



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Abril 1999



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Julio Valladares Muñoz, Subsecretario del Trabajo:

"EL CRECIMIENTO ECONOMICO ES EL MEJOR INSTRUMENTO PARA GENERAR EMPLEO"

Andrea Munizaga D.

"El país tiene que asumir que los jóvenes de 15 a 19 años no deberían andar buscando trabajo, sino que deberían estar estudiando. Como nación tenemos que ser capaces de asumir que si ese joven no estudia, lo estamos condenando para siempre a desempeñarse en empleos precarios que bordean el mínimo del salario".



"Nosotros somos optimistas. La recuperación económica del país se ve posible a partir del segundo semestre y, naturalmente, el crecimiento económico constituye el mejor instrumento para generar empleo", afirma Julio Valladares Muñoz, Subsecretario del Trabajo.

Julio Valladares Muñoz, 40 años, casado, cuatro hijos, es uno de los hombres que marcan opinión al interior del Ministerio del Trabajo. Profesor titulado de la Universidad de Santiago, realizó un Master en Educación en la Universidad de Lovaina. Ex dirigente gremial del Colegio de Profesores, fue director del Servicio Nacional de Capacitación de Empleo (SENCE) y Subsecretario de Educación en el gobierno de Patricio Aylwin. Hoy, en calidad de Subsecretario del Trabajo, su dilatada trayectoria en el ámbito educativo le ha permitido aportar sustancialmente a la política gubernamental contra la cesantía, que apuesta por integrar el mundo del trabajo con el de la capacitación.

Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo dialogó con el Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, minutos después de que –junto al Ministro Germán Molina– diera a conocer, en conferencia de prensa, la política nacional del gobierno para proteger el empleo, y apoyar a las personas temporalmente desempleadas.

"Vamos a retomar con éxito el camino de la generación de empleo"

¿Cuál es su opinión sobre las medidas que anunció el Presidente Frei durante la conmemoración del 5º aniversario de su gobierno para enfrentar el problema del desempleo?

Estas medidas de corto y mediano plazo han sido producto de un esfuerzo muy importante de los Ministerios del Trabajo, Hacienda, Economía e Interior, que buscan enfrentar el tema del desempleo. Se aumentará la inversión pública vía municipios y gobiernos regionales en las comunas en donde existe un mayor desempleo para que éstas contraten a las personas que están cesantes en su propia comuna y también hemos realizado una inversión importante en la empleabilidad de la gente, para que tenga posibilidades de acceder a un mejor nivel educativo y una mejor competencia laboral.

A 7,5% subió el índice del desempleo a nivel nacional. ¿Usted comparte el optimismo que el Presidente Frei expresó en relación a esta problemática?

Efectivamente aumentó la tasa de desempleo y probablemente durante este primer semestre va a seguir levemente en aumento. Pero este desempleo no ha sido generalizado. Se ha manifestado en forma focalizada en ciertas regiones y en ciertos sectores económicos, como en el caso de la industria y la construcción, que suman casi el 95% del índice de los 130 mil nuevos desempleados del año pasado.

Nosotros somos optimistas. La recuperación económica del país se ve posible a partir del segundo semestre y, naturalmente, el crecimiento económico constituye el mejor instrumento para generar empleo. Lo importante es que el sector privado tenga optimismo respecto al futuro económico del país. Reconozca que se han realizado bien las cosas desde el punto de vista de la labor fiscal: se ha impulsado una política de ajuste, se han ido bajando gradualmente las tasas de interés. Además, el gobierno ha organizado un programa de apoyo que se concentra en la generación de empleo vía municipios, una inversión en la empleabilidad y capacitación de los



"Como país tenemos que aprender que la llave que permite el progreso en el mundo del trabajo es la capacitación. Si queremos resolver el problema de raíz, debemos invertir en capacitación y en educación".

trabajadores y el acceso gratuito a los servicios públicos de salud al trabajador cesante, entre otras iniciativas.

Nosotros sabemos que es un momento complejo. Estamos conscientes que el desempleo es la situación más dramática que le puede pasar a una persona, pero creemos que si tenemos confianza en el futuro, hacemos una buena gestión en materia económica, vamos a poder recuperar los ritmos de crecimiento gradualmente y vamos a retomar con éxito el camino de la generación de empleo. Todos los indicios macroeconómicos revelan que vamos a tener un primer y un segundo trimestre complejo, pero se observa una luz al final del túnel. Esa luz implica: la recuperación económica, el crecimiento positivo y la posibilidad de retomar la senda del crecimiento del empleo.

