que son aquellos que sufren suspensión durante los días feriados, esto es, para su cómputo no se considerarán tales días.

Analizada la situación en consulta, a la luz de la norma prevista en el artículo 50 del Código del Trabajo, y teniendo presente que el inciso 1º del artículo 482 del Código del Trabajo, al establecer el plazo de 30 días que en el mismo se contiene, no señaló expresamente que éste es de días útiles, no cabe sino concluir que dicho plazo es de días corridos y, por ende, para su cómputo debe considerarse aún los días feriados.

Cabe hacer presente, que la conclusión anterior no puede verse desvirtuada por lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 429 del Código del Trabajo, precepto conforme al cual "los términos de días que establece este título se entenderán suspendidos durante los días feriados salvo que el tribunal, por motivos justificados y en resolución fundada, haya dispuesto expresamente lo contrario", puesto que dicho artículo, por expresa disposición de la ley, sólo resulta aplicable a los plazos previstos en el Título I del Libro V del Código del Trabajo, cuyo no es el caso de aquel que establece el artículo 482 del mismo Código, el cual se encuentra inserto en el Título Final del citado Libro V.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que el plazo para solicitar reconsideración de las multas aplicadas por infracción a la legislación y de seguridad social, previsto en el inciso 1º del artículo 482 del Código del Trabajo, es de 30 días corridos.

## **INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO. BONIFICACION LEY N° 19.410.**

**502/18, 18.01.96.**

**Resulta jurídicamente procedente considerar la bonificación proporcional a que se refiere el artículo 8º de la Ley N° 19.410, en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicios y las sustitutivas del aviso previo que perciban los profesionales de la educación regidos por dicho cuerpo legal, con ocasión del término de su contrato de trabajo.**

**Fuentes:** Ley N° 19.410, artículos 8º y 11; Código del Trabajo, artículo 172 inciso 1º.

Se solicita un pronunciamiento respecto a la procedencia jurídica de incluir la bonificación proporcional a que se refiere el artículo 8º de la Ley N° 19.410 en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicios y las sustitutivas del aviso previo que perciban los profesionales de la educación regidos por dicho cuerpo legal, con ocasión del término de su contrato de trabajo.

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

El artículo 8º de la Ley Nº 19.410, publicada en el Diario Oficial de 02 de septiembre de 1995, que modifica la Ley Nº 19.070, sobre Estatuto de Profesionales de la Educación, dispone:

"Los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y los de los establecimientos del sector particular subvencionado tendrán derecho a percibir mensualmente, a partir desde el 1º de enero de 1995, una bonificación proporcional a sus horas de designación o contrato, cuyo monto será determinado por cada sostenedor, ciñiéndose al procedimiento a que se refiere el artículo 10 de esta ley, y una vez deducido el costo de la planilla complementaria a que se refiere el artículo 9º. Sin perjuicio de lo anterior, en el caso del sector particular subvencionado, los cálculos y el reparto se harán por establecimiento o sostenedor, según se perciba la subvención.

"Esta bonificación será imponible y tributable, no se imputará a la remuneración adicional del artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.070, y el monto que se haya determinado en el mes de enero de 1995 sólo regirá por ese año. Desde el 1º de enero de 1996, una nueva bonificación proporcional, de similares características, sustituirá a la anterior.

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

Del precepto legal preinserto se colige que los profesionales de la educación que laboran para los establecimientos dependientes del sector municipal y para los establecimientos del sector particular subvencionado, incluidos aquéllos cuyas remuneraciones se encuentren establecidas en un contrato colectivo o fallo arbitral, tienen derecho a percibir mensualmente, a contar del 1º de enero de 1995, una bonificación proporcional a sus horas de designación o contrato, cuyo monto debe determinarse en cada caso particular, según la carga horaria del respectivo docente, en conformidad al procedimiento señalado en el artículo 10 de la misma Ley Nº 19.410.

Ahora bien, el inciso 1º del artículo 172 del Código del Trabajo, cuerpo legal que, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 60 de la Ley Nº 19.070, debe aplicarse supletoriamente a ésta, tratándose de la terminación del contrato de trabajo de un profesional de la educación regido por sus disposiciones, por su parte, previene:

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

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que para los efectos de determinar la indemnización por años de servicios y las sustitutivas del aviso previo, la última remuneración mensual comprende toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al término del contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero.

Con todo, de la misma norma se colige que deben excluirse, para el cálculo de que se trata, los pagos por sobretiempo y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año.

Ahora bien, la bonificación proporcional por la que se consulta, en conformidad al artículo 8º de la Ley N° 19.410, transcrito anteriormente, es un beneficio en dinero que se paga mensualmente, es imponible y tributable y debe considerarse para el cálculo de la remuneración total mínima a que se refiere el artículo 7º de la misma ley, esto es, en otros términos, no reúne las características señaladas por el legislador para ser excluida del cálculo de que se trata.

El artículo 11 de la Ley N° 19.410, a su vez, prescribe:

"La bonificación proporcional establecida en el artículo 8º no se considerará como base para el cálculo de ninguna remuneración, asignación u otra bonificación que perciban los profesionales de la educación".

Cabe hacer presente que, en conformidad a la norma legal transcrita, la bonificación en análisis no debe tomarse en consideración en la base de cálculo de ninguna remuneración, asignación u otra bonificación que perciban los profesionales de la educación, por ejemplo, sobresueldo, asignación de experiencia o gratificación, etc., debiendo, a contrario sensu, incluirse para los efectos de determinar el monto de un beneficio de naturaleza jurídica diversa a los nombrados por el legislador, cual es el caso de la indemnización legal por años de servicios y las sustitutivas del aviso previo.

Armonizando lo expresado en los párrafos que anteceden, es posible afirmar, a juicio de la suscrita, que la bonificación por la que se consulta debe ser considerada en el cálculo de la última remuneración mensual que sirve de base para determinar la indemnización por años de servicios y las sustitutivas del aviso previo que perciban los docentes que tienen derecho a dicho beneficio.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar que resulta jurídicamente procedente considerar la bonificación proporcional a que se refiere el artículo 8º de la Ley N° 19.410, en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicios y las sustitutivas del aviso previo que perciban los profesionales de la educación regidos por dicho cuerpo legal, con ocasión del término de su contrato de trabajo.

## **REGISTRO DE ASISTENCIA. SISTEMA ESPECIAL. FACULTADES DIRECTOR DEL TRABAJO.**

**503/19, 18.01.96.**

**Deniega autorización para establecer un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo de dependientes agrícolas, que consiste en el uso de tarjetas individuales mensuales.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 33; Decreto Supremo N° 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 4º incisos 1º a 4º.

**Concordancias:** Dictamen N° 2.224/075, de 15.04.92.

Se solicita autorización de esta Dirección para implantar un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo de dependientes agrícolas que consiste en el uso de tarjetas personales en las que se registra manualmente la información pertinente.

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

El artículo 33 del Código del Trabajo, dispone:

"Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro".

Del precepto legal transcrito se infiere que el empleador está obligado a llevar un libro de asistencia o un reloj control con tarjetas de registro para el control de la asistencia y de las horas de trabajo de su personal.

Por su parte, los incisos 1º, 2º y 3º del artículo 4º del D.S. N° 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento para la aplicación de los artículos 135 y 136 del Decreto Ley N° 2.200, actuales artículos 88 y 89 del Código del Trabajo, contenidos en el capítulo "Del Contrato de Trabajadores Agrícolas", establecen:

"El control de la asistencia y la determinación de las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, se sujetarán a las normas generales sobre la materia previstas en el artículo 44 del Decreto Ley N° 2.200, de 1978 (actual artículo 33 del Código del Trabajo).

"Si el registro consistiere en un libro de asistencia, su formato será determinado libremente, sin perjuicio de lo cual sus hojas deberán estar numeradas en forma correlativa".

"En el registro deberá dejarse constancia diaria de las horas de llegada y salida del trabajador, mediante los dígitos horarios que correspondan, o utilizando otra simbología previamente detallada en el registro".

Del análisis de las disposiciones transcritas, se desprende que el empleador agrícola está obligado, en todo caso, a llevar un control de la asistencia y de las horas de trabajo de sus dependientes, el que debe consistir en un libro de asistencia o en un reloj control con tarjetas de registro. La particularidad sobre la materia en este tipo de labores radica en que, si el control se realiza a través de un libro de asistencia, el formato de éste se determinará libremente, debiendo numerarse sus hojas correlativamente. En el libro de asistencia debe dejarse constancia, diariamente, de la hora de llegada y salida del trabajador, consignando los respectivos dígitos horarios o mediante otra simbología indicada en el propio registro.

Conforme a lo expuesto, cabe concluir que, no obstante la flexibilidad otorgada por el Reglamento para el uso de libro de asistencia, se mantiene la exigencia de emplear alguno de los dos sistemas mencionados.

En la especie, se solicita el uso de un sistema de control que consiste en el uso de tarjetas personales en las que se registran manualmente las horas de entrada y salida de las labores, el total de horas diarias trabajadas, el total de horas extraordinarias laboradas y su distribución semanal y que el trabajador mantiene en su poder durante el mes, siendo del caso destacar que no registra su firma en ellas.

En otros términos, se trata de un sistema que no corresponde a ninguno de los dos sistemas autorizados por la ley razón por la cual no resulta jurídicamente procedente acceder a lo solicitado.

Lo expresado precedentemente se corrobora si se tiene presente que en la situación en consulta no se cumplen los supuestos contenidos en el artículo 33 del Código del Trabajo para autorizar un sistema especial de control de asistencia, por cuanto no existe inconveniente para utilizar en las faenas agrícolas de que se trata el libro de asistencia, en la forma que permite el artículo 4º del Decreto Reglamentario N° 45, antes transcrito.

En consecuencia, en virtud de lo expresado y de conformidad a las disposiciones legales y reglamentarias citadas, se deniega la autorización solicitada para establecer un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo de dependientes agrícolas, que consiste en el uso de tarjetas individuales mensuales.

La conclusión anterior está en armonía con la contenida en el dictamen citado en la concordancia.

## **DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. NORMAS PREVISIONALES.**

**504/20, 18.01.96.**

**Corresponde a la Superintendencia de Seguridad Social pronunciarse sobre el no pago o pago incompleto de un subsidio por accidente del trabajo, y a los Tribunales de Justicia acerca de la aplicación de causales de terminación de contrato de trabajo, careciendo de competencia legal al efecto en ambos casos, la Dirección del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 168 inciso 1º; Ley Nº 16.744, artículo 12 inciso final; D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 5º letra b).

**Concordancias:** Dictamen Ord. Nº 1.030/51, de 18.02.94.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre presentación que adjunta de don N.N., acerca de no pago y pago incompleto de subsidio por accidente del trabajo por parte de su ex empleadora, Supermercados —, como delegada de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, y del despido injustificado de que habría sido objeto por la misma empresa, con fecha 31 de marzo de 1995, por la causal caso fortuito o fuerza mayor, lo que le llevó a deducir la demanda correspondiente.

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

La Dirección del Trabajo carece de competencia legal para pronunciarse respecto de las materias planteadas, tanto en relación con el no pago o pago incompleto de un subsidio por accidente del trabajo, como por aplicación de causales de terminación de contrato de trabajo, y todavía más, si esta última situación llevó a deducir la demanda judicial pertinente.

En efecto, si en la especie, la Mutual ya mencionada, delegó en la empresa Supermercados —, adherida a ella, efectuar el pago a sus trabajadores de los subsidios por accidente del trabajo, corresponde en primer lugar a la misma Mutual controlar el debido y oportuno cumplimiento de dicha obligación delegada, y en segundo término, debe hacerlo la Superintendencia de Seguridad Social, Organismo Fiscalizador de las Mutualidades de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, según se desprende de lo dispuesto en el inciso final del artículo 12 de la Ley Nº 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que señala: "Las Mutualidades estarán sometidas a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social, la que ejercerá estas funciones en conformidad a sus leyes y reglamentos orgánicos".

De este modo, corresponde en definitiva en este caso, a la Superintendencia de Seguridad Social pronunciarse acerca del no pago o pago incompleto de un subsidio por accidente del trabajo, sin perjuicio de las obligaciones que competen a la propia Mutual que delegó dicha función.

En cuanto a la aplicación de las causales de terminación de contrato, el artículo 168, inciso 1º, del Código del Trabajo, prescribe:

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

De esta manera, la ponderación de los hechos que podrían configurar una causal de extinción de servicios, como sería aquella prevista en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, esto es, caso fortuito o fuerza mayor, es de la competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia, instancia a la cual el trabajador habría recurrido, y no de esta Dirección.

Cabe agregar, a mayor abundamiento, que el artículo 5º letra b), del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, establece:

"Al Director le corresponderá especialmente:

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

De esta disposición legal se desprende que al Director del Trabajo le compete fijar el sentido y alcance de la legislación laboral a menos que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y ello obre en su conocimiento, en cuyo caso debe inhibirse de la facultad ya indicada.

De lo anterior se deriva que, si el propio trabajador dedujo demanda por despido injustificado ante los Tribunales del Trabajo, y así lo manifiesta en su presentación, esta Dirección carece, con mayor razón, de facultad legal para pronunciarse sobre la misma materia, esto es, si el despido que afectó a esta persona ha sido injustificado.

En consecuencia, en conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que corresponde a la Superintendencia de Seguridad Social pronunciarse sobre el no pago o pago incompleto de un subsidio por accidente del trabajo, y a los Tribunales de Justicia acerca de la aplicación de las causales de terminación del contrato de trabajo, careciendo de competencia legal al efecto, en ambos casos, la Dirección del Trabajo.

## **JORNADA DE TRABAJO. EXISTENCIA.**

**505/21, 18.01.96.**

**1) Constituye jornada de trabajo todo el período en que los docentes permanecen en las dependencias del establecimiento educacional pres-**

**tando efectivamente sus servicios, como también aquel en que permanecen en dicho lugar, dentro de su jornada laboral, sin realizar labor por causas que no le son imputables, pero encontrándose a disposición del empleador.**

- 2) Deben estimarse como horas extraordinarias y, pagarse como tales, todas aquellas que aparezcan laboradas en exceso sobre la jornada convenida por las partes, sea que se hayan pactado por escrito o bien que se laboren con conocimiento del empleador.**
- 3) No existe inconveniente legal alguno para que el empleador otorgue un beneficio a determinados trabajadores y deje excluido del mismo a otro grupo de dependientes.**
- 4) El tiempo utilizado por el trabajador para percibir su remuneración no constituye jornada de trabajo, salvo que las partes así lo convinieren.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 7º, 21, 30, 32 incisos 1º y 2º, y 56.

**Concordancias:** Dictamen Nº 6.481/212, de 30.09.91.

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

- 1) Si constituye jornada de trabajo todo el período en que los docentes permanecen en las dependencias del establecimiento educacional;
- 2) Cuándo la jornada pasa a ser extraordinaria, debiendo ser pagada con el recargo legal correspondiente;
- 3) Si el empleador se encuentra facultado para otorgar un beneficio a un grupo de trabajadores y a otros no, como a los recién contratados;
- 4) Si se considera como tiempo trabajado aquel ocupado para cobrar la remuneración.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) En lo que respecta a la primera consulta formulada se hace necesario señalar previamente que de conformidad con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto Docente, los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal, entre los que se encuentran los docentes por cuya situación se consulta, se rigen por las normas del Estatuto de la profesión docente, del Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

Ahora bien, atendido que el Estatuto Docente no contempla disposición alguna sobre la materia de que se trata, preciso es recurrir, de acuerdo a lo expuesto en párrafo precedente a las normas que al respecto contempla el Código del Trabajo, en su artículo 21, que prescribe:

"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

"Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables".

De la disposición legal antes transcrita se infiere que se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato y que se considera también como tal el lapso en que el dependiente permanece sin realizar labor cuando concurren copulativamente las siguientes condiciones:

- a) Que se encuentre a disposición del empleador, y
- b) Que su inactividad provenga de causas que no le sean imputables.

Se infiere, además, que el inciso 2º del artículo 21 en comento, constituye una excepción a la norma contenida en el inciso 1º del mismo precepto que fija el concepto de jornada de trabajo, circunscribiéndolo al período durante el cual se realiza el trabajo, en forma efectiva o activa, toda vez que considera también como tal el tiempo en que el trabajador permanece a disposición del empleador sin realizar labor por causas ajenas a su persona, esto es, sin que exista en dicho lapso una efectiva prestación de servicios por parte de éste.

Del análisis armónico de la disposición legal citada se colige que la regla de carácter excepcional prevista en el inciso 2º del precepto aludido, sólo rige en el caso de que la inactividad laboral del trabajador, originada en causas que no le sean imputables, se produzca durante o dentro de la jornada laboral de acuerdo al concepto fijado por el inciso 1º del artículo 21 del Código del Trabajo, no siendo viable, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta.

De consiguiente, dando respuesta a la consulta planteada, forzoso resulta concluir que constituirá jornada de trabajo todo el período en que los docentes permanecen en las dependencias del establecimiento educacional prestando efectivamente sus servicios, como también aquel en que permanecen en el lugar, dentro de su jornada laboral, a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le son imputables.

- 2) En lo que respecta a la segunda consulta formulada, cabe señalar que el artículo 30 del Código del Trabajo, aplicable al caso en consulta de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto Docente, prevé:

"Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor".

Por su parte, el artículo 32 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 2º, establece:

"Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito, sea en el contrato de trabajo o en un acto posterior".

No obstante la falta de pacto escrito, se consideran extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

Del análisis de las normas legales preinsertas se infiere que tiene el carácter de extraordinaria toda jornada laborada en exceso sobre las 48 horas semanales, o sobre el máximo que las partes hubieren pactado, si fuese menor.

Se infiere, asimismo, de iguales disposiciones legales que por regla general, las horas extraordinarias deben pactarse por escrito, señalando imperativamente el legislador, que no obstante no existir dicho pacto, se considerarán también como tales las que se laboren en exceso de la jornada convenida, con conocimiento del empleador.

De esta suerte, conjugando las normas legales antes transcritas y comentadas, es posible afirmar que, en la especie, deberán estimarse como horas extraordinarias y pagarse como tales todas aquellas que aparezcan laboradas en exceso sobre la jornada semanal estipulada por las partes, sea que se hayan pactado por escrito o bien que se laboren con conocimiento del empleador.

- 3) En cuanto a esta pregunta cabe señalar que el artículo 7º del Código del Trabajo, señala:

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

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que, constituye contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones: a) Una prestación de servicios personales; b) Una remuneración por dicha prestación, y c) Ejecución de la prestación en situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

De esta forma el contrato individual de trabajo crea entre trabajador y empleador una relación jurídica de carácter personal regida por las normas acordadas por los contratantes, en cada situación en particular, las cuales, en todo caso, deben respetar los derechos mínimos e irrenunciables, al tenor de lo prevenido en el artículo 5º inciso 1º del Código del Trabajo.

De ello se sigue que un empleador no se encuentra obligado a convenir por la vía del contrato individual, con sus distintos trabajadores iguales condiciones de trabajo y de remuneración, sea que realicen o no la misma labor.

De consiguiente, dando respuesta a la consulta formulada, cabe señalar que no existe inconveniente legal alguno para que el empleador otorgue un beneficio a un determinado grupo de trabajadores y deje excluido del mismo a otro.

- 4) Finalmente, y en lo que dice relación con esta pregunta, cabe señalar que el artículo 56 del Código del Trabajo, señala:

"Las remuneraciones deberán pagarse en día de trabajo, entre lunes y viernes, en el lugar en que el trabajador preste sus servicios y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada. Las partes podrán acordar otros días u horas de pago".

De la disposición legal transcrita se infiere que las remuneraciones de los trabajadores se deben pagar en su lugar de trabajo, entre los días lunes y viernes dentro de la hora siguiente al término de la jornada laboral.

Se infiere, asimismo, de igual disposición legal que la ley faculta a las partes para modificar algunas de dichas exigencias al permitirles pactar otros días u horas de pago de la remuneración.

De esta forma, entonces, analizada la situación en consulta a la luz del señalado precepto legal y del concepto de jornada de trabajo analizado al evacuar la primera consulta formulada, es dable convenir que el tiempo utilizado por el trabajador para percibir su remuneración no constituye jornada de trabajo, salvo que las partes así lo convinieren.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales antes transcritas y comentadas y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Constituye jornada de trabajo todo el período en que los docentes permanecen en las dependencias del establecimiento educacional prestando efectivamente sus servicios, como también aquel en que permanecen en dicho lugar, dentro de su jornada laboral, sin realizar labor por causas que no le son imputables pero encontrándose a disposición del empleador.
- 2) Deben estimarse como horas extraordinarias y, pagarse como tales, todas aquellas que aparezcan laboradas en exceso sobre la jornada convenida por las partes, sea que se hayan pactado por escrito o bien que se laboren con conocimiento del empleador.
- 3) No existe inconveniente legal alguno para que el empleador otorgue un beneficio a determinados trabajadores y deje excluido del mismo a otro grupo de dependientes.
- 4) El tiempo utilizado por el trabajador para percibir su remuneración no constituye jornada de trabajo, salvo que las partes así lo hubieren convenido.

## **JORNADA BISEMANAL. LUGAR APARTADO CENTROS URBANOS. CONCEPTO.**

**691/22, 24.01.96.**

- 1) **Las partes se encuentran facultadas para pactar la jornada especial de trabajo establecida en el artículo 39 del Código del Trabajo, siempre que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos.**
- 2) **El ejercicio de la facultad conferida al Director del Trabajo en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, requiere analizar, en cada caso en particular si se dan las condiciones exigidas por dicha norma legal para autorizar un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos.**
- 3) **El inciso 1º del artículo 12 del Código del Trabajo faculta excepcionalmente al empleador para modificar unilateralmente la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que deban prestarse, a condición de que, en cada caso, se cumplan las exigencias legales respectivas.**
- 4) **La facultad de participar en la elección de los representantes de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad asiste a todas las personas que detenten la calidad de trabajador, en los términos previstos en el artículo 3º letra b) del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 3º, 12, 38 y 39.

**Concordancias:** Dictámenes N°s 6.197, de 07.10.85 y 4.857/232, de 22.08.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 39 del Código del Trabajo, tratándose de trabajadores que diariamente viajan desde su hogar hasta las faenas.
- 2) Si procede autorizar jornadas excepcionales de trabajo en el evento que los trabajadores deban desplazarse desde sus hogares, en lugares urbanos, hasta la respectiva obra o faena.
- 3) Si resulta procedente que el empleador unilateralmente modifique las funciones y el lugar donde presta servicios un trabajador que es miembro del Comité Paritario y que detenta fuero laboral.
- 4) Si los ejecutivos que pertenecen al nivel general de la Empresa tienen derecho a participar en la elección de los representantes de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la misma.

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

- 1) En lo que dice relación con su primera consulta, cabe señalar que el artículo 39 dispone:

"En los casos en que la prestación de servicios debe efectuarse en lugares apartados de centros urbanos las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que las partes están facultadas para pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, cuando se trate de servicios que deban prestarse en lugares apartados de centros urbanos, debiendo otorgarse al término de cada jornada especial los días de descanso compensatorios de los domingo y festivos que hayan tenido lugar en dicho período, aumentados en uno.

En otros términos para que la disposición legal en comento opere y produzca sus efectos es necesario que concurren los siguientes requisitos copulativos:

- a) Que la prestación de servicios se efectúe en lugares apartados de centros urbanos.
- b) Que las partes pacten jornadas de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas.