"La estrategia gubernamental nunca ha sido un motivo de tensión en el gobierno"

Según la prensa, en el marco de la celebración de un nuevo aniversario del gobierno, se produjo una tensión en el bloque oficialista con respecto a las medidas para enfrentar el desempleo. El sector político de la Concertación se habría mostrado participativo de comenzar lo antes posible con la redistribución de los gastos para paliar el aumento del desempleo, en tanto, al interior del Ministerio de Hacienda habrían existido serias resistencias respecto de alterar los flujos de dinero contemplados para 1999....

En el gobierno no hubo ninguna tensión. Siempre ha existido una mirada compartida sobre el fenómeno del desempleo por todos los ministerios de Trabajo, Hacienda, Interior y Economía. Esta se sustenta básicamente en cuatro criterios. En primer lugar, el desempleo no es generalizado, sino focalizado y el desafío, por tanto, es identificar las regiones y los sectores más afectados. En segundo lugar, el apoyo que pueda realizar el sector público tiene que traducirse en invertir en la empleabilidad del capital humano y elevar el nivel de capacitación. Este punto es fundamental.

En este sentido, hemos creado un nuevo Programa de Nivelación en Competencia Laboral que está destinado para que las personas desempleadas que tengan desde 18 hasta 30 años, mediante un proceso de preparación de 300 horas, puedan aprobar con éxito los exámenes del MINEDUC y puedan obtener su licencia básica o secundaria. También hemos hecho un esfuerzo mayor en capacitar desempleados mediante programas de reconversión laboral.

El tercer eje implica impulsar programas intensivos en la contribución de mano de obra en los gobiernos regionales, vía municipios. De este modo, en las regiones más afectadas se han focalizado los Programas de Mejoramiento de Barrios y el Programa de Mejoramiento y de equipamiento urbano.

Este siempre ha sido el criterio compartido por el conjunto del gobierno. Aquí nunca ha habido alguna divergencia entre los ministerios, porque siempre ha existido una mirada común. La estrategia gubernamental nunca ha sido un motivo de tensión en el gobierno.

¿Cómo evalúa la labor realizada por el Comité Interministerial del Empleo en donde participan las carteras de Economía, Interior y Trabajo?

Lo importante de esta iniciativa es que constituye un esfuerzo interministerial. Lo que nosotros hemos aprendido en este gobierno es que todos tenemos que funcionar coordinadamente para que la política gubernamental funcione mejor. Tenemos que hacer desaparecer las oficinas de compartimientos estancos que algunas instituciones públicas aún tienen...

Pero ¿Cuál ha sido concretamente la labor del Comité Interministerial del Empleo desde que se creó en octubre del año pasado?

Lo que ha hecho es reforzar una lógica de comportamiento que el Ministerio del Trabajo ha tenido siempre. Para hacer cumplir la normativa laboral, para fomentar la capacitación, para promover el empleo y proteger a los desocupados tenemos que actuar con una coordinación interministerial. Desde ese punto de vista lo que ha hecho el Comité es reforzar una práctica innovadora del gobierno.

A su juicio ¿Es suficiente el crecimiento del gasto fiscal en un 2,8% para paliar los efectos de la crisis en los sectores más afectados?

Este presupuesto de gasto fiscal está orientado a los más pobres y a los más vulnerables. El gasto global crece en 2,8%. Pero, lo que hemos definido es que ese 2,8%, en materia de gasto social creció en más de 6%, porque hicimos rebajar los gastos corrientes. Lo que hemos querido mostrar es que la Concertación en períodos de crisis aumentamos la inversión en la gente y en los mecanismos de protección a los desocupados, y además hacemos el esfuerzo de apretarnos el cinturón, porque entendemos que los recursos públicos tienen que estar orientados a las personas más desvalidas.

Esta forma de actuar marca una notoria distinción con respecto a lo que ocurrió en la crisis económica de los años '80 cuando el régimen militar a lo primero que echó mano fue al gasto fiscal destinado a los más pobres. ¿Qué es lo que hicimos nosotros? En el marco de la Agenda Social

decidimos mejorar las pensiones mínimas y las pensiones asistenciales. Durante los años '80 se rebajó el salario mínimo. Nosotros subimos el salario mínimo e incluso lo pactamos hasta el año 2000. Desde ese punto de vista, creemos que la Concertación es un gobierno responsable en el manejo de las variables económicas, pero también solidario con los más vulnerables.

Ante la propuesta de parlamentarios de la UDI de entregar incentivos tributarios a las empresas que no despidan trabajadores, el Ministro del Trabajo Germán Molina, luego de rechazar la idea, declaró que "la etapa del ajuste a través del empleo ya terminó". ¿Qué significa esta afirmación?

En la mayoría de las empresas, los despidos masivos ya se realizaron. Este es un período en que no debieran haber despidos masivos.

Premiar a aquellas empresas que se comprometan con sus trabajadores a no despedir por un período transitorio, nos parece que apunta al objetivo que nosotros andamos buscando. Lo que ocurre es que, la idea de premiar mediante ingresos fiscales, crea una merma en el presupuesto estatal.

No le pueden pedir todo al sector público. El sector público no tiene la varita mágica para resolver todos los problemas, particularmente en materia de empleo, porque el 85% del empleo lo genera el sector privado. Entonces, creemos que las situaciones de alto desempleo deben enfrentarse con una dimensión de carácter nacional. Esta es una situación transitoria que requiere sacrificio de todos. Cada uno tiene que hacer su parte: el gobierno, el sector privado y los trabajadores.

Sectores del PPD han propuesto un pacto tripartito de protección del empleo. ¿Cuál es su opinión de fundar este gran pacto social?

Yo soy bien realista. Yo creo que es imposible un pacto social de las cúpulas empresariales y sindicales porque ambas están excesivamente sobreideologizadas. Estos sectores no han dialogado durante los últimos años. Las únicas veces que lo han hecho ha sido cuando fueron convocados por el gobierno y se dedicaron a despotricar en contra de éste.

Entonces, yo creo que un pacto nacional tripartito con las cúpulas empresariales y sindicales es muy poco viable. Ojalá ocurra el milagro, pero creo que no va a ocurrir...

Tal como lo han demostrado estudios de la Dirección del Trabajo, creo que es posible que a nivel de cada empresa se incremente el diálogo entre los empresarios y trabajadores. Yo creo que allí sí es posible construir acuerdos y pactos por preservar el empleo.

¿Sobre qué bases concretas usted propone que se realicen estos pactos entre empleadores y sindicatos al interior de las empresas?

Estos pactos deben hacerse en el marco de la legislación laboral y en base a información objetiva. En este sentido, es importante tomar en cuenta que el trabajador va a hacer un sacrificio cuando el empleador le compruebe que efectivamente han caído las ventas en forma vertiginosa. Y, por tanto, podrá decidir en conciencia ante la alternativa de ser despedidos o aceptar temporalmente una adecuación de jornada. Creo que eso es posible hacerlo y fomentarlo.

El PROTRAC ha sido una de las iniciativas gubernamentales más controvertidas, discutida tanto por trabajadores como por empleadores. ¿Cómo van a conciliar las diferencias expresadas tanto por la C.U.T. como por las organizaciones gremiales del empresariado?

Nosotros hemos hecho un esfuerzo importante de acercamiento. Recogimos comentarios tanto de los empresarios como de los trabajadores y en base a esos aportes perfeccionamos el proyecto. Pero, hay algo que debe estar claro: vamos a acelerar la tramitación del PROTRAC independientemente de que tengamos un acuerdo tripartito.

Esta crisis ha develado la ausencia de un sistema de protección al trabajador cesante. Si un trabajador queda desempleado, no tiene ningún mecanismo de protección. Incluso, cuando es despedido, muchas veces no se le paga la indemnización y tiene que ir a un largo juicio.