Ahora bien, en lo que respecta al requisito signado con la letra a), cabe señalar que para determinar que se entiende por lugares apartados de centros urbanos se hace necesario recurrir a las normas de hermenéutica legal consignadas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, la primera de las cuales prescribe que "cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu", agregando la segunda que "las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras", el cual como lo ha señalado reiteradamente la jurisprudencia, se encuentra contenido en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua.

Según el citado texto lexicográfico el término "apartado" significa "retirado, distante, remoto" y "urbano" es "perteneciente a la ciudad", de forma tal que preciso es concluir que por "lugares apartados de centros urbanos" deben entenderse aquéllos retirados o distantes de una ciudad.

Lo anterior se encuentra en concordancia con la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N° 6.197, de 07.10.85.

Aplicando lo expuesto en párrafos precedentes al caso por el cual se consulta, posible resulta sostener que procederá aplicar la jornada especial establecida en el citado artículo 39, cuando los trabajadores presten servicios en lugares retirados o distantes de una ciudad y siempre que la empresa y sus dependientes así lo convengan.

Por lo tanto, la circunstancia de que los trabajadores pernocten en sus hogares no excluye por sí sola la aplicación de la norma en referencia, toda vez que el elemento determinante lo constituye el hecho de que la prestación de servicios se efectúe en lugares apartados de centros urbanos, de manera tal que si este último concurre en la especie, las partes se encontraran igualmente autorizadas para convenir la aludida jornada especial.

- 2) En lo que respecta a su segunda consulta cabe señalar que el artículo 38 del Código del Trabajo, en su inciso final dispone:

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

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

De esta manera, entonces, el ejercicio de la facultad referida implica la calificación previa del sistema propuesto, atendiendo para ello, entre otras variables, el lugar en que las labores deben prestarse, condiciones de acceso a las mismas, ubicación geográfica, lugar de residencia de los trabajadores en relación al de las faenas, etc., esto es, a diversas situaciones de hecho derivadas de la obra, faena o servicio concreto en el cual deben laborar los trabajadores involucrados, todo lo cual permite determinar en el caso específico que se esté analizando si pueden o no aplicarse las restantes disposiciones del artículo 38 en referencia.

Por lo tanto, cumpla con informar a Uds. que para aplicar lo dispuesto en el citado inciso final del artículo 38, resulta necesario analizar, en cada caso en particular, si concurren las condiciones exigidas por el legislador para que el Director haga uso de la facultad contemplada en la misma norma, no siendo, por ende, procedente emitir un pronunciamiento genérico sobre dicha materia.

- 3) En lo que dice relación con esta consulta, cabe hacer presente que el artículo 12 del Código del Trabajo en su inciso 1° 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".

De la disposición precedentemente transcrita aparece que excepcionalmente el legislador ha concedido al empleador la facultad de modificar unilateralmente las condiciones contrac-

tuales relativas a la naturaleza de los servicios y/o el sitio o recinto en que éstos deban prestarse cuando ha cumplido, en cada caso, con las exigencias legales respectivas.

En todo caso, cabe hacer presente que el determinar si en un caso específico se dan o no los presupuestos que permitan a una empresa ejercer la facultad que la norma en comento le otorga, constituye una situación de hecho que debe ser analizada en cada caso particular.

En efecto, en virtud de lo dispuesto en el inciso final del referido artículo 12, el trabajador afectado podrá reclamar en un plazo de 30 días hábiles a contar del momento en que se alteró la naturaleza de sus servicios o se modificó el sitio o recinto en que éstos debían prestarse, ante el Inspector del Trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

Por último, cabe aclarar que, en el caso en consulta no resulta aplicable lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 243 del Código del Trabajo que prohíbe al empleador, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de un director sindical las facultades que le otorga el artículo 12 del Código del Trabajo para alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que aquéllos deban prestarse, toda vez que el miembro del comité paritario, aun cuando detente fuero, no tiene la calidad de dirigente sindical que requiere el referido artículo 243.

- 4) En lo que respecta con esta consulta, cabe señalar que la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia, contenida en Dictamen N° 4.857/232, de 22.08.94, ha resuelto que "La facultad de participar en la elección de los representantes de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad asiste a todas las personas que detentan la calidad de trabajador, en los términos previstos en el artículo 3º letra b) del Código del Trabajo".

Por lo tanto, si en el caso por el cual se consulta, los ejecutivos revisten la calidad de trabajadores, en los términos ya señalados, no existe inconveniente legal alguno para que los mismos participen en la elección de los representantes de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Empresa, aun cuando ocupe cargos de nivel gerencial dentro de la misma.

Por último, en lo que dice relación con las situaciones planteadas en los puntos 4 y 6 de su presentación, cabe señalar que se solicitó a la Inspección del Trabajo respectiva que efectúe una fiscalización sobre dichas materias.

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

- 1) Las partes se encuentran facultadas para pactar la jornada especial de trabajo establecida en el artículo 39 del Código del Trabajo, siempre que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos.
- 2) El ejercicio de la facultad conferida al Director del Trabajo en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, requiere analizar, en cada caso en particular si se dan las condiciones exigidas por dicha norma legal para autorizar un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos.
- 3) El inciso 1º del artículo 12 del Código del Trabajo faculta excepcionalmente al empleador para modificar unilateralmente la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que deban prestarse, a condición de que, en cada caso, se cumplan las exigencias legales respectivas.

- 4) La facultad de participar en la elección de los representantes de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad asiste a todas las personas que detenten la calidad de trabajador, en los términos previstos en el artículo 3º letra b) del Código del Trabajo.

## HORAS EXTRAORDINARIAS. BASE DE CALCULO.

**692/23, 24.01.96.**

**No corresponde incluir el denominado bono Asignación de Casa, establecido en el contrato colectivo de 11.02.94, suscrito entre el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Nacional de Minería, Establecimiento de Las Ventanas N° 1, y la Empresa Nacional de Minería, como base para el cálculo de las horas extraordinarias, y, asimismo, debe entenderse rectificadas y dejadas sin efecto, en todo cuanto sea contrario a este pronunciamiento, la doctrina contenida en Dictamen N° 5.922/270, de 11.10.94, de esta Dirección.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 32 y 42.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 2.514/34, de 22.03.89 y 1.659/56, de 04.03.91.

Se ha solicitado a esta Dirección por el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Nacional de Minería, Establecimiento de Las Ventanas N° 1 un pronunciamiento respecto de la procedencia de considerar el bono de asignación de casa pactado con la Empresa Nacional de Minería, Establecimiento de Ventanas, en contrato colectivo de 11 de febrero de 1995 para el cálculo y cómputo de las horas extraordinarias:

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

El inciso 3º del artículo 32 del Código del Trabajo, señala:

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

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

"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

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

Del precepto anterior se infiere que una remuneración o beneficio puede ser calificado como sueldo, cuando reúne las siguientes condiciones copulativas:

- 1.- Que se trate de un estipendio fijo.

- 2.- Que se pague en dinero.
- 3.- Que se pague en período iguales determinados en el contrato.
- 4.- Que responda a una prestación de servicios.

Por lo que concierne a este último requisito, cabe señalar que este Servicio, entre otros, en Dictamen N° 2.514, de 22.03.89, ha sostenido que "el que una remuneración sea recibida por la prestación de los servicios significa, a juicio de esta Dirección, que reconozca como causa inmediata de su pago la ejecución del trabajo convenido, en términos tales que es posible estimar que cumplen esta condición todos aquellos beneficios que digan relación con las particularidades de la respectiva prestación, pudiendo citarse, a vía de ejemplo, los que son establecidos en razón de la preparación técnica que exige el desempeño del cargo, el lugar en que se encuentra ubicada la faena, las condiciones físicas, climáticas o ambientales en que deba realizarse la labor, etc."

A la luz de lo expuesto en párrafos precedentes, preciso es concluir que un beneficio constituye sueldo y debe, por ende, ser considerado en la base de cálculo del valor de la hora extraordinaria de trabajo sólo en cuanto concurren a su respecto los requisitos analizados anteriormente.

Precisado lo anterior, se hace necesario entonces determinar, previamente, si el estipendio por el que se consulta puede ser calificado como sueldo para los efectos de resolver si el mismo debe o no ser considerado para el cálculo del valor de las horas extraordinarias de los dependientes de que se trata.

Para tal efecto, a continuación se procede al análisis particular de la cláusula 2.4. del contrato colectivo de fecha 11.02.95 celebrado entre la Empresa Nacional de Minería, Establecimiento de Ventanas y el Sindicato de Trabajadores peticionario, sobre la que recae la consulta.

#### "2.4. Asignación de Casa

"La empresa pagará a los trabajadores mensualmente, una Asignación de Casa, que será equivalente al 15% del sueldo base mensual respectivo.

"Se descontará este beneficio a los trabajadores a quienes la empresa, por cualquier concepto suministre casa habitación y a quienes se les pague el total de la renta de arriendo por resolución privativa de la empresa.

"Cuando la empresa proporcione casa habitación a un matrimonio en que ambos sean trabajadores de ella, no procederá el pago de este beneficio al trabajador a quien se le asignó la casa habitación".

La disposición contractual transcrita da cuenta de que el bono de Asignación de Casa consiste en una suma fija de dinero, que se paga por períodos iguales mensuales. No obstante lo anterior, se advierte que en realidad la asignación de casa no tiene el carácter de consecuencia directa de la prestación convenida, sino que más bien y directamente constituye un estipendio compensatorio de los gastos de vivienda en que el trabajador debe incurrir, lo que impide calificarla de sueldo.

Por estas razones, no corresponde incluir el denominado bono Asignación de Casa, establecido en el contrato colectivo de 11.02.94 suscrito entre la peticionaria y la Empresa Nacional de Minería, Establecimiento Las Ventanas, como base para el cálculo de las horas extraordinarias y debe entenderse rectificadas y dejadas sin efecto, en todo cuanto sea contrario a este pronunciamiento, la doctrina establecida en Dictamen N° 5.922/270, de 11.10.94, de esta Dirección.

## **SEMANA CORRIDA. MODIFICACIONES. VIGENCIA. INSTRUMENTO COLECTIVO.**

**693/24, 24.01.96.**

- 1) Niega lugar a la reconsideración de Dictamen N° 6.202/287, de 21.10.94.**
- 2) Niega lugar a reconsideración de instrucciones impartidas con fecha 06.10.95, por el fiscalizador Sr. O.C.S., dependiente de la Dirección Regional de Iquique.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 45 y 13 transitorio letra b).

Se ha solicitado reconsideración del Dictamen N° 6.202/287, de 21.10.94, el cual concluye que lo dispuesto en la parte final de la letra b) del artículo 13 transitorio del Código del Trabajo, acerca de la entrada en vigencia del inciso 1° del nuevo artículo 45, sólo resulta aplicable a aquellos trabajadores afectos a contratos o convenios colectivos que regulen en forma expresa el beneficio de la semana corrida.

Asimismo se ha solicitado reconsideración de las instrucciones que impartió el fiscalizador Sr. O.C.S., con fecha 06.10.95, a la Planta Iquique de la Empresa —, en orden a reliquidar el pago del beneficio de semana corrida desde el mes de noviembre de 1994 a enero de 1995.

Sobre el particular, cúpleme manifestar a Ud. que los argumentos en que se fundamenta la solicitud aludida fueron oportunamente analizados y ponderados con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen a la conclusión a que se arribó en el referido dictamen.

Atendido lo expuesto y habida consideración que los antecedentes aportados no permiten modificar lo resuelto en el documento aludido, cumpla con informar a Ud. que se deniega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 6.202/287, de 21.10.94.

En consideración a lo anterior, se deniega también la reconsideración de las instrucciones impartidas por el fiscalizador Sr. O.C.S., toda vez que las mismas se fundan precisamente en lo resuelto por el referido dictamen.

Por último, cabe señalar que no resulta admisible el argumento invocado en su presentación acerca de que en virtud de lo dispuesto en la cláusula IV del contrato colectivo celebrado entre la empresa — y los trabajadores de la Planta Iquique, debe entenderse que dichos dependientes se encontraban afectos a un instrumento colectivo que regulaba en forma expresa el beneficio de la semana corrida.

En efecto, revisado el respectivo instrumento colectivo aparece que en la cláusula IV del mismo se estableció que para el cálculo de la gratificación mensual garantizada se consideraría lo ganado por concepto de tratos, premios y semana corrida, estipulación que, de ninguna manera puede considerarse que cumple con el requisito de reglamentar en forma expresa la semana corrida, tal como lo exige el referido Dictamen N° 6.202/287, para que las partes queden excluidas de las normas generales sobre la entrada en vigencia del inciso 1° del artículo 45.

En consecuencia, sobre la base del dictamen citado y consideraciones formuladas cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Niega lugar a la reconsideración de Dictamen N° 6.202/287, de 21.10.94.
- 2) Niega lugar a reconsideración de instrucciones impartidas con fecha 06.10.95, por el fiscalizador Sr. O.C.S. a la Planta Iquique de la Empresa —, en orden a reliquidar el pago del beneficio de semana corrida desde el mes de noviembre de 1994 a enero de 1995.

## **ESTATUTO DOCENTE. APLICABILIDAD. NIVEL CENTRAL. CORPORACION MUNICIPAL.**

**694/25, 24.01.96.**

**Se encuentra afecta al Estatuto Docente la trabajadora Sra. N.N., que desarrolla funciones técnico-pedagógicas en el nivel central de la Corporación Municipal de San José de Maipo.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículos 2º, 5º, 6º inciso 1º; 7º, 8º, 19 inciso 1º, y 20 inciso 2º.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio acerca de si la trabajadora Sra. N.N., contratada por la Corporación para desempeñar labores de orientadora en los diferentes establecimientos de la comuna, se encuentra afecta al Estatuto Docente.

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

El artículo 2º de la Ley N° 19.070, previene:

"Son profesionales de la educación las personas que posean título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales. Asimismo se consideran todas las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes".

Por su parte, el inciso 1º del artículo 19 de la misma ley, dispone:

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

A su vez, el inciso 2º del artículo 20 del mismo cuerpo legal, establece:

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

De las disposiciones anotadas se infiere que la aplicabilidad de las normas de la Ley N° 19.070, para el sector municipal, se encuentra subordinada a la concurrencia de las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que el dependiente revista la calidad de profesional de la educación al tenor del artículo 2° de la citada ley, y
- b) Que integre la respectiva dotación docente, desarrollando funciones docentes propiamente tales o docentes directivas o técnicas-pedagógicas en un establecimiento educacional del sector municipal de una comuna o desempeñe funciones directivas o técnico-pedagógicas en los organismos de administración educacional de dicho sector.

Ahora bien, para precisar qué se entiende por funciones docentes, docentes directivas y técnico-pedagógicas, cabe recurrir a los artículos 5°, 6° inciso 1°; 7° y 8° de la ley en estudio, que señalan:

"Son funciones de los profesionales de la educación la docente y la docente directiva, además de las diversas funciones técnico-pedagógicas de apoyo.

"La función docente-directiva es aquella de carácter profesional de nivel superior, que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y de las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educacionales de nivel prebásico, básico y medio.

"La función docente directiva es aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para la función, se ocupa de lo atinente a la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación, y que conlleva tuición y responsabilidades adicionales directas sobre el personal docente, paradocente, administrativo, auxiliar o de servicios menores, y respecto de los alumnos.

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

Ahora bien, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección se ha podido establecer que en el caso que nos ocupa la trabajadora Sra. N.N. posee el título de profesor en la asignación de castellano e integra la dotación docente de la Corporación Municipal de San José de Maipo, desarrollando funciones técnico-pedagógicas en el nivel central de dicha corporación.

De esta suerte y considerando que la trabajadora de que se trata reúne los requisitos analizados en párrafos que anteceden, forzoso resulta concluir que se encuentra afectada a las disposiciones de la Ley N° 19.070.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que las normas contenidas en la Ley N° 19.070 resultan aplicables a doña N.N., que desarrolla funciones técnico-pedagógicas en el nivel central de la Corporación Municipal de San José de Maipo.

## JORNADA DE TRABAJO. DURACION.

695/26, 24.01.96.

- 1) Las trabajadoras que prestan servicios como "atenedora", "reponedora" y "cajera" en el "Fast-Food" de la Estación de Servicio — no están afectas a la jornada especial prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo, encontrándose, por ende, sujetas a la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales que contempla el artículo 22 del mismo cuerpo legal.

**Manténgase a firme la instrucción impartida al respecto.**

- 2) No existe obligación legal de registrar en el respectivo sistema de control de asistencia el tiempo destinado a colación.

**Déjese sin efecto la instrucción impartida al respecto.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 27.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 6.602/383, de 1º.12.93 y 5.693/265, de 30.09.92.

Se ha solicitado reconsideración del Oficio de Instrucciones N° 95.108 de 15.04.95, mediante el cual el fiscalizador Sr. M.A.M., de la Inspección Provincial del Trabajo de —, ordenó a la Empresa Estación de Servicio —, no persistir en turnos de doce horas diarias respecto de todo el personal que labora en "Fast-Food".

Asimismo, se solicita reconsideración de la instrucción impartida en el sentido de reflejar la hora de colación en el respectivo registro control de asistencia.

Al respecto, cabe hacer presente que el artículo 27 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 2º, disponen:

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

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

De la norma legal transcrita se desprende que la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales que establece el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo, no se aplica, por excepción, a los siguientes trabajadores:

- 1) Los que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia.
- 2) Al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes, exceptuado el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina, siempre que el movimiento diario sea notoriamente escaso y que dichos trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público, y

- 3) Al personal que se desempeña en empresas de telégrafos, teléfonos, télex, luz, agua, teatro y de otras actividades análogas cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

Como es dable apreciar, conforme con lo dispuesto en el citado inciso 2º del artículo 27, para determinar la jornada de trabajo que corresponde aplicar al personal que trabaja en hoteles, restaurantes o clubes, con excepción del personal que en dicho artículo se señala, se hace necesario establecer en cada caso en particular, si el movimiento diario es notablemente escaso y si los trabajadores se encuentran obligados a permanecer constantemente a disposición del público.

En otros términos, el personal que labora en hoteles, restaurantes o clubes, exceptuado el personal administrativo, de lavandería, lencería y cocina que presta servicios en estos establecimientos, se encuentra afecto a una jornada de 12 horas diarias, cuando se reúnan las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que el movimiento diario sea notoriamente escaso, y
- b) Que los trabajadores, deban mantenerse constantemente a disposición del público.

En la especie, de los antecedentes aportados, en especial del informe de fiscalización se desprende que el personal respecto de quienes se impartieron las instrucciones presta servicios en una sección del Restaurante de la Estación de Servicios —, llamada Fast-Food, que funciona como auto servicio y está destinada a la venta de comida rápida envasada, atendiendo público las 24 horas del día. Se desprende asimismo que dicho personal está constituido por un total de seis trabajadoras las cuales se encuentran contratadas como "cajera", "atenedora" y "reponedora", con una jornada de 12 horas diarias.

De los mismos antecedentes aparece que las trabajadoras contratadas como "atenedora" y "reponedora" cumplen funciones de atención de público, abastecimiento de los productos que se expenden en las vitrinas refrigeradas, aseo del recinto y de las máquinas expendedoras. Por su parte, la "cajera" realiza el cobro de los consumos y realiza labores de supervisión.

Aparece, por último, de los referidos antecedentes que el promedio de emisión de boletas es de 12 por hora, lo cual a su vez se traduce en una atención, estimada, de 48 personas por hora, por cuanto, por regla general se trata de grupos familiares.

Lo expuesto en párrafos anteriores permite sostener, en lo que dice relación con las trabajadoras que cumplen funciones de "atenedora" y "reponedora" que, en la práctica no se dan los supuestos exigidos por la ley para que éstas queden afectas a la jornada excepcional de 12 horas diarias prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo, toda vez que si bien es cierto se trata de personal que labora en un restaurant, sin tener la calidad de personal administrativo, de lencería, lavandería o cocina, no es menos cierto que el movimiento diario del local no cumple con el requisito esencial de ser notoriamente escaso.

En lo que respecta a las trabajadoras que cumplen funciones de "cajera" posible es concluir que éstas tampoco pueden quedar afectas a la jornada excepcional de 12 horas diarias, toda vez que si bien laboran en un restaurant, cumplen funciones administrativas, circunstancia que las excluye de la norma de excepción que contempla el referido artículo 27 encontrándose, por ende, sujetas también a una jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales.

Por otra parte, en lo que dice relación con la instrucción impartida en orden a registrar en el sistema control de asistencia la hora de colación a que tiene derecho el personal de que se trata, cumpla con informar a Ud. que de acuerdo con la doctrina vigente de este Servicio, contenida en Dictamen Nº 5.693/265, de 30.09.92 "No existe obligación legal de registrar en el respectivo sistema

de control de asistencia el tiempo destinado a colación", razón por la cual se deja sin efecto la referida instrucción.

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

- 1) Las trabajadoras que prestan servicios como "atenedora", "reponedora" y "cajera" en el "Fast-Food" de la Estación de Servicio — no están afectas a la jornada especial prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo, encontrándose, por ende, sujetas a la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales que contempla el artículo 22 del mismo cuerpo legal.

Manténgase a firme la instrucción impartida al respecto.

- 2) No existe obligación legal de registrar en el respectivo sistema de control de asistencia el tiempo destinado a colación.

Déjese sin efecto la instrucción impartida al respecto.

## REGISTRO ASISTENCIA SISTEMA COMPUTACIONAL. CARACTERISTICAS.

**696/27, 24.01.96.**

**Fija características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional de registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 33 inciso 1º.

Considerando la creciente utilización por parte de las empresas de modernos sistemas de registros de asistencia y determinación de las horas de trabajo, los cuales facilitan la organización y desarrollo de las actividades laborales del sector sujeto a la supervisión de esta Dirección.

Que, en general, los referidos sistemas de registro consisten en relojes electrónicos que utilizan tarjetas de banda magnética, unidos al procesamiento computacional de la información recogida en ellos, esto es, instrumentos de alta tecnología que, a juicio de esta Dirección, si bien se ubican en una adecuada línea de modernidad deben permitir también el cabal cumplimiento de las disposiciones legales sobre jornada de trabajo y facilitar la labor de fiscalización de este Servicio.

Con el objeto de armonizar tales objetivos, esto es, modernidad y eficiencia se ha estimado necesario fijar las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional, para que esta Dirección considere que el mismo constituye un sistema válido de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo de acuerdo a la normativa laboral vigente.

Tales características son las siguientes:

- a) El sistema deberá permitir, mediante un dispositivo electrónico con reloj incorporado, el registro automático de la identidad del trabajador, la fecha, hora y minutos en que inicia y termina la jornada de trabajo al deslizar por los lectores del reloj una tarjeta personal de identificación provista de banda magnética.
- b) En caso que el número de tarjeta del trabajador sea distinto a su RUT, dicho número debe mantenerse permanentemente, mientras dure la relación laboral, encontrarse grabado en la banda magnética de la misma e impreso en su parte anterior.
- c) En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento N° 969, de 1933, vigente a la fecha, el sistema debe entregar reportes semanales que contengan la suma total de las horas trabajadas por cada dependiente, quien los firmará en señal de aceptación.
- d) Asimismo, el sistema computacional de control de asistencia debe también posibilitar la entrega diaria al trabajador del estado de su asistencia registrada electrónicamente por el reloj incorporado al dispositivo, para lo cual debe contar con una impresora u otro elemento asociado en éste que permita la emisión automática de un comprobante impreso de forma que el trabajador tenga un respaldo diario físico y tangible de su asistencia, cumpliéndose así el objetivo que tuvo en vista el legislador al establecer los sistemas tradicionales de registro de asistencia.
- e) El reloj incorporado al dispositivo electrónico deberá estar dotado de: 1) memoria interna que permita guardar la fecha y hora en que cada tarjeta ha sido leída, con una capacidad de, a lo menos, 4 eventos por cada trabajador; 2) batería para operación en caso de corte de energía eléctrica, con autonomía de 24 horas; 3) batería para almacenamiento de parámetros de configuración, con autonomía de doce meses; 4) dispositivos para definir si se inicia o termina la jornada de trabajo, y 5) puerta de impresora para emitir los comprobantes de los eventos registrados.
- f) El software que se instale en el computador, que permita tanto el traspaso de la información registrada como el procesamiento de la misma, deberá ser un sistema cerrado de base de datos, debidamente certificado, en términos que asegure la inviolabilidad de los datos, y
- g) La certificación de que el software utilizado está constituido por un sistema cerrado de datos deberá ser otorgada por un organismo público competente o privado que garantice que el mismo cumple con dichas características técnicas.

## **NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**

**698/28, 25.01.96.**

**Procede el pago del bono nocturno pactado en la cláusula 20 del contrato colectivo celebrado entre la Empresa Técnicas — y el Sindicato de Trabajadores N° 2, en proporción a los días de turno nocturno laborados en un determinado período de pago.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 420 letra a); Código Civil, artículo 1564 inciso 2°.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si el bono nocturno pactado en la cláusula 20 del contrato colectivo celebrado con la empresa Técnicas —, debe pagarse cuando se labora un solo turno nocturno, independientemente de otros turnos nocturnos o del tiempo trabajado bajo esta modalidad.

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

La cláusula N° 20, del contrato colectivo de fecha 30 de diciembre de 1993, suscrito entre la Empresa Técnicas — y el Sindicato de Trabajadores N° 2, constituido en ella, dispone:

"Bono Nocturno: La empresa cancelará un bono ascendente a un 10% del sueldo base a todos aquellos trabajadores que laboren en el turno nocturno".

De la cláusula citada se desprende que la empresa pagará a los trabajadores que laboren turno nocturno un bono ascendente al 10% del sueldo base.

De este modo, el presupuesto para que se acceda al bono indicado lo constituye el trabajo en turno nocturno.

Ahora bien, de informe de fiscalización se deriva que, en la empresa de que se trata, los turnos nocturnos son rotativos, esto es, no comprenden todo el período laboral sino que se van alternando entre los trabajadores, por lo que su ejecución debe ser igualmente distinta respecto de cada trabajador, en un período mensual.

Precisada esta característica de los turnos, que al tenor de los antecedentes se habría encontrado vigente al momento de pactarse el contrato colectivo, resulta procedente convenir que el indicado bono corresponde determinarlo en relación a los turnos nocturnos que se cumplan en un período de pago, de tal modo que aquel trabajador que haya laborado más tiempo de noche tenga derecho a remuneración mayor, por aplicación del bono, que aquel que no lo haya hecho.

Concluir lo contrario llevaría a que en definitiva se pagara un mismo ingreso por dicho bono al trabajador que laboró apenas un día de noche de aquel que lo hizo durante varios días, efecto que las partes no pudieron razonablemente pretender al convenir la cláusula correspondiente, a menos que así lo hubieren establecido expresamente, lo que no consta que haya ocurrido en la especie.

Por otra parte, del mismo informe de fiscalización se desprende que el mencionado bono se ha estado pagando por la empresa en proporción a los días trabajados en turno nocturno desde la vigencia del contrato colectivo, es decir, diciembre de 1994, sin mayor objeción de los trabajadores, por lo que de acuerdo a la regla interpretativa de los contratos denominada de la conducta, las cláusulas de un contrato deben entenderse según la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra, como lo dispone el artículo 1564 inciso 2° del Código Civil, por lo que si dicho bono se ha estado pagando reiteradamente bajo la modalidad comentada ella corresponde al sentido y alcance de la cláusula contractual.

Con todo, sin perjuicio de lo expresado, cabe agregar, que son los Tribunales de Justicia los órganos competentes para conocer de los conflictos que se susciten entre empleadores y trabajadores con motivo de la interpretación de los contratos colectivos, careciendo esta Dirección de facultades legales al efecto, según se desprende del artículo 420 letra a) del Código del Trabajo.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds. que procede el pago del bono nocturno pactado en la cláusula 20 del contrato colectivo celebrado entre la Empresa Técnicas — y el Sindicato de Trabajadores N° 2, en proporción a los días de turno nocturno laborados en un determinado período de pago.

## **INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIOS. INDEMNIZACION PREVISIONAL D.F.L. N° 243. COMPATIBILIDAD.**

**699/29, 25.01.96.**

**Son compatibles la indemnización por años de servicio laboral, sea legal o convencional, con la indemnización por años de servicio previsional en favor de los obreros imponentes del ex Servicio de Seguro Social, actual Instituto de Normalización Previsional I.N.P.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 163, 164 y 176. D.F.L. N° 243, de 1953, del Ministerio de Hacienda, artículos 1° y 3°. D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 21 y 54.

**Concordancias:** Dictamen Ord. N° 5.461/256, de 21.09.92.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la compatibilidad entre la indemnización por años de servicio previsional que paga el Instituto de Normalización Previsional I.N.P. y la indemnización por años de servicio laboral, de cargo del empleador.

Agrega en su presentación, que el I.N.P. estaría informando a sus imponentes que no procedería el pago de la indemnización previsional por años de servicio, por cuanto la Dirección del Trabajo habría sustentado que: No ha lugar a la indemnización por años de servicio, por cuanto el asegurado pertenece o pertenecía a un régimen convencional de indemnización en su empresa".

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

El artículo 176, del Código del Trabajo, dispone:

"La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 163, será incompatible con toda otra indemnización que, por concepto de término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último, con excepción de la establecida en los artículos 164 y siguientes".

"En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte".

Del precepto legal precedentemente transcrito se desprende que el legislador ha señalado expresamente que la indemnización por años de servicio a que alude el artículo 163 del Código, esto es, la que procede por las causales de terminación del contrato de trabajo por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, es incompatible con toda otra a cuyo financiamiento concurra, en todo o parte, el empleador, salvo con aquélla regulada en los artículos 164 y siguientes de la misma ley, que se refiere a la indemnización sustitutiva a todo evento, por el lapso posterior a los primeros seis años de servicio y hasta el término del undécimo año de la relación laboral.

De este modo, la incompatibilidad opera entre la indemnización convencional o legal por las causales de terminación de contrato ya indicadas en relación con cualesquiera otra a la cual concurra a su financiamiento en todo o parte el empleador, con excepción de la sustitutiva a todo evento.

Por su parte, en materia de indemnización por años de servicio previsional, el artículo 1º, del D.F.L. N° 243, de 1953, prescribe:

"Establécese la indemnización por años de servicio a favor de los obreros imponentes del Servicio de Seguro Social. No corresponderá esta indemnización a los asegurados independientes, por el tiempo trabajado en tal calidad".

A su vez, el artículo 54 del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsional Social, dispone:

"La indemnización por años de servicios regida por las normas permanentes del Decreto con Fuerza de Ley N° 243, de 1953, se financiará con cargo al Fondo Unico a que se refiere el artículo anterior", artículo que trata sobre el Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, el cual, al tenor del artículo 21 de aquel cuerpo legal, se financia exclusivamente con aporte fiscal, fijado en la Ley de Presupuesto de la Nación.

Pues bien, del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas se desprende que la indemnización por años de servicio de carácter previsional, que corresponde a los obreros afiliados al Ex Servicio de Seguro Social, actual I.N.P., y que es pagada por este Organismo, se financia exclusivamente con recursos provenientes del Fisco, fijados en la Ley de Presupuesto de la Nación.

De esta manera, atendido lo antes expuesto, forzoso resulta concluir que la indemnización por años de servicio laboral, tratada en el artículo 163 del Código del Trabajo, es compatible con la indemnización por años de servicio previsional, si esta última es financiada exclusivamente con aporte fiscal y no por el empleador, en todo o parte, como lo exige el ya comentado artículo 176 del Código del Trabajo, para fijar la incompatibilidad entre las indemnizaciones que proceden por la terminación del contrato.

Refuerza lo expuesto en párrafos anteriores, la circunstancia de que la indemnización por años de servicio tratada en el Código del Trabajo, tiene por causa la terminación del contrato o de los servicios, mientras que la indemnización del D.F.L. N° 243, de 1953, procede cuando el trabajador prácticamente ya ha completado su vida laboral, y su pago se puede exigir, según el artículo 3º de esta disposición legal, cuando se cumpla con cualesquiera de los siguientes requisitos: a) contar con más de 1560 semanas de imposiciones; b) tener más de 60 años de edad; o, c) ser inválido absoluto, o haber obtenido pensión de vejez conforme a la Ley N° 10.383, esto es, las causas de ambas indemnizaciones son enteramente distintas.

Finalmente, cabe agregar, que esta Dirección no ha tenido conocimiento que en dependencias suyas se haya informado que las indemnizaciones laboral y previsional antes analizadas sean incompatibles, como se desprende que habría ocurrido según la presentación.

En consecuencia, en conformidad a lo expresado y a las disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que son compatibles la indemnización por años de servicio laboral, sea legal o convencional, con la indemnización por años de servicio previsional en favor de los obreros imponente del ex Servicio de Seguro Social, actual Instituto de Normalización Previsional I.N.P.

## **ORGANIZACIONES SINDICALES. ACTIVIDAD SINDICAL. DEPENDENCIAS DE LA EMPRESA.**

**763/30, 29.01.96.**

**La actividad sindical en dependencias de la empresa deberá sujetarse a las condiciones señaladas en el cuerpo del presente informe.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 255 incisos 1º, 2º y 3º.

Solicitan de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si las empresas mineras pueden impedir que las organizaciones de trabajadores realicen reuniones sindicales en los campamentos existentes en las faenas argumentando que estos son lugares destinados al descanso y recuperación luego de la jornada de trabajo, la que, en la mayoría de las citadas empresas, se encuentra implementada de acuerdo a sistema excepcionales de distribución y descansos.

Al respecto cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en los incisos 1º, 2º y 3º del artículo 255, prescribe:

"Las reuniones ordinarias o extraordinarias de las organizaciones sindicales se efectuarán en cualquier sede sindical, fuera de las horas de trabajo, y tendrán por objeto tratar entre sus asociados materias concernientes a la respectiva entidad.

"Para los efectos de este artículo se entenderá también por sede sindical todo recinto dentro de la empresa en que habitualmente se reúna la respectiva organización".

"Podrán, sin embargo, celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones que se programen previamente con el empleador o sus representantes".

De la disposición legal transcrita precedentemente se infiere que, fuera de las horas de trabajo, las organizaciones sindicales pueden realizar reuniones ordinarias o extraordinarias que tengan por objeto el tratamiento de asuntos concernientes a las mismas, y que, dentro de la jornada de trabajo, sólo pueden efectuar las reuniones convenidas previamente con el empleador o quien lo represente.

Se colige asimismo que, para estos efectos, constituye también sede sindical todo recinto de la empresa en el que la organización sindical se reúna en forma usual o frecuente.

Ahora bien, la cuestión planteada nos lleva a considerar lo resuelto por esta Dirección sobre la materia, esto es, la doctrina contenida en diversos dictámenes sobre el particular que reflejan la posición de este Servicio respecto al ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, específicamente, en relación con el ingreso de los dirigentes de las organizaciones sindicales a las sedes de éstos, incluidas aquellas que se encuentren ubicadas al interior de la empresa.

Uniformemente, entre otros en Dictamen N° 1.776/87, de 20.03.95, este Servicio ha sostenido que el empleador no puede impedir o negar el acceso de los dirigentes a las sedes sindicales ni a las faenas o dependencias de la empresa donde laboran socios de las mismas como tampoco restringirlo a una determinada clase de organización sindical, si aquéllos actúan en el marco de sus funciones.

Lo anterior por cuanto el cumplimiento de las finalidades de las organizaciones sindicales, consignadas en el artículo 220 del Código del Trabajo, a lo menos muchas de ellas, suponen la presencia de sus dirigentes en los lugares de trabajo lo cual importa necesariamente la facultad de ingresar a las dependencias de la empresa, de otra forma su actividad quedaría reducida a un plano teórico o limitada a ser efectuada fuera de la empresa lo cual pugna con el expreso mandato del legislador inserto en los incisos 2º y 3º del artículo 255, transcrito en párrafos anteriores.

Norma esta última plenamente concordante con el principio constitucional de la autonomía sindical, consagrado en el artículo 19 N° 19 de nuestra Carta Fundamental, entendida como aquella que tiene el ente colectivo para desarrollar las finalidades que le son propias.

No obstante lo expresado en párrafos anteriores y considerando que si bien es cierto la autonomía sindical, entendida como se ha expresado, encuentra en nuestro ordenamiento jurídico un respaldo tanto a nivel constitucional como legal, no lo es menos que el ejercicio de este valor no puede significar un total y libre arbitrio para quienes lo ejerzan, esto es, los dirigentes, cualquiera sea el grado de la organización sindical a que pertenezcan, toda vez que, de ser así, implicaría afectar seriamente otro valor, consagrado también constitucional y legalmente, el derecho de propiedad que la empresa detenta sobre el lugar y/o dependencias en las cuales se desarrollan las faenas y, consecuentemente, una limitación a sus facultades de administración.

De tal suerte que, nos encontramos frente a dos valores que entran en concurrencia y, por tanto, su ponderación resulta del todo necesaria e ineludible.

Pues bien, en el régimen constitucional chileno el derecho de propiedad ha sido siempre una de sus garantías fundamentales, lo que no obsta a que experimentara distintos tratamientos según los requerimientos de la época, manteniendo tal característica en la Constitución de 1980.

En efecto, conforme a la disposición N° 24 del artículo 19 del citado texto constitucional, el constituyente restablece en su plenitud el derecho de propiedad clásico y ampara sus atributos esenciales, admitiendo que la propiedad, no obstante lo precedente, puede ser objeto de limitaciones y obligaciones para cumplir su función social, pero sin que ello pueda afectar la esencia del derecho de dominio.

Al respecto es preciso tener presente qué circunstancias justifican las limitaciones a la propiedad. No se trata de una situación abierta, sino de situaciones muy precisas, claramente previstas por la Comisión Redactora de la Constitución. El profesor Evans declara:

"Ello sólo procede cuando estén en juego, en la situación que el legislador trata de enfrentar, los intereses generales de la nación, la seguridad nacional, la utilidad y la salubridad públicas y la conservación del patrimonio ambiental. Todo otro bien jurídico, cualquiera sea su importancia o trascendencia, como la difusión de la propiedad, el interés puramente patrimonial del Estado, el interés social, el interés de los ahorrantes, de afiliados previsionales u otros, son muy valiosos y podrán ser cautelados por preceptos legales que otorguen a organismos estatales facultades fiscalizadoras, de control o de sanción; pero la Constitución sólo ha previsto la procedencia de limitaciones y obligaciones para las muy determinadas expresiones de la función social del dominio que he señalado y toda otra restricción es inconstitucional". (Enrique Evans de la Cuadra: Los Derechos Constitucionales, Tomo II, pág. 378).

Ahora bien, "la esencia del derecho de propiedad está en que ninguna limitación u obligación que pueda imponer el legislador o la autoridad en su nombre, puede afectar las facultades de uso, plena administración, goce y disposición que son propias del dominio" (Germán Urzúa Valenzuela, Manual de Derecho Constitucional, pág. 252).

Por otra parte, el artículo 19 N° 26 de nuestra Carta Fundamental expresa:

"La seguridad de que los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio".

De manera tal, que por expreso mandato constitucional un derecho garantizado por el constituyente no puede ser afectado en su esencia por los preceptos legales que lo regulan, haciendo imposible su libre ejercicio en términos tales de imponer exigencias que lo hacen irrealizable, lo entran más allá de lo razonable o lo privan de tutela jurídica. En el caso en cuestión el derecho de sindicación no podría verse limitado en cuanto a su ejercicio por las normas del Código del Trabajo que lo regulan.

De esta suerte, esta Dirección estima, basada en el principio doctrinario de "proporcionalidad" de los valores en conflicto, que en el ejercicio de la actividad que le es propia los dirigentes de las organizaciones sindicales, cualquiera sea su grado, pueden ingresar a la empresa para llevar a cabo actividades sindicales y reunirse con sus afiliados en las sedes respectivas, incluso en aquellas que se encuentren al interior de la empresa en que éstos prestan servicios, en las condiciones contempladas en el ya citado y comentado artículo 255 del Código del Trabajo, no pudiendo el empleador impedir o negar su acceso, siempre que los dirigentes que nos ocupan comuniquen a la empresa el día, hora y motivo del ingreso, se sometan a las reglas generales que para tales efectos tenga dispuesta la empresa, acreditan que tienen afiliados ante el Inspector del Trabajo competente, y, para el caso de autorizarse el ingreso a áreas restringidas, hacerlo bajo las condiciones que ésta determine.

Asimismo, la actividad sindical que se desarrolle al interior de las dependencias de la empresa no debe importar una perturbación de la marcha normal de las labores, alimentación, descanso y recreación de los trabajadores que en ella se desempeñan, fundamentalmente de aquéllos no afiliados a la organización sindical actuante.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. que la actividad sindical en dependencias de la empresa deberá sujetarse a las condiciones señaladas en el cuerpo del presente informe.

## **EMPRESA. FACULTADES DE ADMINISTRACION.**

**764/31, 29.01.96.**

**Las instrucciones dadas por escrito por el empleador a sus trabajadores no se incorporan de por sí a los contratos de trabajo, a menos que por su reiteración y práctica constituyan una cláusula tácita de los mismos, no obstante su carácter obligatorio atendido el vínculo de subordinación y dependencia que liga a ambos.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 3º inciso 3º; 7º, 9º, inciso 1º, y 12.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 1.112/54, de 25.02.94, 4.154/244, de 12.08.93 y 2.436/149, de 14.05.93.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si las instrucciones dadas por escrito por un empleador a los trabajadores, sobre las obligaciones laborales, sin consignarse en el respectivo contrato de trabajo, forman parte de éste obligando a aquéllos.

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

El artículo 9º del Código del Trabajo, en su inciso 1º, prescribe:

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

De la norma preinserta se infiere que el contrato individual de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntad de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para la validez del mismo.

Sin embargo, cabe expresar que no obstante su carácter consensual, el contrato de trabajo debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, formalidad ésta que el legislador ha exigido como requisito de prueba y no como requisito de existencia o validez del mismo.

Aún más, la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad como de una tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exige que opere la primera de las vías señaladas.

Ahora bien, como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tiene carácter "consensual", deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones 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, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

De lo expuesto anteriormente, es posible concluir entonces que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo sino que deben también entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo contrato las que derivan de la reiteración de pago u omisión de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornada, etc. que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo.

Precisado lo anterior, las instrucciones que pueda emitir el empleador, escritas o no, acerca del modo de cumplir la prestación de los servicios por parte del trabajador, si ellas conllevan una conducta reiterada y constante para este último, quien, además, a través de su acatamiento les presta su consentimiento, podría estimarse que configuran una cláusula tácitamente incorporada al contrato de trabajo, dado el carácter consensual del mismo, originando obligaciones y derechos al igual que toda cláusula escrita.

Por el contrario, si las instrucciones del empleador no conllevan una conducta reiterada y constante del trabajador que le presta su acatamiento, no pasarían a constituir una cláusula tácita del contrato, asimilable a una convención escrita, no obstante lo cual igualmente estarían revestidas de contenido obligacional para el dependiente, si las mismas obedecen a la facultad de organización y dirección que compete al empleador en relación a la actividad laboral.

En efecto, cabe hacer presente que, en opinión de este Servicio, según doctrina contenida, entre otros, en Ord. N° 66/53, de 12.02.93, el empleador goza de la facultad inherente a su cargo de organizar la empresa, según se desprende del artículo 3° del Código del ramo, el cual señala en su inciso 3°:

"Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".

De esta manera, acorde con la disposición legal antes citada, es posible desprender que corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que, debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, reconociendo, como límite a su facultad, como lo señala la jurisprudencia, las normas contenidas en el artículo 12 del Código del Trabajo, que condicionan el derecho del empleador a alterar unilateralmente la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a la circunstancia "que se trate de labores similares, que el nuevo recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador", y sin perjuicio, igualmente, en general, de que a través de tales instrucciones se vulnere la necesaria consensualidad del contrato de trabajo.

Ahora bien, dicha facultad de mando del empleador, que se puede traducir en la práctica en la emisión de instrucciones, de ser ejercida dentro de sus atribuciones permiten darle carácter obligatorio, a estas últimas, las que según el vínculo de subordinación y dependencia que liga al trabajador con aquél, le imponen el deber de cumplirlas.

En efecto, esta Dirección, al analizar lo dispuesto en el artículo 7° del Código del Trabajo, que contiene el concepto de contrato de trabajo, a propósito de sus elementos esenciales, entre los que destaca la subordinación o dependencia, reiteradamente ha señalado que éste se materializa por medio de diversas manifestaciones concretas tales como: "Continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia y características a las particularidades y naturaleza de los servicios prestados por el trabajador".

De este modo, como se puede apreciar, una de las manifestaciones concretas del vínculo de subordinación o dependencia, propio de todo contrato de trabajo, lo constituye la obligación del trabajador de ceñirse a las instrucciones impartidas por el empleador, que digan relación con la prestación de los servicios.

De lo anteriormente expresado es posible concluir entonces, que las instrucciones escritas o verbales que emita el empleador, para lo cual tiene plenas facultades reconocidas legalmente, son obligatorias para el trabajador, atendido el vínculo de subordinación y dependencia que le liga con aquél, aun cuando no se incorporen de por sí al contrato de trabajo, lo que ocurriría si ellas originan una cláusula tácita del contrato.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a US. que las instrucciones dadas por escrito por el empleador a sus trabajadores, no se incorporan de por sí a los contratos de trabajo, a menos que por su reiteración y práctica constituyan una cláusula tácita de los mismos, no obstante su carácter obligatorio atendido el vínculo de subordinación y dependencia que liga a ambos.

## JORNADA DISCONTINUA. PROCEDENCIA.

**765/32, 29.01.96.**

**Las auxiliares de trato directo o veladoras nocturnas de la Ciudad del Niño se encuentran afectas a la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales prevista en el artículo 22 inciso 1º del Código del Trabajo.**

**Niega lugar a la reconsideración del Dictamen Nº 6.571/292, de 23.10.95.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 27.

Se solicita la reconsideración del Dictamen Nº 6.751/292, de 23 de octubre de 1995, que concluye que "las auxiliares de trato directo o veladoras de la Ciudad del Niño se encuentran afectas a la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales prevista en el artículo 22 inciso 1º del Código del trabajo".

En subsidio de lo anterior se requiere se ordene la calificación del personal referido por esa Oficina, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 146 inciso 3º del Código del Trabajo, o se efectúe dicha calificación por el Director del Trabajo, de acuerdo a lo prevenido en el inciso final del artículo 27 del mismo cuerpo legal.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Para resolver la petición de que se trata, esta Dirección solicitó mediante Oficio Nº 8.323, de 27 de diciembre de 1995, que un fiscalizador dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Sur se constituyera en los diversos hogares y centros de atención de menores que mantiene la Fundación Consejo de Defensa del Niño a objeto que se efectúe una nueva fiscalización y se informe si las auxiliares de trato directo o veladoras nocturnas que trabajan en dichos establecimientos realizan labores iguales o similares a las de los trabajadores de casa particular, en conformidad a lo prevenido en el artículo 146 del Código del Trabajo.