Sería una irresponsabilidad que los dirigentes sindicales bloqueen, desprestigien y distorsionen el PROTRAC. Por otra parte, los empresarios nos acusan que este sistema elevará excesivamente los costos laborales. Ante esta crítica, yo quiero recordar que el proyecto supone una gradualidad. Nosotros reconocemos que nos encontramos en un período complejo. Entonces, lo que hemos dicho es que existe un período de un año posterior a su aplicación para que empiece a aplicarse en forma gradual el nuevo seguro de desempleo. No es verdad de que estamos aceptando los costos laborales en esta coyuntura. Esa es una crítica sobre ideologizada de los sectores empresariales. Tampoco estamos sustituyendo el sistema de indemnizaciones, tal como lo plantean los trabajadores.

Creemos que legislar implica un avance, en vez de quedarnos con la situación de hoy, en donde no hay ningún mecanismo de protección. Nosotros esperamos que en los parlamentarios prime ese realismo. Porque estar esperando el instrumento ideal es inútil. La historia ha probado que nunca aparece ese instrumento ideal. En ese sentido, nosotros somos personas realistas. El PROTRAC no es perfecto. Pero, cuando empiece a operar, va a significar un beneficio para todos los trabajadores del país.

Una de las críticas más contundentes de la dirigencia sindical dice relación con que en la administración del sistema no participarán los trabajadores...

Nosotros hemos privilegiado un manejo profesional de los recursos. Aspiramos a que estas cuentas individuales sean administradas profesionalmente. Se han puesto determinados requisitos para constituir sociedades administradoras de PROTRAC que garantizarán que esos recursos sean en beneficio efectivamente de los trabajadores. En ese sentido, hemos abierto la posibilidad de que sean bancos, A.F.P., Cajas de Compensación o Compañías de Seguro. En el ámbito de las Cajas de Compensación hay espacios de participación de los trabajadores. También existe la posibilidad de que los trabajadores se organicen para negociar grupalmente los costos administrativos. Por tanto, nosotros creemos que en el PROTRAC sí existen mecanismos de participación de los trabajadores.

¿Por qué el Ministerio del Trabajo no comparte la opinión de Pedro Lizama, presidente de la Comisión Laboral de la Confederación de la Producción y del Comercio (C.P.C.) en relación a que la incorporación de los trabajadores debiera ser voluntaria y no obligatoria para quienes se cambian de trabajo o inician su vida laboral?

Porque hay otros sectores empresariales que afirman que si el PROTRAC no es obligatorio, no va a funcionar. Así de simple...

"La llave que permite el progreso en el mundo del trabajo es la capacitación"

¿Cuál es el real poder de la capacitación como herramienta para combatir el desempleo?

Como país tenemos que reconocer que la mayor vulnerabilidad de una persona en relación al empleo es su bajo nivel de capacitación. Más del 60% de las personas desempleadas tiene su educación básica o media incompleta. Y en el caso de los sectores más pobres, casi el 80% son personas que trabajan, pero que tienen un nivel educacional incompleto. Cuando una de esas personas trabaja en una empresa puede reemplazar esa falta de conocimientos por su experiencia laboral. Pero, cuando sobreviene una crisis y una empresa tiene que despedir trabajadores, esa persona es la primera candidata a salir. Como país tenemos que aprender que la llave que permite el progreso en el mundo del trabajo es la capacitación. Si queremos resolver el problema de raíz, debemos invertir en capacitación y en educación.

Pero, ¿Cómo el gobierno va a enfrentar el problema de cesantía de la gran cantidad de profesionales que durante este año van a quedar sin trabajo?

La gente profesional tiene más herramientas...

Entonces ¿No hay programas del gobierno para los profesionales cesantes?

No. No todos somos iguales en el mercado de trabajo. Existe gente que tiene menos herramientas y otras que tiene más. En Chile hay gente que salió al desempleo, que tiene sólo hasta primero medio y que no sabe hacer su currículum. Esas personas necesitan apoyo. Hay gente vulnerable en el mercado de trabajo. Otra gente posee un mayor capital cultural, mayores herramientas, puede recurrir a un colchón de ahorros que le permita sobrevivir algún tiempo. Allí hay que ayudar desde el punto de vista de activar la economía nacional para que esas personas puedan encontrar empleo.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.), durante el último trimestre del año pasado, el índice de cesantía en el tramo entre los 15 y 19 años llegó al 20,6%, y al 15,6% en el de 20 a 24 años. ¿Cómo va a enfrentar el gobierno este fenómeno nacional?