Sobre este particular el informe emitido el 05 de enero del presente año por el fiscalizador señor Enrique A. Peralta Vallejos expresa que entre las labores que desempeñan las auxiliares de trato directo o veladoras nocturnas de que se trata "se destacan las de suministrar medicamentos a los menores según prescripciones médicas, al igual que levantar a los niños para llevarlos al baño por padecer de enuresis, a lo menos 2 ó 3 veces en la noche. Sumado a ésto el hecho de responsabilizarse en caso de accidente o enfermedad de un menor, debiendo asistir con ellos a la posta de asistencia del servicio de salud de urgencia".

Lo expresado permite afirmar, a juicio del fiscalizador actuante, que en la especie no estamos en presencia de labores que puedan ser calificadas de iguales o similares a las que desempeñan las trabajadoras de casa particular, en los términos que establece el artículo 146 del Código del Trabajo.

La suscrita comparte la opinión anterior toda vez que en conformidad a la disposición legal citada, las trabajadoras de casa particular se dedican a "trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar" en tanto que las auxiliares de trato directo o veladoras nocturnas por cuya situación se consulta se encargan de la atención integral de los menores que están a su cargo, esto es, de su cuidado, higiene, alimentación y tratamientos médicos.

El informe de fiscalización antes aludido agrega que "las dependientas de que se trata prestan servicios en forma continua e ininterrumpidamente en sus lugares de trabajo, no tratándose, en consecuencia, de labores discontinuas, intermitentes o que requieran de la sola presencia, según se pudo demostrar en visita practicada por el fiscalizador que informa", conclusión que, a mayor abundamiento, se desprende de la enumeración de sus funciones que se contiene en el acta de comparecencia suscrita el 03 de enero del presente año.

Lo expresado en los párrafos que anteceden nos lleva a concluir que las trabajadoras por quienes se consulta no se encuentran comprendidas dentro de las situaciones de excepción a que se refiere el artículo 27 del Código del Trabajo, estando afectas, de consiguiente, a la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales prevista en el artículo 22 inciso 1º del mismo cuerpo legal.

En efecto, el artículo 27 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º, 2º y 4º previene:

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

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

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

Del precepto legal preinserto se infiere que la limitación de la jornada de trabajo contemplada en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo no es aplicable a las personas que desempeñan labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia ni tampoco a quienes prestan servicios en alguna de las actividades señaladas en el inciso 2º.

En caso de duda, y a petición del interesado, el Director del Trabajo resolverá si una determinada labor o actividad se encuentra regida por el artículo 27 del Código del Trabajo, sin perjuicio del recurso que se interponga en contra de su resolución, ante el juez competente, dentro del quinto día de notificada.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que las auxiliares de trato directo o veladoras nocturnas de la Ciudad del Niño se encuentran afectas a la jornada de 48 horas semanales prevista en el artículo 22 inciso 1º del Código del Trabajo.

Se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 6.571/292, de 23 de octubre de 1995, por encontrarse ajustado a derecho, manteniéndose a firme las Instrucciones N° D/95-159, de 29 de marzo de 1995, de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Sur, que se avienen con la doctrina contenida en dicho informe.

Déjase sin efecto el Oficio N° 2.404, de 08 de octubre de 1988, de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Sur.

## **JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL. DISTRIBUCION Y DESCANSO.**

**766/33, 29.01.96.**

**Deniega autorización a la Empresa — para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto del personal que indica.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 38 inciso final.

**Concordancias:** Dictamen N° 2.806/149, de 05.05.95.

Se ha solicitado autorización de esta Dirección para implantar un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto del personal de — que labora en las faenas de ejecución de contratos de sondajes en el yacimiento mina Tambo, ubicado al interior de la Compañía Minera El Indio, a una distancia aproximada de 180 y 240 kilómetros de las ciudades de Vicuña y La Serena, respectivamente, en la IV Región y a 4.200 metros de altura sobre el nivel del mar, consistente en trabajar quince días consecutivos seguidos de seis días de descanso, en base a dos turnos de 08:00 a 20:00 horas y de 20:00 a 08:00 horas, con una hora para colación, imputable a dicha jornada.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

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

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

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

Ahora bien, en la especie, si bien podría estarse en presencia de un caso calificado que pudiera importar la inaplicabilidad de los sistemas normales de distribución de la jornada de trabajo y del descanso semanal compensatorio, no es menos cierto que el sistema solicitado contiene una jornada que excede los máximos legales sobre la materia, razón por la cual no resulta procedente otorgar la autorización solicitada.

En efecto, el sistema requerido implica laborar jornadas que exceden el máximo de 48 horas semanales que establece el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que se niega a la empresa — la autorización para implantar un

sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto de su personal que se desempeña en las faenas de ejecución de contratos de sondajes en el yacimiento mina Tambo, ubicado al interior de la Compañía Minera El Indio, a una distancia aproximada de 180 y 240 kilómetros de las ciudades de Vicuña y La Serena, respectivamente, en la IV Región, y a 4.200 metros de altura sobre el nivel del mar.

## **NEGOCIACION COLECTIVA. CONTRATO COLECTIVO FORZADO.**

**767/34, 29.01.96.**

- 1) Para los efectos de ejercer la facultad prevista en el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo sólo resulta necesario que el contrato colectivo a que se encontraban afectos los involucrados estuviere vigente a la fecha de presentación del respectivo proyecto, debiendo entenderse reconsiderada en tal sentido la doctrina contenida en el Ordinario Nº 3.629/217, de 22.07.93, de este Servicio.**
- 2) La norma legal a que se alude en el Nº 1 precedente resulta también aplicable respecto de trabajadores regidos sólo por sus contratos individuales de trabajo.**
- 3) Cuando un procedimiento de negociación involucre tanto a trabajadores afectos a un contrato colectivo como a dependientes sujetos sólo a sus contratos individuales, el ejercicio del derecho a que se refiere el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, implica, para los primeros, la mantención de las estipulaciones del contrato colectivo por el cual se regían, con exclusión de las cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero y, para los segundos, las de aquellas contenidas en cada contrato individual.**
- 4) Desde la fecha en que la comisión negociadora comunique por escrito al empleador su decisión de ejercer la facultad que establece el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, se entiende suscrito, por el solo ministerio de la ley, un contrato colectivo, cuyas estipulaciones, en la situación descrita en el punto anterior, serán aquellas que en el mismo se señalan.**
- 5) El efecto consignado en el Nº 4 precedente implica que los involucrados que hubieren estado regidos exclusivamente por sus contratos individuales, sólo podrán volver a negociar con arreglo a las normas que establecen los artículos 322 y siguientes del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 369 incisos 2º, 3º y 4º.

**Concordancias:** Dictámenes Nºs. 3.710/143, de 07.07.92 y 3.557, de 25.07.83.

Se solicita la revisión de la doctrina contenida en el dictamen N° 3.629/217, de 22.07.93, la cual concluye que "el inciso 2º del artículo 145 de la Ley N° 19.069 no resulta aplicable en aquellos procedimientos de negociación colectiva efectuados en empresas en que no existiere un contrato colectivo vigente o uno extinguido durante dicho procedimiento". Solicita, asimismo, se precise el alcance de dicha norma, cuando la respectiva negociación involucrare a trabajadores sujetos a contrato colectivo y a dependientes regidos sólo por sus contratos individuales.

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

El inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, que reproduce en idénticos términos la norma que se contenía en el inciso 2º del artículo 145 de la Ley N° 19.069, dispone:

"La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses".

De la disposición legal antes transcrita se infiere que la comisión negociadora puede exigir al empleador, sin que este pueda negarse, en cualquier oportunidad durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con las estipulaciones contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto.

De la misma norma se infiere, además, que la extensión del contrato, en tal caso, debe necesariamente abarcar un período de 18 meses.

Ahora bien, el propio tenor literal del precepto legal en análisis, autoriza para sostener que el requisito de vigencia de los contratos exigido por el legislador se encuentra únicamente referido a la fecha de presentación del respectivo proyecto, circunstancia que, a la vez, permite afirmar que carece de toda incidencia para el ejercicio de la facultad en comento el hecho de que con posterioridad a dicha fecha, el respectivo instrumento se hubiere extinguido y perdido tal vigencia.

La conclusión anterior se corrobora si se considera que el legislador ha señalado categóricamente que la facultad de que se trata podrá ejercerse en cualquier oportunidad durante el proceso de negociación, lo cual implica, según lo ha sostenido este Servicio, entre otros, en Dictamen N° 3.710/143, de 07.07.92, que salvo las situaciones previstas en los artículos 370, inciso 3º, 373 inciso 2º y 374 inciso 2º, del Código del Trabajo, en que existe un plazo fatal para hacerlo, la comisión negociadora podrá hacer uso de dicha facultad en cualquier tiempo, incluso durante el período de huelga, caso en el cual, necesariamente, se habrá producido la extinción del contrato colectivo anterior.

Por otra parte, es necesario precisar que el inciso 2º del artículo 369, en análisis, inserto en el Libro IV, Título IV, relativo a la huelga y el cierre temporal de la empresa, al establecer la referida facultad, no ha efectuado distinción alguna entre los trabajadores involucrados en el respectivo proceso, lo cual permite afirmar que la referida norma resulta también aplicable en el evento de que no exista contrato colectivo anterior.

Tal afirmación encuentra su fundamento en el inciso 1º del mismo artículo, disposición que establece el derecho de las partes de prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones una vez llegada la fecha de término del mismo y, en el caso de no existir éste, cuando se completen 45 ó 60 días de iniciada la negociación colectiva.

En efecto, la alusión que en el mencionado precepto se hace a los plazos antes indicados no ha podido referirse sino a aquellos casos en que no existe contrato colectivo anterior, puesto que los mismos tienen relevancia, precisamente, para fijar el día de la votación de la huelga en el evento de

que no exista tal contrato colectivo, según lo dispone expresamente el artículo 370 letra b) del Código del Trabajo.

Armonizando todo lo expuesto, no cabe sino concluir que para los efectos de ejercer la facultad de que se trata sólo resulta necesario que el contrato colectivo a que se encontraban afectos los involucrados haya estado vigente a la fecha de presentación del respectivo proyecto, debiendo entenderse reconsiderada, en tal sentido, la doctrina sustentada en Ordinario N° 3.629/217, de 22.07.93, de esta Dirección.

Precisado lo anterior, cabe referirse a los efectos que el ejercicio de la facultad que nos ocupa por parte de la respectiva comisión negociadora, produce para los trabajadores involucrados.

Al respecto, cabe tener presente la disposición del inciso 4° del artículo 369 del señalado cuerpo legal, el cual preceptúa:

"Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha que la comisión negociadora comunique, por escrito, su decisión al empleador".

Del análisis de la norma legal anotada, en armonía con la que se contiene en el inciso 2° de la misma, ya transcrita y comentada, es dable inferir que en la fecha en que la comisión negociadora comunique por escrito al empleador su decisión de ejercer la facultad de que se trata, se entenderá suscrito, para todos los efectos legales, un nuevo contrato colectivo con las mismas estipulaciones del contrato colectivo anterior, con exclusión, naturalmente de las cláusulas de reajustabilidad de remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero, por disposición expresa del inciso 3° del mismo artículo.

Ahora bien, en el evento de que la negociación colectiva involucre también a trabajadores que no estaban sujetos a contrato colectivo, la jurisprudencia administrativa de este Servicio en forma reiterada y uniforme ha sostenido que la facultad en referencia no puede importar para ellos sino la mantención de la totalidad de los beneficios contenidos en sus respectivos contratos individuales de trabajo.

Al tenor de lo señalado en párrafos precedentes, preciso es convenir que dándose la situación antes señalada, el contrato colectivo a que se refiere el inciso 4° del artículo 369 en análisis estará conformado por las estipulaciones del contrato colectivo vigente a la fecha de presentación del proyecto, salvo las de reajustabilidad a las que ya nos hemos referido, tratándose de los trabajadores afectos a dicho instrumento, y por las estipulaciones de los contratos individuales respecto de cada uno de los dependientes sujetos sólo a estos últimos.

Finalmente y en relación a la materia, es preciso señalar que atendido que de conformidad al precepto del inciso 4° del referido artículo 369, se entiende suscrito el contrato colectivo por el solo ministerio de la ley en la fecha en que la comisión negociadora comunique al empleador su decisión de ejercer la facultad prevista en el inciso 3° del mismo artículo, vale decir, por una ficción legal se entiende que existe en tal caso un contrato colectivo, los trabajadores involucrados que hubieren estado regidos exclusivamente por sus contratos individuales, sólo podrán volver a negociar de acuerdo a las normas previstas en los artículos 322 y siguientes del Código del Trabajo.

Lo anterior significa que tanto en el caso de los referidos dependientes como en el de los demás involucrados, el proyecto deberá presentarse no antes de 45 ni después de 40 días anteriores al vencimiento del plazo de 18 meses que establece el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, contado desde la fecha en que la comisión negociadora efectúe la comunicación escrita a que alude el inciso 4° del señalado precepto.

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

- 1) Para los efectos de ejercer la facultad prevista en el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo sólo resulta necesario que el contrato colectivo a que se encontraban afectos los involucrados estuviere vigente a la fecha de presentación del respectivo proyecto, debiendo entenderse reconsiderada en tal sentido, la doctrina contenida en el Ordinario N° 3.629/217, de 22.07.93, de este Servicio.
- 2) La norma legal a que se alude en el N° 1 precedente resulta también aplicable respecto de trabajadores regidos sólo por sus contratos individuales de trabajo.
- 3) Cuando un procedimiento de negociación involucre tanto a trabajadores afectos a un contrato colectivo como a dependientes sujetos sólo a sus contratos individuales, el ejercicio del derecho a que se refiere el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, implica para los primeros, la mantención de las estipulaciones del contrato colectivo por el cual se regían, con exclusión de las cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero y, para los segundos, las de aquéllas contenidas en cada contrato individual.
- 4) Desde la fecha en que la comisión negociadora comunique por escrito al empleador su decisión de ejercer la facultad que establece el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo se entiende suscrito, por el solo ministerio de la ley, un contrato colectivo cuyas estipulaciones, en la situación descrita en el punto anterior, serán aquellas que en el mismo se señalan.
- 5) El efecto señalado en el N° 4 precedente implica que los involucrados que hubieren estado regidos exclusivamente por sus contratos individuales sólo podrán volver a negociar con arreglo a las normas que establecen los artículo 322 y siguientes del Código del Trabajo.

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

**789/35, 30.01.96.**

**Las labores de vigilancia que desempeña en diversas empresas el personal contratado por "—", no constituyen un trabajo de proceso continuo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 33.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 4.011/170 de 24.07.92 y 56.544 de 09.02.93.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si los trabajadores que se desempeñan como vigilantes efectúan o no trabajos de proceso continuo y si, por ende, se encuentran exceptuados del descanso dentro de la jornada previsto en el inciso 1º del artículo 34 del Código del Trabajo.

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

El artículo 34 del Código del Trabajo, prescribe:

"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, disponiendo que entre ellas se otorgue un descanso de, a lo menos, media hora para colación, señalando que dicho período no se considerará trabajado y, por ende, que no puede ser considerado para los efectos de enterar la jornada diaria.

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 respectivo Juzgado de Letras del Trabajo dentro de los 30 días siguientes a su notificación.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial del informe de fiscalización evacuado por la funcionaria Sra. J.P.S. aparece que los dependientes por los cuales se consulta se encuentran contratados por la Empresa — desarrollando labores como vigilantes para otras empresas, en virtud de un contrato de prestación de servicios celebrado entre ambas.

Aparece, asimismo, que las empresas con las cuales — ha celebrado contratos de prestación de servicios de seguridad privada y en las que cumplen funciones de vigilancia el personal por el cual se consulta son: Astex, Pesquera Iquique, Endesa, y Colcura, todas con sede en Concepción, contando cada una de ellas con 17, 10, 12 y 18 guardias, respectivamente.

Lo expuesto anteriormente permite sostener que dadas las características que presenta esta prestación de servicios y las condiciones en que se desarrolla, nada impide que dichos dependientes hagan uso del referido descanso dentro de la jornada, toda vez que el número de trabajadores asignado a cada empresa permite que éstos sean relevados por otros durante ese período de descanso, mediante un sistema de turnos.

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, cúmpleme informar a Ud. que las labores de vigilancia que desempeña en diversas empresas el personal contratado por —, no constituyen un trabajo de proceso continuo.

## **ORGANIZACIONES SINDICALES. SINDICATO INTEREMPRESA. CALIFICACIÓN.**

**790/36, 30.01.96.**

- 1) El SINAMI reviste la naturaleza jurídica de sindicato interempresa quedando, así, sus dirigentes afectos en materia de vigencia del beneficio**

**del fuero laboral a la norma contenida en el inciso 1º del artículo 243 del Código del Trabajo.**

- 2) El director de un sindicato interempresa, que al momento de su elección no se encuentra laborando, tiene derecho a invocar el fuero laboral al celebrar un contrato de trabajo, independientemente de que en la respectiva empresa existan o no otros trabajadores afiliados a la citada organización sindical.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 230, 235 inciso 3º, y 243 inciso 1º y final.

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

- 1) Si el Sindicato de Trabajadores Interempresa Nacional de Montaje Industrial SINAMI, reviste efectivamente tal naturaleza jurídica o si, atendida sus características, corresponde a un sindicato de trabajadores eventuales o transitorio, ello para los efectos de la aplicación del inciso final del artículo 243 del Código del Trabajo, al Sr. N.N., director de la citada organización sindical.
- 2) Si para que un director de un sindicato interempresa invoque el beneficio del fuero respecto de una empresa determinada es necesario que haya sido contratado en la misma con anterioridad a su elección y si, además, se requiere que en dicha empresa laboren trabajadores afiliados a la citada organización sindical.

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

- 1) En relación con la consulta signada con este número, cabe señalar que de los antecedentes que obraban en poder de esta Dirección, a la fecha de constitución del SINAMI, aparece que la citada organización sindical nació a la vida del derecho como un sindicato interempresa.

De ello se sigue que no procede aplicar respecto de los directores del SINAMI la norma contenida en el inciso final del artículo 243 del Código del Trabajo, toda vez que su tenor literal autoriza para sostener que ella regula única y exclusivamente la vigencia del fuero de los dirigentes de sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales.

De consiguiente, posible es sostener que no existe disposición legal alguna que regule de una manera excepcional la vigencia del beneficio en análisis en el caso de los directores de sindicatos interempresa, cuyo es el caso en consulta, quedando, así afectos a la norma general que se consigna en el inciso primero del artículo 243 del Código del Trabajo, acorde con la cual los directores, cualquiera que sea su forma de contratación, se encuentran amparados por el fuero desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, salvo las situaciones de excepción que el mismo precepto indica.

En efecto, el inciso 1º del artículo 243, del Código del Trabajo, prescribe:

"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 deba 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".

Con todo, es del caso puntualizar que, de estimar la empresa consultante que la constitución del Sindicato de Trabajadores Interempresa Nacional de Montaje Industrial SINAMI, adolece de vicios de ilegalidad, esta Dirección carece de competencia para pronunciarse al efecto, por cuanto ello implica pronunciarse sobre la nulidad del acto constitutivo de la citada organización sindical, materia esta cuyo conocimiento y resolución compete, privativamente, a los Tribunales de Justicia.

- 2) En lo que concierne a esta pregunta, es preciso considerar que de acuerdo a lo prescrito en el artículo 230 del Código del Trabajo, los socios de los sindicatos interempresas pueden mantener su afiliación aún después de haber dejado de prestar servicios.

En efecto, el citado precepto, dispone:

"En los sindicatos interempresas y de trabajadores eventuales o transitorios los socios podrán mantener su afiliación aunque no se encuentren prestando servicios".

De consiguiente, conforme con lo expuesto, posible resulta concluir que un afiliado en las condiciones señaladas puede ser elegido dirigente sindical y, por ende, le asiste el derecho al beneficio del fuero.

Lo anterior máxime si se considera que el legislador no ha efectuado distingo alguno al respecto no siendo viable, por tanto, al intérprete distinguir.

Ahora bien, resuelto que los dirigentes de un sindicato interempresa, aun cuando no se encuentren laborando al momento de su elección, tienen derecho al beneficio del fuero laboral, no cabe sino concluir que si éstos son contratados con posterioridad pueden invocar tal prerrogativa ante su empleador, careciendo de incidencia para estos efectos que en la citada empresa existan o no otros trabajadores afiliados al sindicato interempresa, toda vez que el propio dirigente detenta tal calidad.

Finalmente, en relación con la materia en análisis cabe advertir, que en la composición del directorio del sindicato interempresa debe tenerse presente, en todo caso, lo dispuesto en el inciso 3º del artículo 235 del Código del Trabajo que dispone, lo siguiente:

"En los sindicatos interempresas, los directores deberán pertenecer a lo menos a dos empresas distintas".

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

- 1) El SINAMI reviste la naturaleza jurídica de sindicato interempresa quedando, así, sus dirigentes afectos en materia de vigencia del beneficio del fuero laboral a la norma contenida en el inciso 1º del artículo 243 del Código del Trabajo.
- 2) El director de un sindicato interempresa, que al momento de su elección no se encuentra laborando, tiene derecho a invocar el fuero laboral al celebrar un contrato de trabajo, independientemente de que en la respectiva empresa existan o no otros trabajadores afiliados a la citada organización sindical.

# SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

## Selección de Dictámenes y Circulares

### 1.- Dictámenes.

#### 7.202, 11.07.95.

**Improcedencia de conceder permiso de hasta doce semanas a trabajadora cuando el menor que tiene bajo su cuidado tiene más de seis meses a la época en que inicie el juicio de adopción plena.**

**Concordancia:** Circular N° 1.147, de 1989, de esta Superintendencia.

Una trabajadora ha recurrido a esta Superintendencia, señalando que la Caja de Compensación de Asignación Familiar La Araucana, le ha informado que la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez competente rechazó su licencia médica N° 600633, otorgada en virtud del artículo 2° de la Ley N° 18.867.

Expresa que lo anterior se debe a que se le exige la presentación de la Resolución del Tribunal que otorgó la adopción del menor de que se trata, y que éste sólo otorga un certificado que acredita que se está tramitando dicha adopción plena, por cuanto la resolución definitiva demora dos años aproximadamente.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar, que el inciso primero del artículo 2° de la Ley N° 18.867, dispone que "Toda mujer trabajadora que tenga a su cuidado personal a un menor de edad inferior a seis meses y haya iniciado el juicio de adopción plena de éste en los términos del Título III de la Ley N° 18.703, tendrá derecho a un permiso que se mantendrá durante la tramitación de aquél hasta por doce semanas".

En consecuencia, son requisitos de dicho beneficio que la trabajadora tenga bajo su cuidado personal a un menor de edad inferior a seis meses y que haya iniciado el juicio de adopción plena del mismo.

En la especie, de acuerdo a los antecedentes consignados en la licencia médica acompañada, el menor nació el 25 de octubre de 1993 y conforme a la Certificación del Juzgado de Letras de Menores de San Bernardo, que también se ha tenido a la vista, la trabajadora y su cónyuge, presentaron la solicitud de adopción plena el 07 de febrero de 1995, es decir cuando habían transcurrido más de quince meses desde el nacimiento del menor, por lo que no procede que se le autorice una licencia médica en virtud del artículo 2° de la Ley N° 18.867.

#### 7.459, 17.07.95.

**Licencia médica rechazada por incumplimiento de reposo.**

Un trabajador ha recurrido a esta Superintendencia reclamando en contra de la resolución de esa Comisión Médica, por haberle rechazado la licencia médica N°302375, otorgada por 12 días

a contar desde el 18 de enero de 1993. Expresa que el motivo del rechazo fue que el día de la visita domiciliaria no abrió la puerta. Señala que mientras estuvo en reposo, muchas veces quedaba solo, su señora sale de compras, por lo que no escuchó los llamados y agrega que no le dejaron ningún aviso.

Requerida al efecto esa COMPIN, informó que el día 22 de enero de 1993, a las 9:45 horas, el interesado fue visitado por un profesional, quien señala que éste no se encontraba en su domicilio por "Reja con candado en casa". Por lo anterior, el rechazo se fundamentó en lo dispuesto en el artículo 55 letra a) del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud.

Sobre el particular, el Departamento Médico de esta Entidad, después de estudiar los antecedentes tenidos a la vista, concluyó que el interesado sufrió un lumbago agudo, siendo justificado el reposo médico de la licencia reclamada.

Por otra parte, el verificar por el visitador de esa COMPIN que la reja del domicilio visitado se encontraba con candado es un hecho que no importa necesariamente que el paciente no esté cumpliendo en su domicilio con el reposo de la licencia médica. Es posible que el paciente no hubiese escuchado los llamados o que si los escuchó, no está obligado a abrir la puerta, menos cuando se encuentra en reposo.

Por lo expuesto, se acoge la reclamación interpuesta, debiendo esa COMPIN modificar su resolución, autorizando la licencia médica que se acompaña. Lo actuado deberá comunicarlo al interesado y a esta Entidad.

## **7.508, 19.07.95.**

### **Forma de computar los plazos de presentación de licencias médicas.**

**Concordancia:** Ordinarios N° 2.837 y 6.525, de 1994, de esta Superintendencia.

Esa Comisión ha recurrido a esta Superintendencia, solicitando un pronunciamiento de este Organismo respecto a la forma de computar los plazos de presentación de licencias médicas, tanto del trabajador como del empleador, por existir diferencia en la interpretación del Departamento Jurídico de ese Servicio y lo señalado por esta Institución mediante Ordinario N° 6.525, de 13 de junio de 1994.

Acompaña el Informe N° 130, de 22 de diciembre de 1993, del citado Departamento Jurídico, en el que se analiza la norma del artículo 11 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, en relación al artículo 48 del Código Civil, que señala que los plazos de días, meses o años de que se haga mención en las leyes, decretos del Presidente de la República, o de los Tribunales o Juzgados han de ser completos y correrán además hasta la medianoche del último día de plazo, por lo que se concluye que el plazo que tiene el trabajador para presentar la licencia médica se cuenta desde el día siguiente a aquel en que ésta se ha iniciado.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que mediante el Ordinario N° 6.525, de 1994, citado en concordancias, este Organismo analizó el plazo de que dispone el empleador para tramitar la licencia médica de su trabajador, obligación que de acuerdo al artículo 13 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, debe efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de recepción del documento.

En tal pronunciamiento se señaló que de acuerdo al Art. 50 del Código Civil, se entiende por días hábiles los no feriados. Los días feriados son los domingos y los demás fijados por la ley.

Por ello en el caso planteado, en que el empleador había recibido la licencia médica el jueves 10 de febrero de 1994, el tercer día hábil siguiente correspondió al lunes 14 de febrero del año señalado.

En consecuencia, el informe del Departamento Jurídico de ese Servicio y lo dictaminado por esta Superintendencia mediante el oficio señalado, respectivamente, abordan distintas materias, por cuanto el primero se refiere al plazo que tiene el trabajador para tramitar una licencia médica, y el segundo, al plazo de que dispone el empleador para tramitar el referido documento.

Al respecto, cabe señalar que esta Superintendencia no concuerda con el informe del Departamento Jurídico de ese Servicio de Salud, en orden a que el plazo que tiene el trabajador se cuenta desde el día siguiente al inicio de la respectiva licencia médica, por cuanto el artículo 11 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, señala que tratándose de trabajadores dependientes, el formulario de licencia deberá presentarse al empleador dentro del plazo de dos días hábiles, en el caso de los trabajadores del sector privado y tres días hábiles respecto de trabajadores del sector público, en ambos casos, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica.

La norma citada establece que el plazo se cuenta desde el inicio del reposo y que debe tratarse de días hábiles.

De lo anterior se sigue que para efectos de computar el plazo del trabajador, de dos o tres días hábiles según corresponda, se cuenta como primer día aquel de inicio del reposo, siempre que se trate de un día hábil, pues si el día de inicio de la licencia fuera inhábil, corresponderá que se cuente como primer día el hábil siguiente.

En cambio, tratándose del plazo que tiene el empleador para tramitar la respectiva licencia médica, el Art. 13 del citado D.S. N° 3, modificado por el D.S. N° 2.087, de 1993, del Ministerio de Salud, dispone que luego de completados los datos requeridos el empleador deberá enviar el formulario de licencia médica a la ISAPRE correspondiente o al establecimiento determinado por el Servicio de Salud en cuyo ámbito de competencia se encuentre ubicado el lugar de desempeño del trabajador, dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de recepción.

Como puede apreciarse en este caso el reglamento utiliza una forma de computar los plazos distinta a la del trabajador, toda vez que si bien también se refiere a días hábiles, señala que éstos se cuentan a contar del día siguiente a la fecha de la recepción.

Finalmente, se debe señalar que este Organismo mediante Ordinario N° 2.837, de 10 de marzo de 1994, resolvió en armonía con la Contraloría General de la República, que aun cuando de acuerdo al artículo 48 del Código Civil, los plazos corren hasta la medianoche del último día del mismo, las instituciones públicas y privadas tienen un determinado horario de atención, por lo que tanto el trabajador como el empleador deberán cumplir con sus respectivas obligaciones a más tardar antes del cierre del establecimiento del último día del plazo de que disponen.

**7.693, 21.07.95.**

**Bono o aguinaldo de Navidad no se considera para el cálculo del subsidio por incapacidad laboral por tener la calidad de remuneración ocasional.**

**Concordancia:** Ordinario N° 6.227, de 1995, de esta Superintendencia.

Un Sindicato se ha dirigido a esta Superintendencia solicitando una complementación del Ordinario N° 6.227, de 12 de junio de 1995, mediante el cual se dio respuesta a su consulta, relativa al procedimiento de cálculo del subsidio por incapacidad laboral cuando ha existido un período de huelga legal durante los meses que sirven de base para la determinación del beneficio.

Al respecto solicita se le informe si en el cálculo de los subsidios que procedan, se debe incluir el bono de Navidad pagado en diciembre de 1994, única remuneración que percibieron los trabajadores durante dicho mes, por encontrarse en huelga legal.

Sobre el particular, y reiterando lo señalado en el oficio de que se trata, esta Superintendencia cumple en manifestar que de conformidad al artículo 8° del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para determinar los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes, deben considerarse las remuneraciones netas, subsidios o ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia.

Sin embargo y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 10 del mismo D.F.L. N° 44, "Las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias, no se considerarán para la determinación de las bases de cálculo establecidos en los Arts. anteriores".

Por ello, y contestando derechamente la consulta planteada por ese Sindicato, se debe señalar que en la determinación de los subsidios por incapacidad laboral no procede incluir el bono o aguinaldo de Navidad percibido por los trabajadores durante el mes de diciembre de 1994, toda vez que constituye una remuneración ocasional.

En consecuencia, en el cálculo de los subsidios por incapacidad laboral que haya correspondido a los trabajadores de esa empresa con posterioridad al término del período de huelga legal, no existe remuneración que considerar por el mes de diciembre de 1994, por lo que será necesario utilizar remuneraciones de meses anteriores.

En efecto y tal como se señalara en el Oficio N° 6.227, de 12 de junio de 1995, en el evento que en algunos de los tres meses calendario inmediatamente anteprecedentes a la licencia médica, no se registraren remuneraciones ni subsidios ni aún por algunos días del mes o meses, la entidad pagadora del subsidio deberá buscar remuneraciones o subsidios en otros meses calendario anteriores, sin que dicha búsqueda pueda ir más allá del sexto mes calendario anterior al inicio de la licencia médica. En efecto, de conformidad al citado artículo 8° del D.F.L. N° 44, no es necesario que los meses calendario a promediar sean inmediatamente anteriores a aquel en que se conceda la licencia médica, sino que sólo los más próximos, pudiendo entre ellos existir solución de continuidad, no siendo posible en todo caso buscar más allá del sexto mes calendario anterior a la licencia médica, por cuanto el artículo 8° debe interpretarse en armonía con el artículo 4° del mismo D.F.L. N° 44, el que establece como requisito para tener derecho al subsidio, contar seis meses de afiliación y tres meses de cotizaciones dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la licencia médica.

**7.700, 21.07.95.**

### **Asignación familiar.**

Un representante legal de la Corporación Evangélica Fundamentalista, ha recurrido a este Servicio, solicitando se reconsidere la medida en virtud de la cual el Instituto de Normalización Previsional requirió de dicha Corporación la devolución de las asignaciones familiares retroactivas correspondientes a siete trabajadores de la misma.

Solicita, por tanto, se disponga el reintegro por parte del Instituto de Normalización Previsional a esa Corporación, de las sumas correspondientes a las asignaciones familiares antes referidas.

Requerido al efecto el Instituto de Normalización Previsional, informó que la medida de reintegro antes señalada, y por la que esa Corporación reclama, se adoptó considerando un pronunciamiento de la Inspección Provincial del Trabajo de Ñuble, Chillán, en donde, a propósito de la situación de una persona, se expresa que por ejercer funciones en el ámbito espiritual, no tiene la calidad de trabajador, y no se da la dependencia y subordinación que regulan las relaciones laborales.

Agrega que, el referido informe hizo extensiva esta conclusión a todas las personas que ejercen labores de la misma índole.

No obstante lo anterior, y sometido el asunto a una nueva consideración, el referido Instituto estimó que las personas contratadas por esa Corporación tienen efectivamente la calidad de trabajadores, encontrándose sometidos a la legislación laboral vigente con el consiguiente derecho al beneficio de asignación familiar que les corresponda.

Fundamenta lo anteriormente resuelto a la luz de lo dispuesto por el artículo 3° letra b) del Código del Trabajo, que dispone que el trabajador puede prestar servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia y subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, agregando que, en la especie, dichos contratos existen, y que las funciones en el ámbito espiritual deben ser entendidas como servicios de carácter intelectual.

Atendido lo anterior, es que el referido Instituto dispuso la procedencia del reintegro a esa Corporación de las sumas indebidamente devueltas por ella.

En consecuencia, y estando conforme con las consideraciones efectuadas en la especie por el Instituto de Normalización Previsional, este Servicio viene en ratificar lo obrado por dicha entidad en cuanto a determinar la devolución de los montos de asignación familiar por los que esa Corporación reclama y que fueron indebidamente restituidos por ella.

**7.788, 26.07.95.**

### **Imponibilidad de los viáticos.**

**Concordancia:** Ords. N° 6.330, de 1985 y N° 1.946, de 1995, de esta Superintendencia.

La Dirección del Trabajo, ha remitido a esta Superintendencia, por corresponderle su conocimiento y pronunciamiento, la presentación que una Empresa le efectuara, en la que solicita se evacue un dictamen acerca de la imponibilidad de las asignaciones por viáticos, ya que en el contrato de trabajo colectivo vigente en la empresa de la Dirección del consultante, se habría convenido en considerar ese beneficio como imponible.

Requerido al efecto, el Instituto de Normalización Previsional, ha manifestado que de acuerdo a lo establecido en los artículos 41 y 58 del Código del Trabajo, los viáticos no deben estar sujetos a descuentos previsionales, por no constituir remuneraciones.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple con informar, que aprueba lo informado por el Instituto mencionado, por encontrarse ajustado a derecho. El artículo 41 del Código del Trabajo preceptúa, entre otros conceptos, que no constituye remuneración el viático, pero no define lo que debe entenderse por tal.

No obstante lo anterior, la jurisprudencia administrativa de esta Superintendencia ha señalado que viático es la cantidad de dinero pagada por los empleadores a sus trabajadores, destinada a compensarles gastos extraordinarios de alimentación y alojamiento en que incurran, por tener que ausentarse del lugar de su residencia habitual, a fin de realizar labores especiales encomendadas a aquéllos. Agregándose, que tales pagos deben corresponder a desplazamientos que, por razones sobrevinientes, no se tuvieron en cuenta en los contratos respectivos o que correspondan a situaciones excepcionales dentro de las labores de los trabajadores, los que deben ser de un monto razonable y sujetos a rendición de cuenta y a la debida comprobación del Organismo de Previsión correspondiente.

Sin perjuicio de lo señalado, cabe hacerle presente que el organismo competente para pronunciarse sobre los medios de control de tal clase de beneficios, así como de las limitaciones que las partes puedan convenir al respecto, es la Dirección del Trabajo, servicio al cual podrá acudir en el evento que tuviere esas inquietudes.

**7.802, 26.07.95.**

### **Obligación de confeccionar Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.**

**Concordancia:** Ords. N°s. 13.494, de 1994 y 3.756, de 1995, de esta Superintendencia.

Esa Revista se ha dirigido a esta Superintendencia, en representación de la Sociedad Minera Santa Dorila, acompañando dos dictámenes de la Dirección del Trabajo, contenidos en los Ords. N°s. 306.784, de 24 de abril de 1991, y 1.504/081, de 11 de marzo de 1994, que dicen relación a la obligación de confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Según parece desprenderse de su carta, dichos dictámenes podrían hacer variar el criterio adoptado por este Organismo al declarar que la citada Sociedad Minera Santa Dorila está obligada a confeccionar y mantener al día su Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Sobre el particular, este Organismo mediante Ord. N°13.494, de 13 de diciembre de 1994, declaró que la referida Sociedad Minera se encuentra obligada a confeccionar y mantener al día su Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo, dictamen que fue confirmado por el Ord. N° 3.756, de 13 de abril pasado, a través del cual este Servicio rechazó la solicitud de reconsideración que formuló la aludida Sociedad.

Respecto de los antecedentes acompañados en esta oportunidad por esa Revista, cabe hacer presente que éstos ya habían sido considerados por este Organismo al momento de dictaminar sobre la situación en comento.

En efecto, los referidos Ords. de la Dirección del Trabajo dicen relación con la obligación contenida en el artículo 153 del Código del Trabajo, que condiciona la confección del Reglamento Interno al cumplimiento de dos requisitos copulativos, cuales son:

- Que sean empresas industriales o comerciales; y
- Que ocupen normalmente 25 o más trabajadores permanentes.

Ahora bien, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad exigido por el Art. 67 de la Ley N° 16.744, es específico de higiene y seguridad en el trabajo, por ende, distinto al genérico que establece el citado artículo 153 del Código del Trabajo.

La obligación contenida en el artículo 67 de la Ley N° 16.744, cuyo reglamento se contiene en el D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, afecta a toda empresa o entidad, sin distinción alguna, de modo tal, si una empresa no cumple con alguno de los requisitos copulativos exigidos por el artículo 153 del Código del Trabajo respecto del reglamento genérico, como ocurre en la especie con la Sociedad Minera Santa Dorila, igualmente se encuentra obligada a confeccionar y mantener al día el reglamento específico de higiene y seguridad exigido por la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

En consecuencia, la Sociedad Minera Santa Dorila está obligada a confeccionar y mantener al día su Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo, por ende, esta Superintendencia confirma, en todas sus partes, lo dictaminado por los Ords. citados en concordancias.

## **2.- Circular.**

**1.453, 28.12.95.**

### **Pensiones asistenciales. Informa nuevo monto de pensión mínima, para efectos de determinar carencia de recursos de postulantes al beneficio.**

De acuerdo con lo señalado en el párrafo final de Oficio Circular N° 2.567, de 16 de marzo de 1990, en orden a informar a esa Entidad cuando varíe el monto de la pensión mínima del inciso segundo del artículo 26 de la Ley N° 15.386, así como la fecha de vigencia del mismo, ello con el objeto de obtener una correcta y homogénea consideración de la cifra que debe aplicarse a los postulantes de pensiones asistenciales, cuando se determina el requisito de carencia de recursos a que se refiere el inciso tercero del artículo 1° del Decreto Ley N° 869, de 1975 y el artículo 6° del Decreto Supremo N° 369, de 1987, del Ministerio de Hacienda, cumpla con comunicarle que por aplicación del artículo 14 del D.L. N° 2.448 y 2° del D.L. N° 2.547, ambos de 1979, modificados por la Ley N° 19.262; todas las pensiones de regímenes previsionales se reajustarán automáticamente en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el mes anterior al último reajuste concedido y el mes que la variación alcance o supere el 15%.

Con todo, si transcurriesen 12 meses desde el último reajuste sin que la variación del referido índice alcance el 15%, las aludidas pensiones se reajustarán en el porcentaje de variación que aquél hubiere experimentado en dicho período. Este último reajuste sustituye al antes indicado.

Ahora bien, de acuerdo con los referidos decretos leyes y dado que el 30 de noviembre de 1995, se cumplieron 12 meses desde el último reajuste ordinario de pensiones sin que el Índice alcanzara el 15% ya señalado, se reajustaron a contar del 1° de diciembre de 1995, todas las pensiones de regímenes previsionales en un 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el 30 de noviembre de 1994 y el 30 de noviembre de 1995, esto es, en un 8,2% por lo que la pensión mínima del inciso segundo del artículo 26 de la Ley N° 15.386 tiene un valor de \$46.418,47 mensuales a partir del 1° de diciembre de 1995.

Por lo tanto, de acuerdo con los preceptos legales que regulan las mencionadas pensiones asistenciales, para determinar la carencia de recursos anteriormente aludida, corresponde aplicar el 50% del monto de dicha pensión mínima, por lo que el valor mensual que debe utilizarse es \$ 23.209,24.

# SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

## Selección de Dictámenes

**J/1.747, 15.11.95.**

**Informa al tenor de lo solicitado en el sentido de que no resulta posible efectuar el pago de una herencia a uno de los herederos a través del pago por consignación u otra cualquiera modalidad si no ha precedido la participación de los bienes que componen la herencia.**

La consultante expone ser dueña del 75% de la herencia queda al fallecimiento de su madre, correspondiendo el 25% restante a su hermano legítimo, y que no ha resultado posible retirar de la Administradora los fondos de la cuenta de capitalización individual que la constituye, dado que la Administradora exige para ello la concurrencia de ambos herederos, lo que hasta la fecha ha resultado infructuoso por cuanto su hermano se ha negado a retirar los mencionados fondos.

En este sentido solicita que se autorice a la Administradora de Fondos de Pensiones a la que le corresponde efectuar el pago, hacerlo por consignación al heredero renuente, o en subsidio se le proponga otra solución rápida y expedita.

A este respecto se informa lo siguiente:

Con motivo de la muerte de un causante, si son varios los herederos, surge entre ellos un estado de comunidad o indivisión, que termina por lo general con la división de aquello que se posee en común.

Lo anterior constituye lo que en derecho común se denomina participación de bienes.

La repartición de bienes puede ser hecha por el causante, por los partícipes de común acuerdo o por un partidor.

En este contexto, en estricto rigor, resulta indispensable para que los herederos puedan hacerse dueños de sus partes en la herencia, realizar la participación de los bienes de la misma.

Sin embargo, consiente este Organismo que la participación de los bienes de la herencia sumada el trámite de la posesión efectiva, resulta en muchos casos engorrosa para los herederos de un afiliado fallecido, impartió instrucciones a las Administradoras de Fondos de Pensiones en el sentido de obvia el requisito de la partición, si concurren de consuno todos los herederos al cobro de la herencia, entendiéndose que posteriormente aquéllos dividirán de común acuerdo lo percibido.

Dicho de otro modo, la Administradora de Fondos de Pensiones no está facultada para dividir la herencia en cuotas o partes, correspondiendo ello, como se señaló, efectuarlo a los herederos de consuno, o a un partidor, en caso de que la partición de los bienes no se hubiere hecho por el causante, como es el caso que se señala en la presentación.

De acuerdo a lo señalado, la modalidad de pago por consignación que se propone, no constituye una solución en este caso, toda vez que ella supone asignar una cuota al heredero a quien se pagaría a través de esta modalidad.

De esta forma, de no mediar acuerdo cabal entre los interesados para efectuar la partición de bienes por sí mismos, como parece desprenderse de su presentación, tal gestión deberá efectuarla un partidor, que puede ser nombrado por los herederos, si entre ellos existiere acuerdo, o por el juez o solicitud de cualquiera de los mismos, en ausencia de tal acuerdo, lo que transformará el nombramiento de partidor de una gestión judicial.

En virtud de lo señalado, y siendo todo ello aplicación de normas legales de cumplimiento obligatorio, tanto para los acreedores de la herencia, como para aquél en quien recae la obligación de entregarla en pago, en este caso, la Administradora de Fondos de Pensiones, pongo en conocimiento que sólo la concurrencia de consuno de los herederos a esta última entidad nombrada, o la entrega a ella de un documento en que conste la partición de los bienes de la herencia, harán posible que ella sea entregada a los herederos que consigna el auto de Posesión Efectiva.

**J/1.749, 15.11.95.**

**Desafiliación del Sistema de Pensiones del D.L. Nº 3.500, de 1980, no procede.**

**Beneficios previsionales por gracia para personas exoneradas por motivos políticos, afiliadas al Sistema de Pensiones del D.L. Nº 3.500, de 1980, con derecho a Bono de Reconocimiento.**

En relación a carta relacionada con la desafiliación del Sistema de Pensiones del D.L. Nº 3.500, de 1980, de determinada persona cúmpleme informa lo siguiente:

En primer término, como medida para mejor resolver, este Organismo Fiscalizador por Oficio, solicitó informe a cierta Administradora de Fondos de Pensiones, respecto de la situación previsional que actualmente registra el involucrado.

Por su parte, la Administradora según carta ha expresado, en síntesis, que la persona involucrada, se afilió al Sistema de Pensiones del D.L. Nº 3.500, de 1980 en el mes de junio de 1981, registrando en su cuenta de capitalización individual cotizaciones previsionales enteradas por los períodos junio de 1981 bajo un empleador y por el mes de noviembre de 1986, en la calidad de trabajador independiente. Agrega que no se ha presentado solicitud de Bono de Reconocimiento.

Finalmente, expresa que el afiliado con fecha 22 de agosto de 1995 presentó una Solicitud de Desafiliación, la cual fue remitida a esta Superintendencia y a la Superintendencia de Seguridad Social, el día 31 del citado mes y año.

Respecto a la aludida Solicitud de Desafiliación, cabe señalar que este Organismo Fiscalizador, con anterioridad mediante Resolución, ya había resuelto una Solicitud de Desafiliación de esta misma persona, basada en la causal de la letra b) del artículo 1º de la Ley Nº 18.225, y en virtud de la cual, no se dio lugar a su desafiliación. Todo ello, por cuanto la Superintendencia de Seguridad Social, según Oficio informó desfavorablemente dicha solicitud, porque el afiliado tiene derecho a Bono de Reconocimiento, pues registra en el Antiguo Sistema de Previsión, imposiciones suficientes en los períodos que se consideran para su cálculo, de conformidad al artículo 4º transitorio del D.L. Nº 3.500, de 1980.

A su turno, el citado Organismo de Control, según Oficio devolvió a esta Superintendencia sin tramitar, la nueva Solicitud de Desafiliación presentada el 22 de agosto del año en curso, fundada en la misma causal de la letra b) del artículo 1º de la Ley Nº 18.225, expresando que ya había sido informada una solicitud por esta misma causal, mediante Oficio.