Primero, el país tiene que asumir que los jóvenes de 15 a 19 años no deberían andar buscando trabajo, sino que deberían estar estudiando. Como nación tenemos que ser capaces de asumir que si ese joven no estudia, lo estamos condenando para siempre a desempeñarse en empleos precarios que bordean el mínimo del salario.

Lo primero es que las familias valoren la educación. En segundo lugar, estamos haciendo un esfuerzo en materia de capacitación para jóvenes, porque muchas veces estos jóvenes no poseen las competencias laborales básicas. Es por eso que hemos contemplado programas para capacitación de jóvenes desempleados y programas de nivelación, entre otros.

Pero, lo más importante es que tenemos que lograr que los empresarios puedan ver al joven como un recurso productivo, los jóvenes tienen que adquirir una cultura laboral y cambiar esa imagen de que en la empresa son un problema.

De hecho, así lo afirmó el Director del Servicio Nacional de Capacitación de Empleo (SENCE), organismo dependiente del Ministerio del Trabajo, quien indicó que este alto índice de desempleo juvenil obedece a una percepción negativa generalizada del empresariado acerca de la capacidad del joven de desempeñar correctamente su trabajo. ¿Cómo ayudar a superar este fenómeno de índole sociocultural?

Ese es un problema cultural que se debe enfrentar a largo plazo. Pero, hoy es importante que los empresarios vean que se están formando jóvenes motivados, con cultura laboral. Y ojalá, que todos los jóvenes desarrollen esta cultura laboral básica, que se expresa en la responsabilidad, empeño, puntualidad, capacidad de diálogo y de trabajo en equipo.

Esta también es una tarea del sistema educativo. El sistema educativo tiene que conectarse con los empresarios. Pero, todavía tenemos colegios que miran a los empresarios como los "cucos". Es fundamental que los profesores dejen de ver a los empresarios como los que viene a mirar la mano de obra joven.

Pero, esta es una tarea en donde todos tenemos que hacer nuestra parte para integrar al joven al desarrollo de la empresa: jóvenes, colegios, empresarios y gobierno.

El 8 de marzo se celebró el día internacional de la mujer. Durante la conmemoración oficial, el Presidente Frei instó a asumir un compromiso de cambio cultural en relación a las discriminaciones que sufre la mujer, especialmente en el mundo laboral. ¿Cómo va esa transformación cultural?

Es un cambio importante. Si existe un fenómeno que resalta en los '90 es que se han generado un millón de empleos nuevos, y que el 50% de ellos han sido desempeñados por mujeres. O sea, en esta década se ha marcado un fuerte ingreso de las mujeres en el mercado laboral. Antes, la tendencia era del orden del 25%. Producto de este impacto, la participación de las mujeres en el mercado del trabajo aumentó al 35%. Consciente de eso, el gobierno del Presidente Frei ha eliminado bastantes discriminaciones. Queda mucho por hacer en materia de oportunidades y de capacitación. Pero, es innegable que las mujeres están ingresando casi en la misma cantidad que los hombres al mercado de trabajo y lo que tenemos que hacer es generar un nuevo trato para enfrentar las relaciones laborales desde una nueva perspectiva.

LA FISCALIZACION ADMINISTRATIVA DE LA LEGISLACION LABORAL Y LA DIRECCION DEL TRABAJO (*)

Patricio Novoa F.

1. ORIGENES HISTORICOS

Se ha señalado como la primera iniciativa para instituir un órgano especial del trabajo, que ella se debe a Luis Blanc, cuando propuso, como consecuencia del impulso inspirador de la revolución francesa de 1848, la creación de un Ministerio del Progreso y del Trabajo (Ministère du Progrès et du Travail), lo cual no llegó a materializarse. (1)

Las primeras oficinas de trabajo tuvieron finalidades más bien estadísticas, con tal carácter se estableció en Gran Bretaña en 1866 y otra análoga en Massachusetts, en los Estados Unidos en 1876.

También en Chile el primer germen de la actual institución fue la Oficina de Estadísticas del Trabajo, creada en 1907, dependiente del Ministerio del Interior, las cuales debían servir para la formulación de políticas de proyectos de legislación del Trabajo.