En relación con los antecedentes de hecho precedentemente reseñados sobre la situación previsional del involucrado, cabe tener en consideración que su afiliación al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, se funda en el ejercicio del derecho de opción por el Nuevo Sistema de Pensiones, que efectuó mediante la suscripción de la Solicitud de incorporación a la A.F.P., en la calidad de trabajador dependiente y de ex imponente del Antiguo Sistema, hecho acaecido el 12 de junio de 1981. Todo ello, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1° transitorio del D.L. N° 3.500.

En efecto, resulta útil tener presente que conforme con lo dispuesto en el inciso tercero del citado artículo 1° transitorio del D.L. N° 3.500, el derecho de opción que tienen los imponentes o ex imponentes del Antiguo Sistema Previsional por el Sistema de Pensiones que establece este texto legal, se lleva a efecto mediante la incorporación a una Administradora de Fondos de Pensiones, manifestándose la voluntad del interesado con la firma de la correspondiente solicitud.

Al respecto, puede señalarse que en el caso de las personas que se incorporaron en la calidad de dependientes, como ha sido el caso del afiliado a que se refiere este oficio, el derecho de opción por el Nuevo Sistema Previsional, es un acto jurídico unilateral que para su validez no se encuentra sujeto a solemnidades ni formalidades especiales, establecidas en el D.L. N° 3.500, ni en su Reglamento contenido en el D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social.

Precisado lo anterior, debe tenerse en consideración, que de acuerdo con el aludido artículo 1° transitorio en relación con el artículo 2° del D.L. N° 3.500, la opción por el Nuevo Sistema efectuada por la persona por la cual se consulta, es irreversible y le impide retornar al Régimen Previsional Antiguo.

Ahora bien, sobre la base de las cotizaciones que registra enteradas en el Antiguo Sistema Previsional, ha quedado acreditado con lo informado por la Superintendencia de Seguridad Social, que el involucrado no se encuentra amparado por ninguna de las causales de la letra b) del artículo 1° de la Ley N° 18.225, que son las únicas que actualmente autorizan la desafiliación del Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, y que consisten en: No tener derecho a Bono de Reconocimiento, o que el Bono de Reconocimiento se calcule en base al 10% de las remuneraciones imponibles a partir del mes de julio de 1979.

En consecuencia, sobre la base de los antecedentes de hecho y de derecho y consideraciones formuladas, cumpla con informar que en la situación particular respecto de quien se consulta se ha resuelto que no procede su desafiliación del Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, por no existir una causal legal que lo autorice, encontrándose válidamente afiliado al Sistema, a contar del mes de junio de 1981, en virtud del derecho de opción que en calidad de trabajador dependiente y de ex imponente del Antiguo Sistema Previsional ejerció por el Nuevo Sistema, conforme con el artículo 1° transitorio del D.L. N° 3.500, ya citado, acto que materializó mediante su incorporación en la A.F.P., manifestando su voluntad al firmar la respectiva Solicitud de Incorporación.

Por lo tanto, si al involucrado se le califica su condición de exonerado político, en su calidad de afiliado al Nuevo Sistema de Pensiones, el abono por gracia que pueda obtener de dos meses de afiliación por cada año completo de cotizaciones que tuviera registradas al momento de su exoneración, en cualquier institución de previsión, excluidas las del Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, considerándose como año completo la fracción superior a seis meses, y determinado en la forma dispuesta en el artículo 4° de la Ley N° 19.234, reglamentado por el artículo 12 y siguientes del D.S. N° 85, de 1993, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, le darán derecho a que se consideren en la determinación del Bono de Reconocimiento que se emita a su favor.

**J/1.937, 05.12.95.**

**Carácter imponible de la asignación por horas extraordinarias de los funcionarios municipales regidos por la Ley N° 18.883 y afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.**

Mediante Oficio que se singulariza se ha dirigido a esta Superintendencia el Sr. Alcalde (s) de determinada Municipalidad en relación con la materia consignada en la referencia.

Al respecto, se expresa, en síntesis, que en forma extraoficial, el Departamento de Personal de ese Municipio, ha tomado conocimiento con fecha 29 de agosto del año en curso, del Dictamen N° 020096 de 04 de julio de 1995 de la Contraloría General de la República, que en fotocopia acompaña, dirigido al Sr. Alcalde de la I. Municipalidad de Las Condes, en que se manifiesta en forma inequívoca, que las horas extraordinarias realizadas por los funcionarios municipales adscritos al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, revisten el carácter de imponible.

En mérito del aludido pronunciamiento, y por ser la materia de competencia de esta Superintendencia, solicita un pronunciamiento sobre la impondibilidad de dicha asignación, respecto de los funcionarios afiliados al sistema previsional que fiscaliza esta entidad de Control.

En relación con la materia objeto de consulta, esta Superintendencia cumple con expresar en primer término, que los funcionarios municipales que en virtud de lo dispuesto en el artículo 1° transitorio del D.L. N° 3.500, de 1980 han optado por afiliarse al Nuevo Sistema de Pensiones; sin perjuicio de todos aquellos funcionarios que por no registrar cotizaciones previsionales en el Antiguo Sistema Previsional se afiliaron automáticamente al Nuevo Sistema, se encuentran afectados a las normas sobre impondibilidad aplicables de acuerdo a este texto legal.

De este modo, cabe señalar que en virtud de lo dispuesto en los artículos 14 y 16 del D.L. N° 3.500, en relación con el inciso 2° del artículo 7° de su Reglamento, contenido en el D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, para los efectos de la base imponible de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, se entiende por remuneración la definida en el artículo 41 del actual Código del Trabajo, esto es, las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

A su vez, la remuneración utilizada como base de cálculo para determinar las cotizaciones obligatorias que los afiliados deben enterar en su cuenta de capitalización individual para financiar las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, tendrá un límite máximo de 60 U.F. del último día del mes anterior al pago de la cotización.

Como puede advertirse de la normativa legal reseñada, al utilizarse como base de cálculo de las cotizaciones previsionales obligatorias el concepto de remuneración definido en el artículo 41 del Código del Trabajo, quedan exento de cotizaciones, todos aquellos emolumentos que no constituyen remuneración de acuerdo con esa misma disposición legal, y que son las asignaciones de movilización, pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del aludido Código del Trabajo y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual, ni en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

De esta manera, en armonía con las normas atinentes al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, el concepto de base imponible para determinar las cotizaciones obligatorias que los afiliados deben enterar en su cuenta de capitalización individual, guarda relación directa con el concepto de remuneración definido en el artículo 41 del Código del Trabajo.

Puntualizado el concepto de base imponible para los afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, es preciso señalar que dicha materia está relacionada con los conceptos de sueldo y remuneración definidos en las letras c) del artículo 5° de la Ley N° 18.883.

En efecto, el sueldo se define como "la retribución pecuniaria de carácter fijo y por períodos iguales, asignada a un empleo municipal de acuerdo al nivel o grado en que se encuentra clasificado".

Por su parte, la remuneración se define como "cualquier contraprestación en dinero que el funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función, como por ejemplo, sueldo, asignación municipal, asignación de zona y otras".

En consecuencia, sobre la base de la normativa legal precedentemente reseñada, muy especialmente, de como se define en la citada Ley N° 18.883 la remuneración, puede sostenerse que se encuentran excluidas de cotizaciones previsionales obligatorias exclusivamente las siguientes asignaciones que los funcionarios tienen derecho a percibir, establecidas en las letras a), b), d) y e) del artículo 97 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y que son las siguientes: de pérdida de caja, de movilización, de cambio de residencia y viático, respectivamente y en los casos que corresponda.

Fundada en las consideraciones de derecho señaladas en los párrafos precedentes, esta Superintendencia conforme con su uniforme y reiterada línea jurisprudencial, ha concluido que la asignación por horas extraordinarias a que tienen derecho los funcionarios municipales, contemplada en la letra c) del artículo 97 de la Ley N° 18.883 modificada por la letra b) del artículo 9° de la Ley N° 18.959, que se concede a dichos funcionarios cuando deban realizar trabajos nocturnos o en día sábado, domingo y festivos o a continuación de la jornada de trabajo, siempre que no se haya compensado con descanso suplementario, son de carácter imponible para los afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980. Por lo que procede que las Municipalidades calculen y enteren sobre ellas en las respectivas Administradoras de Fondos de Pensiones, las cotizaciones obligatorias.

Finalmente, resulta útil tener en consideración que en el Sistema de Pensiones que fiscaliza esta Superintendencia, el valor de las pensiones por vejez y el derecho a pensionarse anticipadamente por esta causal, antes de cumplir con el requisito de edad exigido, 60 ó 65 años de edad, según se trate de mujeres u hombres, guarda relación exclusivamente con dos factores:

- a) El saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual expresado en cuotas del Fondo de Pensiones de la Administradora en que se encuentre incorporado el afiliado, y
- b) Las características particulares del afiliado y de su grupo familiar en cuanto a edad del afiliado y número y edad de sus potenciales beneficiarios de pensión de sobrevivencia, para los efectos de determinar el capital necesario para financiar las pensiones de referencia.

Lo que informo para conocimiento y cumplimiento por esa Corporación, respecto de los funcionarios de su dependencia, adscritos al Estatuto Municipal para Funcionarios Municipales, afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

**J/2.024, 19.12.95.**

**Pensionada de Ley N° 19.123, no reúne requisitos para acogerse al artículo 17 transitorio del D.L. N° 3.500.**

Se expone que determinada A.F.P. ha requerido un pronunciamiento en cuanto a la factibilidad de que una afiliada a esa Administradora, que es beneficiaria de una pensión de reparación establecida en la Ley N° 19.123, se acoja al artículo 17 transitorio del D.L. N° 3.500, de 1980.

Al respecto, puede manifestarse lo siguiente:

- 1.- El artículo 17 transitorio del D.L. N° 3.500, se refiere a los pensionados de alguna institución del régimen antiguo. El alcance de dicha expresión fue precisado en cuanto a que alude a aquellos que hayan tenido la calidad personal de imponentes del antiguo sistema previsional y, por ende, el carácter de causantes de la pensión que perciben en dicho régimen.
- 2.- La afiliada que recibe una pensión de reparación establecida en la Ley N° 19.123, no cumple con la normativa precedentemente expuesta. En efecto, por una parte no se trata de una pensión de una institución del régimen antiguo y, a su vez, la afiliada no ha tenido la calidad personal de imponente de aquél; es sólo beneficiaria de una pensión en una ley especial.
- 3.- En relación al planteamiento de la A.F.P. en cuanto a que el citado artículo 17 transitorio sería aplicable a la interesada, por cuanto expresamente el artículo 24 de la Ley N° 19.123, dispondría que los beneficiarios de pensión de reparación gozarán de cualquier otro beneficio de Seguridad Social establecido en las leyes, cabe señalar que ello no es exacto.

En efecto, el citado artículo 24 establece: "La pensión de reparación será compatible con cualquier otra, de cualquier carácter, de que goce o que pudiere corresponder al respectivo beneficiario.

Será, asimismo, compatible con cualquier otro beneficio de seguridad social establecido en las leyes".

Sobre el particular, cabe señalar que el Diccionario de la Real Academia Española, señala: "compatible. Que tiene aptitud o proporción para unirse o concurrir en un mismo lugar o sujeto". Como queda de manifiesto la situación de la afiliada que plantea cierta A.F.P. no se trata de un problema de compatibilidad entre su pensión de reparación y un beneficio establecido en el D.L. N° 3.500; simplemente ocurre que aquélla no reúne los requisitos establecidos para acogerse al artículo 17 transitorio del citado cuerpo legal.

# SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

## Selección de Dictámenes

**3.273, 31.10.95.**

**Calidad de ingresos no constitutivos de renta de las subvenciones pagadas por el Estado a los Establecimientos Educativos, de acuerdo a lo establecido por el Art. 5º, del D.F.L Nº 5, del Ministerio de Educación Pública, sobre Subvención del Estado a los Establecimientos Educativos.**

**Fuentes:** D.F.L. Nº 5, de 1993, Ministerio de Educación Pública, artículo 5º. Franquicias Tributarias.

- 1.- Se ha solicitado a esta Dirección Nacional del Servicio de Impuestos Internos que se aclare el contenido del Oficio Nº 1.145, de 26.04.95, en cuanto a que si las subvenciones percibidas por los sostenedores de los colegios y utilizadas en inversiones o equipamiento de los establecimientos educativos deben o no formar parte de las utilidades líquidas que debe calcular este Servicio para los efectos de las gratificaciones, de acuerdo a los artículos 48 y 49 del Código del Trabajo.
- 2.- Sobre el particular, cabe señalar que conforme a lo establecido por el artículo 5º del D.F.L Nº5, del Ministerio de Educación Pública, publicado en el Diario Oficial el 9 de marzo de 1993, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. Nº 02, de 1989, sobre subvención del Estado a Establecimientos Educativos, la subvención, derechos de matrícula, derechos de escolaridad y donaciones a que se refiere el artículo 18 de dicho texto legal, en la parte que se utilicen o inviertan en el pago de remuneraciones del personal, en la administración, reparación, mantención o ampliación de las instalaciones de los establecimientos beneficiados o en cualquier otra inversión destinada al servicio de la función docente, no estarán afectos a ningún tributo de la Ley sobre Impuesto a la Renta.
- 3.- En consecuencia, al disponer la norma legal antes citada, que los mencionados ingresos no estarán afectos a ningún impuesto de la Ley de la Renta, en la medida que se cumplan las condiciones que exige dicha norma, tal calificación equivale a que las referidas sumas sean consideradas para los efectos tributarios como ingresos "no constitutivos de renta", y en virtud de dicha tipificación y basado en las instrucciones vigentes sobre la determinación de las utilidades líquidas para los efectos de las gratificaciones legales (Suplemento 6(18)-1 Complemento 5, de fecha 22.08.67), las referidas cantidades no deben formar parte de las utilidades afectas a las gratificaciones legales.

**3.401, 14.11.95.**

**De las fechas de emisión y envío de los certificados sobre retiros de las Cuentas de Ahorro Voluntario por parte de las Administradoras de Fondos de Pensiones a los afiliados.**

**Fuentes:** Decreto Ley Nº 3.500, de 1980, artículo 22. Nuevo régimen previsional.

- 1.- Se ha recibido en este Servicio de Impuestos Internos la presentación efectuada por una Administradora de Fondos de Pensiones, mediante la cual solicita por una parte, que se ratifique lo dispuesto en el inciso octavo del artículo 22 del D.L. N° 3.500, de 1980, y comentado por este Organismo mediante Circular N° 47, de 1994, en el sentido de que el plazo dentro del cual deberán emitirse los certificados sobre retiros desde las cuentas de ahorro voluntario, sujetas a las disposiciones generales de la Ley de la Renta, es hasta: "antes del 31 de enero de cada año" y, por otra, que se establezca como plazo para enviar al domicilio los referidos certificados, hasta el último día del mes de febrero de cada año, lo que permitiría efectuar el despacho conjuntamente con la cartola cuatrimestral que las A.F.P. deben remitir a sus afiliados en el transcurso del referido mes.
- 2.- Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar que este Servicio a contar del Año Tributario 1993 ha diseñado una serie de modelos de certificados tendientes a uniformar la emisión de estos documentos por parte de las empresas y con esto facilitar la declaración de los impuestos que afectan a los beneficiarios de tales ingresos, estableciéndose como norma general en los diversos instructivos cursados sobre la materia, que dichos certificados deben emitirse antes de la fecha legal o administrativa que en cada caso se ha establecido, plazo que debe quedar consignado en el propio cuerpo del documento, y enviarse oportunamente al domicilio del beneficiario de la renta, y en el evento de no contar con este antecedente estar a disposición de los interesados para que éstos los retiren.
- 3.- Ahora bien, este Servicio atendido la normativa general que ha establecido sobre la emisión de los certificados, señalada en el número precedente, no tiene inconvenientes en acceder a lo solicitado por la entidad peticionaria, ya que lo importante en estos casos, es que tales documentos sean emitidos antes de la fecha que exige la ley, específicamente el artículo 22 del D.L. N° 3.500, y que estén en poder del contribuyente en forma oportuna o estén a disposición de ellos antes del vencimiento de la fecha de la declaración de los impuestos anuales a la renta.
- 4.- Como la materia en consulta también es de competencia de la Superintendencia de A.F.P, este Servicio solicitó su opinión al respecto, expresando el citado Organismo fiscalizador, mediante Oficio Ord. N° 12.984, del 25.10.95, que no tiene inconvenientes de orden administrativo, para que el plazo para el envío de los certificados sobre retiros de las cuentas de Ahorro Voluntario a que alude el artículo 22 del D.L. N° 3.500, se amplíe hasta el 28 de febrero de cada año, permitiendo de esta forma, que su despacho se realice conjuntamente con el de la cartola cuatrimestral.

Sin embargo, agrega la citada Superintendencia, que se estima necesario que el plazo propuesto por la Administradora recurrente, sea de aplicación general para todas las Administradoras de Fondos de Pensiones que conforman el sistema, y para tales efectos, es necesario que se incorporen las modificaciones pertinentes a los instructivos mediante los cuales se ha reglamentado estas materias.

- 5.- Por lo tanto, y de acuerdo a los antecedentes antes expuestos, se informa a la A.F.P. recurrente que los certificados, a que se refiere el artículo 22° del D.L. N° 3.500, deberán ser emitidos con fecha anterior al 31 de enero del año respectivo, debiendo ser enviados al domicilio de los afiliados hasta el 28 de febrero de cada año.

**3.453, 17.11.95.**

**Acerca de la información que las Administradoras de Fondos de Pensiones deben proporcionar al Servicio de Impuestos Internos en relación con las Cuentas de Ahorro Voluntario abiertas en dichas entidades.**

**Fuentes:** Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículo 57 bis.

- 1.- Se ha consultado a esta Dirección Nacional del Servicio de Impuestos Internos, si las Administradoras de Fondos de Pensiones, por las Cuentas de Ahorro Voluntario de sus afiliados, acogidos al artículo 57 bis, tienen o no la obligación establecida mediante la Resolución Ex. N° 5.111, publicada en el Diario Oficial del 31 de octubre de 1995, en relación con los intereses pagados o abonados en dichas cuentas, haciendo presente que la citada resolución no establece en forma expresa la obligación para las A.F.P.
- 2.- Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que la Resolución Ex. N° 5.111, fue dictada por este Servicio en virtud de la facultad establecida en el inciso final del artículo 101 de la Ley de la Renta, modificado por la Ley N° 19.398, publicada en el D. O. del 04.08.95, norma ésta que señala que a igual obligación establecida en el inciso primero de dicho artículo quedarán sometidos los Bancos e Instituciones Financieras, respecto de los intereses que paguen o abonen a sus clientes, durante el año inmediatamente anterior a aquél en que deba presentarse el informe, por depósito de cualquier naturaleza que éstos mantengan en dichas instituciones; informe que deberá ser presentado antes del 15 de marzo de cada año y deberá cumplir con las exigencias que al efecto establezca este Organismo.
- 3.- Como se puede apreciar de lo dispuesto por la norma legal antes mencionada, la obligación que ella establece sólo afecta a los Bancos e Instituciones Financieras, por los intereses que paguen o abonen en cuenta a sus clientes por depósitos de cualquier naturaleza que tales inversionistas mantengan en dichas instituciones, siempre que dichos depósitos no se traten de aquellos acogidos al mecanismo de incentivo al ahorro establecido por la letra B) del artículo 57 bis de la Ley de la Renta, ya que la información que se deriva de este último tipo de inversiones debe ser comunicada a este Servicio mediante las normas de la Resolución N° 1.139, publicada en el Diario Oficial del 14 de marzo de 1994.
- 4.- En consecuencia, y respondiendo a la consulta específica formulada, se informa que a las A.F.P. no les afecta la obligación de la Resolución Ex. N° 5.111, ya que ésta sólo alcanza a los Bancos e Instituciones Financieras.

No obstante lo anterior, cabe hacer presente que las A.F.P., por las Cuentas de Ahorro Voluntario acogidas a las disposiciones generales de la Ley de la Renta, deben comunicar a este Servicio la información que se requiere mediante la Resolución Ex. N° 4.497, publicada en el Diario Oficial del 24 de octubre de 1994, mientras tanto que por aquellas cuentas acogidas al mecanismo de incentivo al ahorro de la letra B) del artículo 57 bis de la Ley de la Renta, deben proporcionar la información que se solicita a través de la Resolución Ex. N° 1.139, señalada en el N° 3 precedente.

### 3.726, 12.12.95.

**La potestad interpretativa del Servicio de Impuestos Internos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 6º, letra A), del Código Tributario, sólo alcanza a los aspectos tributarios que le encarga el artículo 8º inciso 3º, de la Ley N° 18.566, de 1986, respecto de la cotización adicional para salud que los empleadores del sector privado efectúan a su cargo en beneficio de sus trabajadores.**

**Fuentes:** Ley N° 18.566, artículo 8º, inciso tercero. Franquicias Tributarias.

- 1.- Se ha solicitado a esta Dirección Nacional del Servicio de Impuestos Internos un pronunciamiento respecto de la forma de determinar el monto de la cotización adicional del artículo 8º de la Ley N° 18.566, informando si la sociedad empleadora que representa está obligada a pagar completo el 2% de cotización adicional de salud, no obstante ser el costo del plan de salud correspondiente inferior al 9% de las remuneraciones imponibles del trabajador, o sólo debe pagar la diferencia que exista entre el 7% obligatorio del trabajador y el costo del plan, con el tope del 2%, pudiendo en uno y otro caso deducirlo de las cantidades mensuales que cancele por pagos provisionales obligatorios de la Ley sobre Impuesto a la Renta.
- 2.- Sobre el particular, cabe precisar en primer término, que este Servicio mediante pronunciamientos emitidos sobre la materia en consulta, ha sostenido invariablemente que su competencia dice exclusiva relación con los alcances tributarios del beneficio de salud en comento, y en ningún caso con aspectos que no están comprendidos en el ámbito antes indicado, como sería por ejemplo en cuanto al mecanismo o procedimiento de determinación de la cuantía de dicho beneficio previsional en los términos que lo indican los incisos primero y segundo del artículo 8º de la Ley N° 18.566.
- 3.- De acuerdo a lo establecido por el artículo 6º letra A) del Código Tributario, la potestad interpretativa de este Servicio sólo alcanza a los aspectos tributarios que le encarga la norma legal en referencia, y contenidos explícitamente en el inciso tercero del artículo 8º de la citada Ley N° 18.566, los cuales se analizaron por Circular N° 38, de 1988, publicada en el Boletín que edita mensualmente este Organismo del mes de julio de dicho año y Diario Oficial de fecha 06.07.88.
- 4.- En consecuencia, y de conformidad a lo explicado precedentemente, a este Servicio no le corresponde emitir pronunciamiento sobre la materia en consulta, debiendo solicitarse éste al organismo previsional competente.

# CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

## Selección de Dictámenes

**30.811, 02.10.95.**

**Son aplicables a Contraloría normas del artículo 8º del Código del Trabajo relativo a estudiantes y egresados en práctica, pero sólo en cuanto se refieren al reembolso de los gastos de movilización.**

Se solicita determinar el alcance de lo dispuesto en el artículo 8º del Código del Trabajo sobre servicios prestados por alumnos o egresados que se encuentran efectuando su práctica profesional.

Al respecto, cabe tener presente que el Código del Trabajo, cuyo texto refundido fuera fijado por el D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone, en su artículo 8º inciso tercero, que no dan origen a contrato de trabajo los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnica-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional. Agrega dicha disposición que no obstante, la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios. convenida anticipada y expresamente, lo que no constituirá remuneración para efecto legal alguno.

Seguidamente, cabe señalar que este Organismo Contralor precisó, por Dictamen N° 28.142, de 1994, que la norma referida es aplicable a los organismos públicos, porque no constituye propiamente un precepto de carácter laboral, sino que una disposición que regula de una manera general la situación de las personas que efectúan su práctica, de modo que se aplica a éstas cualquiera que sea la entidad en que se desempeñen.

En atención a lo expresado, cabe estimar que la norma referida es aplicable a Contraloría General en la forma que se expresa a continuación.

En este punto, debe advertirse, en lo que dice relación con el beneficio de colación a que se refiere dicha norma, que tal como hizo presente este Organismo Contralor por el Dictamen N° 24.381, de 1993, los servicios públicos pueden proporcionar alimentación a sus funcionarios cuando han sido expresamente facultados para ello, o cuando la entrega de alimentos dice relación directa con el cumplimiento de sus finalidades.

De este modo, dado que esta Contraloría General no se encuentra en ninguna de las situaciones referidas, no resulta procedente que otorgue colación a los estudiantes y egresados en práctica.

Tampoco es posible otorgar a dichos estudiantes y egresados la bonificación compensatoria a que alude el precepto en examen, porque sería menester que ella se conviniese con los interesados, lo que es improcedente tratándose de entidades afectas a un régimen legal, como es el caso de este Organismo Contralor.

Puede, sin embargo, efectuarse el reembolso de los gastos de movilización, ya que ello implica tan sólo el reintegro de las sumas correspondientes al pago de los pasajes por concepto de traslados, entre el domicilio y el lugar de trabajo, dentro de la ciudad, debiendo tales expensas acreditarse debidamente.

En cuanto al financiamiento del reembolso aludido, debe efectuarse con cargo a los recursos asignados a pasajes y fletes del presupuesto de este Organismo Contralor.

En consecuencia, y con el mérito de lo expuesto, es menester concluir que las disposiciones sobre estudiantes y egresados en práctica, del artículo 8º del Código del Trabajo, son aplicables a Contraloría General, en cuanto se refieren al reembolso de los gastos de movilización.

### **31.753, 06.10.95.**

### **El personal de las Corporaciones de Asistencia Judicial creadas conforme Leyes N°s. 17.995 y 18.632 no tienen derecho al bono de escolaridad concedido por Ley N° 19.355.**

La Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana ha consultado a esta Contraloría General si corresponde aplicar a los empleados de esa entidad la norma del artículo 8º de la Ley N° 19.355, que concedió un bono de escolaridad.

Señala esa repartición que en opinión de la Oficina de Planificación y Presupuesto del Ministerio de Justicia, el Estatuto Administrativo no es aplicable a los funcionarios de las Corporaciones creadas por las Leyes N°s. 17.995 y 18.632 por cuanto ellos se rigen por las normas del Código del Trabajo y, en consecuencia, tales empleados no estarían comprendidos en el artículo 8º de la Ley N° 19.355.

Al respecto, conviene tener presente que el artículo 8º de la Ley N° 19.355 concedió por una sola vez un bono de escolaridad a los trabajadores a que se refiere el artículo 1º de esa ley, en lo pertinente, que cumplan las condiciones que aquel precepto establece.

De este modo, para determinar si corresponde aplicar el artículo 8º de la Ley N° 19.355, resulta necesario establecer si los trabajadores por quienes se consulta son de aquellos a que se refiere el artículo 1º del mismo texto.

En este sentido, es dable tener presente que el artículo 1º de la Ley N° 19.355 otorgó un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, señalando, en lo que interesa, que el mismo no regiría para los trabajadores cuyas remuneraciones sean fijadas por la entidad empleadora.

Seguidamente, cabe considerar que la Ley N° 19.263, estableció que las disposiciones del Estatuto Administrativo no se aplican al personal de las Corporaciones de Asistencia Judicial, creadas de conformidad con lo dispuesto en las Leyes N°s. 17.995 y 18.632, el que se ha regido y continuará rigiéndose exclusivamente por los respectivos contratos de trabajo y las normas aplicables al sector privado, en virtud de lo prescrito en los citados cuerpos legales.

En atención a lo dispuesto en el texto referido, por lo tanto, las remuneraciones del personal de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana, se establecen por la entidad empleadora en el correspondiente contrato de trabajo, de modo que no les ha sido aplicable el reajuste de remuneraciones dispuesto para el sector público por el artículo 1º de la Ley N° 19.355.

De esta suerte, y atendido que el bono de escolaridad del artículo 8º de la Ley N° 19.355, fue concedido para los trabajadores que tuvieran derecho al reajuste de remuneraciones establecidas por el artículo 1º de ese cuerpo normativo, resulta forzoso estimar que a los empleados de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana no les corresponde aquel beneficio.

En consecuencia, y con el mérito de lo expuesto, es menester concluir que a los empleados de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana no les ha correspondido el bono de escolaridad del artículo 8º de la Ley N° 19.355.

**32.964, 18.10.96.**

**Autoridades de los organismos de la Administración del Estado deben proporcionar a los Directores de sus respectivas asociaciones de funcionarios la información que soliciten sobre planes, programas y resoluciones relativos al personal.**

La Asociación de Empleados del Ministerio de Relaciones Exteriores se ha dirigido a esta Contraloría General manifestando que en ejercicio de las prerrogativas que le confiere la Ley N° 19.296, solicitó a la Dirección de Personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, que se le permitiera "tener acceso oportuno a los planes, programas y resoluciones que en general, se adopten en el ámbito administrativo y que afecten directa o indirectamente a sus asociados", "particularmente en materias de personal", petición que, según expresa, no fue acogida por estimarse que ella incidiría en "materias cuyo tratamiento es privativo de la superioridad del Servicio".

Requerido su informe a la Subsecretaría de Relaciones Exteriores, ésta ha expresado, en síntesis, que esa asociación no estaría facultada para "conocer antecedentes sobre planes y proyectos en estudio sobre materias administrativas relacionadas con el personal" puesto que en su concepto, la génesis y la adopción de decisiones en esas materias, compete exclusivamente a las autoridades superiores del servicio, lo que agrega no obsta que una vez adoptadas sean de público conocimiento y deban estar a disposición de los interesados.

En la relación con la materia es necesario recordar, en primer término, que de acuerdo con lo establecido en las letras c) y e) del artículo 7º de la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, son fines de esas agrupaciones, entre otros, el recabar información sobre la acción del servicio público correspondiente y de los planes, programas y resoluciones relativos a sus funcionarios y el de dar a conocer a la autoridad sus criterios sobre políticas y resoluciones relativas a personal, a la carrera funcionaria, a la capacitación y a materias de interés general para la asociación.

Enseguida, es útil recordar que con arreglo a lo prescrito en el inciso cuarto del artículo 25 de esa misma ley, los directores de las asociaciones de funcionarios "tendrán derecho a solicitar, información de las autoridades de la institución correspondiente, acerca de las materias y de las normas que dijeren relación a los objetivos de las asociaciones y a los derechos y obligaciones de los afiliados", y que según lo dispuesto en el inciso quinto de la misma norma "las autoridades de la institución deberán recibir oportunamente a los dirigentes y proporcionarles la información pertinente".

Del tenor de las disposiciones legales anotadas se desprende, en lo que interesa, que es imperativo para las autoridades administrativas proporcionar a los dirigentes gremiales la información que éstos les soliciten acerca de materias y normas relacionadas con los objetivos de las agrupaciones que representan y con los derechos y obligaciones de los afiliados, conforme es dable inferir de las expresiones "deberán recibir" y "proporcionarles la información pertinente" que, en lo que importa, ha utilizado el legislador.

El parecer anotado resulta acorde, por lo demás, con la historia fidedigna del establecimiento del inciso quinto del artículo 25 de la Ley N° 19.296 –Sesión 20º, Legislatura 327, Extraordinaria

del Senado de la República— según la cual, al ser analizado ese precepto, se señaló en la parte pertinente, que la Comisión estuvo conteste en aprobar esa norma "con una redacción que enfatice la obligación de las autoridades de recibir a los dirigentes y proporcionarles la información pertinente, evitando así tener que referirse a una negativa de la autoridad que debería fundarse".

Por lo anterior, esta Entidad Fiscalizadora estima que la negativa de la Dirección del Personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, en orden a no haber proporcionado a la Asociación de Funcionarios el rubro la información que ésta le solicitara, no se ha ajustado a derecho, comoquiera que tal petición, en concepto, de esta Contraloría General concierne a materias que, como se anotara, dice relación con las finalidades que el legislador le ha reconocido a las asociaciones de funcionarios y respecto de las cuales la autoridad tiene, a su vez, la obligación legal de entregar la información pertinente cuando ésta le sea solicitada por los directores de esas entidades.

Sin perjuicio de lo anterior, este Organismo de Control cumple con manifestar que, en su precepto, contrariamente a lo sostenido por la Subsecretaría de Relaciones Exteriores en su informe, el hecho de dar a conocer a la agrupación gremial ocurrente, antecedentes sobre planes, programas y resoluciones relativos al personal, no puede significar un entramamiento a la gestión pública ni tampoco afectar la autonomía de que goza la autoridad administrativa para la toma de decisiones en dichas materias, comoquiera que esa información constituye sólo un acto de mera participación de conocimiento y, en ese carácter, no puede, por cierto, tener el efecto y alcance que le atribuye ese servicio.

### **33.065, 19.10.95.**

### **Corresponde a Contraloría pronunciarse sobre las indemnizaciones por años de servicio de los trabajadores de las empresas estatales afectas a Negociación Colectiva, beneficios que no pueden ser superiores ni inferiores al contemplado en el artículo 163 inciso 2º del Código del Trabajo.**

La Empresa Nacional de Minería manifiesta que esta Contraloría General, por Dictámenes N°s. 10.158, de 1992 y 8.911, de 1994, ratificó su competencia para pronunciarse, específicamente, acerca de la aplicación de las normas relativas a la indemnización por años de servicio. Agrega que la Dirección del Trabajo, mediante Dictamen N° 2.609/119, de 1994, ha concluido que le corresponde privativamente interpretar y fiscalizar el cumplimiento, respecto de la citada empresa, de la preceptiva contenida en el Código del Trabajo, de modo que en lo sucesivo deberá atenderse exclusivamente a lo expuesto.

En relación con la materia cabe anotar, en primer término, que como consignara en los mencionados dictámenes de este Organismo Contralor, la institución recurrente constituye una empresa estatal regulada por la ley –D.F.L. N° 153, de 1960–, por lo que en armonía con lo prescrito en el artículo 1º de la Ley N° 18.575 –orgánica constitucional de bases generales de la Administración del Estado– constituye un ente integrante de éste.

Enseguida, corresponde señalar que, el tenor de lo dispuesto en los artículos 87 de la Constitución Política, y 1º y 6º de la Ley Orgánica Constitucional N° 10.336, esta Contraloría General posee competencia plena para resolver sobre derecho a desahucios y, en general, sobre los asuntos que se relacionan con el Estatuto Administrativo; y con funcionamiento de los servicios públicos sometidos a su fiscalización, para los efectos de la correcta aplicación de las leyes y reglamentos que los rigen.

A su turno, no obstante que el Decreto Ley N° 2.950, de 1979, previno que en las empresas del Estado en que se ejerza la facultad contenida en el artículo 14 transitorio del Decreto Ley N° 2.758, del mismo año, las reglas que rijan las relaciones laborales de tales empresas serán las del sector privado, en tanto que el D.F.L. N° 1-2.758, de ese año, sometió al proceso de negociación colectiva a la Empresa Nacional de Minería, es del caso tener presente que las distintas preceptivas inherentes a estas materias –artículo 1° del Decreto Ley N° 2.758, de 1979, y artículo 79 de la Ley N° 19.069, actual artículo 303 del D.F.L. N° 1, de 1994, del Trabajo, por ejemplo– han dejado establecido que esta negociación tiene por objeto fijar condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones.

Ahora bien, comoquiera que en atención a la naturaleza de la Empresa Nacional de Minería, esta Entidad Fiscalizadora posee atribuciones para pronunciarse, en general, en cuanto a aspectos funcionales, orgánicos y sobre determinados aspectos de personal, es menester armonizar lo dicho, entonces, con las facultades que competirían a la Dirección del Trabajo.

En este orden de ideas, por Dictamen N° 128, de 1995, esta Entidad de Control informó que en conformidad con el artículo 2° del Decreto Ley N° 2.950, de 1979, la interpretación y fiscalización de las normas laborales de los trabajadores de empresas estatales afectas a la negociación colectiva, competen a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio, por cierto, de las atribuciones de los Tribunales de Justicia.

En dicho pronunciamiento se dejó constancia que las mencionadas facultades de la Dirección del Trabajo, que son específicas, en nada afectan la competencia de esta Contraloría General en materia de fiscalización e interpretación de las normas de seguridad social, ni en lo referente a otros aspectos de los servicios públicos, tales como sus cometidos orgánicos, su patrimonio y el ingreso e inversión de sus fondos.

Además, es menester considerar que la aplicación del artículo 2° del aludido Decreto Ley N° 2.950, de 1979, no ha significado alterar las atribuciones de esta Entidad en lo referente al registro de aquellas informaciones concernientes al personal de la Administración del Estado que son necesarias para fines estadísticos y previsionales.

Ahora bien, como lo ha precisado la invariable jurisprudencia de esta Contraloría General –Dictámenes N°s. 32.313, de 1990, y 3.482, de 1991, entre otros– las disposiciones del Código del Trabajo tienen el carácter de normas estatutarias tratándose de servidores de la Administración del Estado, y deben aplicarse imperativamente, por lo que la Autoridad no está facultada para conceder franquicias superiores o inferiores a las establecidas en sus preceptos.

A su turno, y como se consignará en la misma jurisprudencia –Dictámenes N°s. 25.957, de 1985; 31.598, de 1990 y 1.016, de 1993, por ejemplo– las indemnizaciones por años de servicio no tienen el carácter de retribución, sino que se generan al término de la relación laboral, por lo que no constituyen remuneraciones y pertenecen al ámbito de la seguridad social.

Por consiguiente, y en mérito de las razones que anteceden, esta Contraloría General concluye, ratificando el criterio contenido en el Dictamen N° 8.911, de 1994, que posee competencia plena para pronunciarse en lo referente a las indemnizaciones por años de servicio de los trabajadores de la Empresa Nacional de Minería, por constituir estas franquicias de seguridad social.

Del mismo modo, y comoquiera que el Código del Trabajo tiene carácter estatutario en lo que atañe al personal de la citada empresa, cabe manifestar que no podrá pagarse otra indemnización que aquella regulada en el inciso segundo del artículo 163, del D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ya que no es procedente el goce de una indemnización que se aparte de lo establecido en ese precepto.

**34.230, 27.10.95.**

**Se refiere al derecho a los beneficios de sala cuna y jardín infantil, de funcionaria que adoptó en forma simple un menor.**

Se ha dirigido a este Organismo Contralor doña X.X., funcionaria con desempeño en la Secretaría Regional Ministerial de Educación de Antofagasta, solicitando un pronunciamiento acerca del derecho que le asistiría para impetrar el beneficio de sala cuna o jardín infantil, respecto de una nieta que adoptó en forma simple, según la certificación que acompaña en conformidad con lo prescrito en la normativa de la Ley N° 18.703.

Lo expuesto, según la ocurrente, ya que al requerir a su institución empleadora un cupo para la sala cuna del jardín infantil con el cual existe un convenio, se le respondió que no correspondía, en circunstancias que en el Juzgado de Menores le informaron que tenía todos los derechos legales, excepto el de herencia.

Al respecto, cabe recordar que los artículos 203 del Código del Trabajo y 33 de la Ley N° 17.301, contemplan la obligación de los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, de tener salas cunas en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

Por su parte, la Ley N° 18.703 –cuerpo normativo que establece reglas sobre adopción de menores y que derogó la Ley N° 16.346– prescribe en su artículo 13 inciso segundo –referido a la adopción simple– que el adoptado será considerado como carga del adoptante para todos los efectos de asignación familiar y cualquier otro beneficio de salud y de seguridad social, conforme a las leyes que rigen dichas prestaciones.

Por consiguiente, y atendido a que las normas sobre protección a la maternidad contenidas en el Código del Trabajo constituyen derechos propios de la seguridad social que amparan a las trabajadoras de la Administración del Estado, como lo ha sostenido la reiterada jurisprudencia, contenida en los Dictámenes N°s. 7.997, de 1988 y 33.455, de 1984, entre otros, este Organismo de Control concluye que a la recurrente le asiste el derecho para llevar a la menor a la sala cuna del jardín infantil con el cual existe convenio, toda vez que, según la documentación que acompaña, ejerce sobre ésta la adopción simple, con todos sus efectos legales, a contar del 20 de octubre de 1994.

Por último, cabe recordar que la prestación del servicio de jardín infantil, a diferencia de sala cuna, no constituye una obligación para la Secretaría Regional Ministerial de Educación de Antofagasta, toda vez que éste no es un derecho garantizado por ley, el cual será procedente siempre que en dicha institución existan disponibilidades presupuestarias que permitan su otorgamiento.

# ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES

(Publicada en Boletín N° 83, diciembre de 1995)

Mediante Circular N° 11, de 16.01.96, la Unidad de Administración General, comunicó los cambios de N°s. telefónicos y/o domicilio de oficinas que a continuación se indican:

DEPENDENCIA	FONO ACTUAL	DOMICILIO ACTUAL
Servicio de Bienestar	6395283 6390356 6390354 6390355	Moneda N° 723, 6° piso
Oficina de Inventario y Archivo	6326109	San Antonio N° 427, 6° piso
I.C.T. Ancud	622044	Arturo Prat N° 34

## DEL DIARIO OFICIAL

- 03.01.96.** Resolución N° 10.000 Ex. del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Reajusta a \$ 3.000 el valor hora participante en cursos de capacitación a contar del 1º.01.96.
- 04.01.96.** Resolución N° 795, de 17.10.95, del M. de Educación. Reglamenta artículos transitorios 13 y 14 de la Ley N° 19.410, de 1995. Establece normas conforme a las cuales los establecimientos educacionales subvencionados diurnos de educación general básica y media podrán optar a una subvención por extensión de su jornada diaria para los años 1995, 1996 y 1997.
- 05.01.96.** D.F.L. N° 192, de 30.11.95, del M. del Trabajo y Previsión Social. Incorpora al Seguro Social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales contemplado en la Ley N° 16.744, a personas que indica. (Publicado en este Boletín).
- 10.01.96.** D.S. N° 855, de 02.11.95, del M. de Educación. Determina establecimientos educacionales beneficiados por el artículo 12 del D.F.L. N° 5, de Educación, de 1993 y artículos 2º N° 4, y 11 transitorios de Ley N° 19.410. (Subvención especial).
- D.S. N° 168, de 02.11.95, del M. del Trabajo y Previsión Social. Reglamenta constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las entidades empleadoras a que se refiere el art. 1º de la Ley N° 19.345, y modifica Decreto N° 54, de 1969. (Publicado en este Boletín).
- 17.01.96.** Ley N° 19.438. Introduce modificaciones a la Ley N° 18.700, Orgánica Constitucional de Votaciones Populares y Escrutinios.

## INDICE DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAG.
Asociaciones de funcionarios. Adecuación de estatutos. Art. 1º transitorio. Procedencia.	141/12	08.01.96	39
Contrato de trabajo. Existencia. Sociedad anónima cerrada.	132/03	08.01.96	21
Contrato individual. Legalidad de cláusula. Renuncia voluntaria.	289/16	11.01.96	46
Descanso dentro de jornada. Proceso continuo.	789/35	30.01.96	85
Dirección del Trabajo. Competencia. Normas previsionales. Dirección del Trabajo. Competencia. Terminación de contrato individual. Calificación de causales.	504/20	18.01.96	53
Empresa. Facultades de administración.	764/31	29.01.96	76
Empresa. Facultades de orden y disciplina. Revisión del personal. Control antidroga. Procedencia.	287/14	11.01.96	42
Estatuto de Salud. Feriado.	139/10	08.01.96	36
Estatuto docente. Aplicabilidad. Nivel central. Corporación municipal.	694/25	24.01.96	65
Feriado. Remuneración. Beneficios que se incluyen. Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	142/13	08.01.96	40
Fuero sindical. Sindicato interempresa. Alcance.	790/36	30.01.96	86
Horas extraordinarias. Base de cálculo.	692/23	24.01.96	62
Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo. Bonificación Ley Nº 19.410. Indemnización sustitutiva. Base de cálculo. Ley Nº 19.410.	502/18	18.01.96	49
Indemnización legal por años de servicios. Indemnización previsional D.F.L. Nº 243. Compatibilidad. Indemnización convencional por años de servicio. Indemnización previsional D.F.L. Nº 243. Compatibilidad.	699/29	25.01.96	72
Jornada bisemanal. Competencia. Dirección del Trabajo.	134/05	08.01.96	26
Jornada bisemanal. Lugar apartado centros urbanos. Concepto. Jornada de trabajo. Sistema excepcional. Distribución y descanso. Facultades Director del Trabajo. Contrato individual. Modificaciones Art. 12. Comités Paritarios. Representantes trabajadores.	691/22	24.01.96	58

<b>MATERIA</b>	<b>NUMERO</b>	<b>FECHA</b>	<b>PAG.</b>
Jornada de trabajo. Duración.	695/26	24.01.96	67
Jornada de trabajo. Existencia. Horas extraordinarias. Existencia. Empresa. Facultades de administración. Remuneraciones. Contrato individual. Remuneraciones. Discriminación.	505/21	18.01.96	54
Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso.	137/08	08.01.96	33
Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso.	138/09	08.01.96	35
Jornada de trabajo. Sistema excepcional. Distribución y descanso.	766/33	29.01.96	81
Jornada discontinua. Procedencia.	765/32	29.01.96	79
Multa. Reconsideración administrativa. Plazo.	290/17	11.01.96	47
Negociación colectiva. Huelga. Feriado colectivo. Procedencia. Negociación colectiva. Huelga. Suspensión. Colegios.	140/11	08.01.96	37
Negociación colectiva. Contrato colectivo forzado. Negociación colectiva. Contrato colectivo forzado. Persona afecto contrato individual. Negociación colectiva. Contrato colectivo forzado. Negociación colectiva. Contrato colectivo forzado. Cláusulas de reajustabilidad. Negociación colectiva. Contrato colectivo forzado. Cláusulas de reajustabilidad. Negociación colectiva. Contrato colectivo forzado. Suscripción. Fecha. Negociación colectiva. Contrato colectivo forzado. Suscripción. Fecha. Negociación colectiva. Contrato colectivo forzado. Oportunidad para negociar.	767/34	29.01.96	82
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	698/28	25.01.96	70
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación. Remuneraciones. Compensación. Procedencia. Dirección del Trabajo. Competencia. Relación laboral extinguida.	133/04	08.01.96	24
Organizaciones sindicales. Actividad sindical. Dependencias de la empresa.	763/30	29.01.96	74
Organizaciones sindicales. Permiso sindical. Acuerdo. Modificación.	288/15	11.01.96	45

<b>MATERIA</b>	<b>NUMERO</b>	<b>FECHA</b>	<b>PAG.</b>
Organizaciones sindicales. Sindicato interempresa. Calificación.	790/36	30.01.96	86
Protección a la maternidad. Salas cunas. Obligación. Cumplimiento.	135/06	08.01.96	28
Registro asistencia. Sistema computacional. Características.	696/27	24.01.96	69
Registro de asistencia. Sistema especial. Facultades Director del Trabajo.	503/19	18.01.96	51
Reglamento interno. Procedencia. Banco Central. Comités Paritarios. Procedencia. Banco Central.	136/07	08.01.96	30
Semana corrida. Base de cálculo.	006/01	02.01.96	16
Semana corrida. Modificaciones. Vigencia. Instrumento colectivo.	693/24	24.01.96	64
Semana corrida. Procedencia. Comisión Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia.	131/02	08.01.96	20

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

<b>María Ester Feres Nazarala</b>	Director del Trabajo
<b>Sergio Mejía Viedman</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Luis Lizama Portal</b>	Jefe Departamento Jurídico
<b>Yerko Ljubetic Godoy</b>	Jefe Departamento Fiscalización
<b>Hugo Yanes Lara</b>	Jefe Depto. Organizaciones Sindicales
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Depto. Negociación Colectiva
<b>María Eugenia Elizalde</b>	Jefe Departamento Administrativo
<b>Helia Henríquez Riquelme</b>	Jefe Departamento Estudios
<b>Flavio Cortés Acevedo</b>	Jefe Departamento Proyectos y Desarrollo Organizacional

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

<b>Roberto Burgos Wolff</b>	I Región Tarapacá (Iquique)
<b>Jorge Valenzuela Araos</b>	II Región Antofagasta (Antofagasta)
<b>Mario Poblete Pérez</b>	III Región Atacama (Copiapó)
<b>Abdón Anaís Rojas</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>Iván Paredes Estrada</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Hernán Albornoz Serrano</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Jorge Vera Almonacid</b>	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
<b>Iván Herrera Catalán</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Eduardo Sanhueza Muñoz</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Fernando Echeverría Bascuñán</b>	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.  
ARTICULO 88, LEY Nº 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

# DIRECCION DEL TRABAJO

## COMITE DE REDACCION

**Editor:**

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Departamento de Estudios

**Asesor Jurídico:**

**Luciana Ciudad Espejo**

Abogado  
Departamento Jurídico

**Jurisprudencia Judicial**

**Marcelo Betancourt Merino**

Abogado  
Departamento Jurídico

**Ingrid Ohlsson Ortiz**

Abogado  
Depto. Organizaciones Sindicales

**Sara Olate Gutiérrez**

Abogado  
Departamento de Negociación Colectiva

**Marcela Gómez Aguirre**

Periodista  
Oficina Comunicación y Difusión

**Digitación:**

**Manuel Vallejos Pino**

**Carmen G. Zambrano Gahona**

Departamento de Estudios

**Corrección:**

**Manuel Valencia Garrido**

**Diagramación:**

**Horacio Díaz Pardo**

**Composición:**

**Publitecsa**

## NOTAS DEL EDITOR

Incluimos en esta edición un completo informe preparado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social que da cuenta de los logros de esta cartera en lo que respecta a las políticas, programas e iniciativas legales desarrolladas por ésta durante 1995.

El feriado y los permisos, inaugura un conjunto de trabajos que publicaremos en las próximas ediciones y que, preparados por el Departamento Jurídico, se inscriben en las acciones de difusión de la normativa laboral que desarrolla el Servicio. Los trabajos en un lenguaje de fácil comprensión, permiten una completa orientación acerca de los temas tratados, y se han elaborado sobre la base de las consultas más frecuentes que plantea el público que concurre a las Inspecciones del Trabajo.

De la sección Normas Legales y Reglamentarias, destacamos el D.F.L. N° 192/95, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que incorpora a los socios, empresarios y directores de empresas que se desempeñan como trabajadores independientes, al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el D.S. N° 168/95, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que reglamenta la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en entidades empleadoras del sector público.

De la jurisprudencia administrativa institucional, destaca el Dictamen N° 696/27, que fija las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional de registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo.

Complementan este número, diversos dictámenes de índole laboral emitidos por las Superintendencias de Seguridad Social y de Administradoras de Fondos de Pensiones; además, de la jurisprudencia del mismo carácter del Servicio de Impuestos Internos y de la Contraloría General de la República.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario	: Dirección del Trabajo.
Representante Legal	: María Ester Feres Nazarala, abogado, Director del Trabajo.
Director Responsable	: Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante	: Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.
Domicilio	: Agustinas 1253, 5° piso, Santiago.
Imprenta	: Publitecsa, París 823. Fono: 633 1107.

Esta publicación puede adquirirse por suscripción anual. Despacho por correo certificado. Ventas: Publitecsa, París 823, Fono: 633 1107.

# CONSEJO EDITORIAL

## **Presidente**

**Sergio Mejía Viedman**

Abogado  
Subdirector del Trabajo

## **Luis Lizama Portal**

Abogado  
Jefe del Departamento Jurídico

## **Yerko Ljubetic Godoy**

Abogado  
Jefe del Departamento de Fiscalización

## **Hugo Yanes Lara**

Abogado  
Jefe del Departamento de Organizaciones Sindicales

## **Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe del Departamento de Negociación Colectiva

## **Helia Henríquez Riquelme**

Socióloga  
Jefe del Departamento de Estudios

## **Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

# INDICE DE MATERIAS

	<b>Páginas</b>
<b>MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Logros Ministeriales Año 1995. ....</b>	1
<b>EL FERIADO LEGAL Y LOS PERMISOS. Informativo del Depto. Jurídico.</b>	11
<b>D.F.L. N° 192/95.</b> Incorpora a trabajadores independientes que señala al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.	13
<b>D.S. 168/95.</b> Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en el Sector Público.	14
<b>DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Depto. Jurídico .....</b>	16
<b>0006/001, 02.01.96.</b> Procede considerar, para el pago de semana corrida, los beneficios bono por turno de noche "A", bono de antigüedad y bono por tratos o producción, cuando incremente en forma continua y constante la remuneración, y no así el bono de reemplazo, contenidos en contrato colectivo de 02.07.92, suscrito entre la Empresa — y el Sindicato de Trabajadores N° 2 constituido en ella. ....	16
<b>131/02, 08.01.96.</b> La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia. ....	20
<b>132/03, 08.01.96.</b> Don N.N. no pudo prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia para la Sociedad Anónima Cerrada "Constructora—" atendida su calidad de director y accionista mayoritario de la misma. ....	21
<b>133/04, 08.01.96.</b> El ex trabajador del Banco ..., de la ciudad de Arica, Sr. N.N., tiene derecho a percibir el bono de Fiestas Patrias y el de término de negociación pactados en el contrato colectivo vigente en la referida Institución Bancaria. Se niega lugar a la reconsideración de las instrucciones cursadas a dicho Banco por el fiscalizador Sr. J.A.R.O. en el comparendo de fecha 30.10.95 celebrado en la Inspección Provincial del Trabajo de Arica. ....	24

<b>134/05, 08.01.96.</b>	No resulta necesaria la autorización de la Dirección del Trabajo para que la Empresa Pesquera ... pacte con su personal que se desempeña en las labores de vigilantes en el cultivo de ostiones en Tongoy, una jornada de doce días ininterrumpidos de labor, seguidos de tres días de descanso, atendido que la prestación de servicios se efectúan en lugares apartados de los centros urbanos. ....	26
<b>135/06, 08.01.96.</b>	No resulta jurídicamente procedente que el empleador cumpla con la obligación prevista en el artículo 203 del Código del Trabajo, pagando directamente a las respectivas trabajadoras una suma de dinero acordado con cada una de ellas para solventar los gastos de sala cuna. ....	28
<b>136/07, 08.01.96.</b>	1) El Banco Central de Chile se encuentra obligado a confeccionar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad de conformidad a la Ley N° 16.744 y al D.S. N° 40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2) El Banco Central de Chile no se encuentra obligado a confeccionar un reglamento interno en los términos previstos en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo. 3) Reconsidera doctrina contenida en Ord. N° 1.236, de 07.06.82. ....	30
<b>137/08, 08.01.96.</b>	Deniega autorización para mantener el sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos que utiliza actualmente respecto del personal de operadoras telefónicas, consistente el laborar 12 días continuos, con 2 días de descanso y con una jornada de 8 horas diarias. Niega lugar a reconsideración del Oficio de Instrucciones N° 95-0613, de fecha 20.10.95, del fiscalizador Sr. E.M. ..	33
<b>138/09, 08.01.96.</b>	Se niega a las Farmacias ... solicitud de autorización de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos que consiste el laborar 10 días ininterrumpidos de trabajo seguidos de un día de descanso a continuación.	35
<b>139/10, 08.01.96.</b>	No resulta jurídicamente procedente aplicar supletoriamente el artículo 105 de la Ley N° 18.883 al régimen de feriado consignado en el artículo 18 de la Ley N° 19.378 para el personal regido por esta última. ....	36
<b>140/11, 08.01.96.</b>	1) No procede disponer el feriado colectivo durante el período de huelga. 2) El procedimiento de negociación colectiva en un establecimiento educacional se suspende durante el período de interrupción de actividades escolares. ....	37

<b>141/12, 08.01.96.</b>	Niega lugar a reconsideración de Ordinario N° 5.085, de 14.08.95, de Sr. Jefe Depto. Organizaciones Sindicales, de la Dirección del Trabajo, que concluye que la Asociación de Funcionarios de la Dirección General de Aeronáutica Civil se encontraba regida por el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.296, hasta el 06 de mayo de 1995. ....	39
<b>142/13, 08.01.96.</b>	No resulta procedente incluir en la base de cálculo de la remuneración correspondiente al feriado el bono de ración de pan contemplado en la cláusula 10 del Convenio Colectivo vigente entre el Sindicato Interempresa de Trabajadores Panificadores de Arica y diversos industriales panificadores de esa provincia. ....	40
<b>287/14, 11.01.96.</b>	Se ajusta a derecho la obligación de los trabajadores de la Empresa — de someterse a control antidrogas; y el registro de sus pertenencias por una máquina detectora de metales, si se cumplen las condiciones que se señalan en el cuerpo del presente escrito .....	42
<b>288/15, 11.01.96.</b>	El pago reiterado y uniforme de las horas de permiso sindical por el empleador, unido a la aquiescencia del sindicato respectivo, constituye un acuerdo de las partes en los términos previstos por el artículo 249 inciso final del Código del Trabajo. ....	45
<b>289/16, 11.01.96.</b>	No se ajusta a derecho una estipulación que establece indemnización por la falta de aviso en la renuncia voluntaria del trabajador, en los términos previstos por el artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo. ....	46
<b>290/17, 11.01.96.</b>	El plazo para solicitar reconsideración de las multas aplicadas por infracción a la legislación laboral y de seguridad social previsto en el inciso 1° del artículo 482 del Código del Trabajo, es de 30 días corridos. ....	47
<b>502/18, 18.01.96.</b>	Resulta jurídicamente procedente considerar la bonificación proporcional a que se refiere el artículo 8° de la Ley N° 19.410, en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicios y las sustitutivas del aviso previo que perciban los profesionales de la educación regidos por dicho cuerpo legal, con ocasión del término de su contrato de trabajo. ....	49
<b>503/19, 18.01.96.</b>	Deniega autorización para establecer un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo de dependientes agrícolas, que consiste en el uso de tarjetas individuales mensuales. ....	51

<b>504/20, 18.01.96.</b>	Corresponde a la Superintendencia de Seguridad Social pronunciarse sobre el no pago o pago incompleto de un subsidio por accidente del trabajo, y a los Tribunales de Justicia acerca de la aplicación de causales de terminación de contrato de trabajo, careciendo de competencia legal al efecto en ambos casos, la Dirección del Trabajo. ....	53
<b>505/21, 18.01.96.</b>	<p>1) Constituye jornada de trabajo todo el período en que los docentes permanecen en las dependencias del establecimiento educacional prestando efectivamente sus servicios, como también aquel en que permanecen en dicho lugar, dentro de su jornada laboral, sin realizar labor por causas que no le son imputables, pero encontrándose a disposición del empleador.</p> <p>2) Deben estimarse como horas extraordinarias y, pagarse como tales, todas aquellas que aparezcan laboradas en exceso sobre la jornada convenida por las partes, sea que se hayan pactado por escrito o bien que se laboren con conocimiento del empleador.</p> <p>3) No existe inconveniente legal alguno para que el empleador otorgue un beneficio a determinados trabajadores y deje excluido del mismo a otro grupo de dependientes.</p> <p>4) El tiempo utilizado por el trabajador para percibir su remuneración no constituye jornada de trabajo, salvo que las partes así lo convinieren. ....</p>	54
<b>691/22, 24.01.96.</b>	<p>1) Las partes se encuentran facultadas para pactar la jornada especial de trabajo establecida en el artículo 39 del Código del Trabajo, siempre que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos.</p> <p>2) El ejercicio de la facultad conferida al Director del Trabajo en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, requiere analizar, en cada caso en particular si se dan las condiciones exigidas por dicha norma legal para autorizar un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos.</p> <p>3) El inciso 1° del artículo 12 del Código del Trabajo faculta excepcionalmente al empleador para modificar unilateralmente la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que deban prestarse, a condición de que, en cada caso, se cumplan las exigencias legales respectivas.</p> <p>4) La facultad de participar en la elección de los representantes de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad asiste a todas las personas que detenten la calidad de trabajador, en los términos previstos en el artículo 3° letra b) del Código del Trabajo. ....</p>	58

<b>692/23, 24.01.96.</b>	No corresponde incluir el denominado bono Asignación de Casa, establecido en el contrato colectivo de 11.02.94, suscrito entre el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Nacional de Minería, Establecimiento de las Ventanas N° 1, y la Empresa Nacional de Minería, como base para el cálculo de las horas extraordinarias, y, asimismo, debe entenderse rectificadas y dejadas sin efecto, en todo cuanto sea contrario a este pronunciamiento, la doctrina contenida en Dictamen N° 5.922/270, de 11.10.94, de esta Dirección. ....	62
<b>693/24, 24.01.96.</b>	1) Niega lugar a la reconsideración de Dictamen N° 6.202/287, de 21.10.94. 2) Niega lugar a la reconsideración de instrucciones impartidas con fecha 06.10.95, por el fiscalizador Sr. O.C.S., dependiente de la Dirección Regional de Iquique. ....	64
<b>694/25, 24.01.96.</b>	Se encuentra afecta al Estatuto Docente la trabajadora Sra. N.N., que desarrolla funciones técnico-pedagógicas en el nivel central de la Corporación Municipal de San José de Maipo.	65
<b>695/26, 24.01.96.</b>	1) Las trabajadoras que prestan servicios como “atendedora”, “reponedora” y “cajera” en el “Fast-Food” de la Estación de Servicio ... no están afectas a la jornada especial prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo, encontrándose, por ende, sujetas a la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales que contempla el artículo 22 del mismo cuerpo legal. 2) No existe obligación legal de registrar en el respectivo sistema de control de asistencia el tiempo destinado a colación. Déjese sin efecto la instrucción impartida al respecto. ....	67
<b>696/27, 24.01.96.</b>	Fija características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional de registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo. ....	69
<b>698/28, 25.01.96.</b>	Procede el pago de bono nocturno pactado en la cláusula 20 del contrato colectivo celebrado entre la Empresa Técnicas—y el Sindicato de Trabajadores N° 2, en proporción a los días de turno nocturno laborados en un determinado período de pago. ....	70
<b>699/29, 25.01.96.</b>	Son compatibles la indemnización por años de servicio laboral, sea legal o convencional, con la indemnización por años de servicio previsional en favor de los obreros imponentes del ex Servicio de Seguro Social, actual Instituto de Normalización Previsional I.N.P. ....	72

<b>763/30, 29.01.96.</b>	La condición sindical en dependencia de la empresa deberá sujetarse a las condiciones señaladas en el cuerpo del presente informe. ....	74
<b>764/31, 29.01.96.</b>	Las instrucciones dadas por escrito por el empleador a sus trabajadores no se incorporan de por sí a los contratos de trabajo, a menos que por su reiteración y práctica constituyan una cláusula tácita de los mismos, no obstante su carácter obligatorio atendido el vínculo de subordinación y dependencia que liga a ambos. ....	76
<b>765/32, 29.01.96.</b>	Las auxiliares de trato directo o veladoras nocturnas de la Ciudad del Niño se encuentran afectas a la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales prevista en el artículo 22, inciso 1° del Código del Trabajo. ....	79
<b>766/33, 29.01.96.</b>	Deniega autorización a la Empresa ... para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto del personal que indica. ....	81
<b>767/34, 29.01.96.</b>	<p>1) Para lo efectos de ejercer la facultad prevista en el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo sólo resulta necesario que el contrato colectivo a que se encontraban afectos los involucrados estuviere vigente a la fecha de presentación del respectivo proyecto, debiendo entenderse reconsiderada en tal sentido la doctrina contenida en el Ordinario N° 3629/217, de 22.07.93, de este Servicio.</p> <p>2) La norma legal a que se alude en el N° 1 precedente resulta también aplicable respecto de trabajadores regidos sólo por sus contratos individuales de trabajo.</p> <p>3) Cuando un procedimiento de negociación involucre tanto a trabajadores afectos a un contrato colectivo como a dependientes sujetos sólo a sus contratos individuales, el ejercicio del derecho a que se refiere el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, implica, para los primeros, la mantención de las estipulaciones del contrato colectivo por el cual se regían, con exclusión de las cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero y, para los segundos, las de aquellas contenidas en cada contrato individual.</p> <p>4) Desde la fecha en que la comisión negociadora comunique por escrito al empleador su decisión de ejercer la facultad que establece el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, se entiende suscrito, por el solo ministerio de la ley, un contrato colectivo, cuyas estipulaciones, en la situación descrita en el punto anterior, serán aquellas que en el mismo se señalan.</p>	

	5) En efecto consignado en el N° 4 precedente implica que los involucrados que hubieren estado regidos exclusivamente por sus contratos individuales, sólo podrán volver a negociar con arreglo a las normas que establecen los artículos 322 y siguientes del Código del Trabajo. ....	82
<b>789/35, 30.01.96.</b>	Las labores de vigilancia que desempeña en diversas empresas el personal contratado por "...", no constituyen un trabajo de proceso continuo. ....	85
<b>790/36, 30.01.96.</b>	1) EL SINAMI reviste la naturaleza jurídica de sindicato interempresa quedando, así sus dirigentes afectos en materia de vigencia del beneficio del fuero laboral a la norma contenida en el inciso 1° del artículo 243 del Código del Trabajo. 2) El director de un sindicato interempresa, que al momento de su elección no se encuentra laborando, tiene derecho a invocar el fuero laboral al celebrar un contrato de trabajo, independiente de que en la respectiva empresa existan o no otros trabajadores afiliados a la citada organización sindical.	86
<b>SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Dictámenes y Circulares.</b> .....		89
<b>1.- Dictámenes.</b>		
<b>7.202, 11.07.95.</b>	Improcedencia de conceder permiso de hasta doce semanas a trabajadora cuando el menor que tiene bajo su cuidado tiene más de seis meses a la época en que inicie el juicio de adopción plena. ....	89
<b>7.459, 17.07.95.</b>	Licencia médica rechazada por incumplimiento de reposo.	89
<b>7.508, 19.07.95.</b>	Forma de computar los plazos de presentación de licencias médicas. ....	90
<b>7.693, 21.07.95.</b>	Bono o aguinaldo de Navidad no se considera para el cálculo del subsidio por incapacidad laboral por tener la calidad de remuneración ocasional. ....	91
<b>7.700, 21.07.95.</b>	Asignación familiar. ....	92
<b>7.788, 26.07.95.</b>	Imponibilidad de los viáticos. ....	93

<b>7.802, 26.07.95.</b>	Obligación de confeccionar Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.....	94
<b>2.- Circulares.</b>		
<b>1.453, 28.12.95.</b>	Pensiones asistenciales. Informa nuevo monto de pensión mínima, para efectos de determinar carencia de recursos de postulantes al beneficio. ....	95
<b>SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.</b>		
Selección de Dictámenes. ....		96
<b>J/1.747, 15.11.95.</b>	Informa al tenor de lo solicitado en el sentido de que no resulta posible efectuar el pago de una herencia a uno de los herederos a través del pago por consignación u otra cualquiera modalidad si no ha precedido la participación de los bienes que componen la herencia. ....	96
<b>J/1.749, 15.11.95.</b>	Desafiliación del Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, no procede. Beneficios previsionales por gracia para personas exoneradas por motivos políticos, afiliadas al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, con derecho a Bono de Reconocimiento. ....	97
<b>J/1.937, 05.12.95.</b>	Carácter imponible de la asignación por horas extraordinarias de los funcionarios municipales regidos por la Ley N° 18.883 y afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980. ....	99
<b>J/2.024, 19.12.95.</b>	Pensionada de Ley N° 19.123, no reúne requisitos para acogerse al artículo 17 transitorio del D.L. N° 3.500. ....	101
<b>SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.</b> Selección de Dictámenes.....		102
<b>3.273, 31.10.95.</b>	Calidad de ingresos no constitutivos de renta de las subvenciones pagadas por el Estado a los Establecimientos Educativos, de acuerdo a lo establecido por el artículo 5°, del D.F.L. N° 5, del Ministerio de Educación Pública, sobre Subvención del Estado a los Establecimientos Educativos. ....	102

<b>3.401, 14.11.95.</b>	De las fechas de emisión y envío de los certificados sobre retiros de las Cuentas de Ahorro Voluntario por parte de las Administradoras de Fondos de Pensiones a los afiliados. .	102
<b>3.453, 17.11.95.</b>	Acerca de la información que las Administradoras de Fondos de Pensiones deben proporcionar al Servicio de Impuestos Internos en relación con las Cuentas de Ahorro Voluntario abiertas en dichas entidades. ....	104
<b>3.726, 12.12.95.</b>	La potestad interpretativa del Servicio de Impuestos Internos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 6°, letra A), del Código Tributario, sólo alcanza a lo aspectos tributarios que le encarga el artículo 8° inciso 3°, de la Ley N° 18.566, de 1986, respecto de la cotización adicional para salud que los empleadores del sector privado efectúan a su cargo en beneficio de sus trabajadores.....	105
<b>CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.</b> Selección de Dictámenes. ....		106
<b>30.811, 02.10.95.</b>	Son aplicables a Contraloría normas del artículo 8° del Código del Trabajo relativo a estudiantes y egresados en práctica, pero no sólo en cuanto se refieren al reembolso de los gastos de movilización. ....	106
<b>31.753, 06.10.95.</b>	El personal de las Corporaciones de Asistencia Judicial creadas conforme Leyes N°s. 17.995 y 18.632 no tienen derecho al bono de escolaridad concedido por Ley N° 19.355.	107
<b>32.964, 18.10.96.</b>	Autoridades de los organismos de la Administración del Estado deben proporcionar a los Directores de sus respectivas asociaciones de funcionarios la información que soliciten sobre planes, programas y resoluciones relativos al personal. ....	108
<b>33.065, 19.10.95.</b>	Corresponde a Contraloría pronunciarse sobre las indemnizaciones por años de servicio de los trabajadores de las empresas estatales afectas a Negociación Colectiva, beneficios que no pueden ser superiores ni inferiores al contemplado en el artículo 163 inciso 2° del Código del Trabajo.	109
<b>34.230, 27.10.95.</b>	Se refiere al derecho a los beneficios de sala cuna y jardín infantil, de funcionaria que adoptó en forma simple un menor. ....	111

<b>ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES .....</b>	<b>112</b>
<b>DEL DIARIO OFICIAL .....</b>	<b>113</b>
<b>INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION .....</b>	<b>114</b>