La obra de esta oficina fue continuada en 1909 por don Eugenio Frías Collao, quien logró darle forma legal, como organismo especializado por decreto del Ministerio de Industrias y Obras Públicas, de 4 de noviembre de 1919, que reglamentó su organización y fijó la planta de su personal. (2)

Este organismo en gestación responde al nuevo ideario sobre el intervencionismo estatal en las relaciones jurídico-laborales entre empleadores y trabajadores que debía hacer olvidar la máxima del *laissez faire-laissez passer* decimonónica.

Cabe recordar, que este intervencionismo administrativo laboral, emergente a principios de este siglo, reconoce, como tantas instituciones del Derecho del Trabajo, precedentes en el Derecho Indiano del Trabajo, el que conoció el corregidor de indios, funcionarios que protegían a los indios de repartimiento y también a los yanaconas vigilando el buen cumplimiento de las normas que los favorecían, cuidando que se cumpliera la jornada laboral y el salario que debían percibir. (3)

(*) Este estudio fue realizado por el autor y se encuentra inserto en el libro editado en homenaje al Sr. William Thayer Arteaga.

(1) Vid. Guillermo Canabellas, "Introducción al Derecho Laboral", Buenos Aires 1960, vol. II, páginas 409 y siguientes.

(2) Vid. Héctor Humeres M. y Héctor Humeres N. "Derecho del Trabajo Laboral y de la Seguridad Social" 15ª edición, Santiago 1997, página 93.

(3) Manuel Salvat M. "El Derecho Indiano del Trabajo" en Estudios de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, ofrecidos a don Francisco Walker L., Santiago 1968, páginas 279 y siguientes.

"En general –expresa Salvat– todas las autoridades administrativas y eclesiásticas debían velar por la conversión de los indios a la santa fe católica y por su buen tratamiento. Había sin embargo autoridades que cuidaban directamente de los naturales, como los protectores de indios, encargados de que fueran bien tratados y de hacer cumplir las leyes y ordenanzas que los beneficiaban. El protector asumía, además, la defensa del indio ante los tribunales (pág. 294).

La referida Oficina del Trabajo, creada en 1919 por Decreto N° 1.938, del Ministerio de Industrias y Obras Públicas, estuvo constituida por las Secciones de Accidentes del Trabajo, Higiene y Bolsas del Trabajo y, en general, sus funciones estaban referidas a materias de legislación social, con vistas al mejoramiento de las condiciones de empleados y obreros.

Con motivo de dictarse en nuestro país la primera legislación orgánica y sistemática de carácter laboral y previsional, en septiembre de 1924, la Ley N° 4.053 dispuso: "La Oficina del Trabajo, que se denominará en adelante Dirección General del Trabajo, dependerá del Ministerio del Interior y tendrá, en especial, las siguientes funciones:

"4° Organizar y dirigir la inspección y vigilancia directa del trabajo con el fin de asegurar el estricto cumplimiento de las disposiciones de esta ley y demás leyes de carácter social". (4)

Por Decreto N° 2.024, de 10 de diciembre de 1927, del Ministerio de Bienestar Social, se señala que uno de sus organismos dependientes será la Inspección General del Trabajo, a la cual corresponderá "la fiscalización en el cumplimiento de las leyes pertinentes y lo concerniente a los Tribunales encargados de su aplicación; a la que se le fija una nueva estructura por Decreto N° 1.331, de 5 de agosto de 1930, del Ministerio de Bienestar Social, encomendándole, además, la fiscalización y fomento de la organización sindical en el país, el fomento de los contratos colectivos y la intervención directa en los conflictos entre patrones y obreros.

En 1931 se promulga nuestro primer Código del Trabajo, mediante el D.F.L. N° 178. El Título III de su Libro IV, artículos 557 y siguientes, es dedicado a la Dirección General del Trabajo, la que ejercerá sus funciones por intermedio de Inspecciones Provinciales, Departamentales y Comunes.

En 1940, mediante Ley N° 6.528 se le introducen algunas modificaciones, entre las que cabe señalar el cambio de su dependencia al Ministerio del Trabajo.

Posteriormente, mediante D.F.L. N° 76, de 1953, se declara en reorganización a la Dirección del Trabajo, manteniendo en términos generales su estructura.

Luego se dictaron sus dos leyes orgánicas, las que contribuyen a delimitar el rol que actualmente corresponde a la institución. La primera fue el D.F.L. N° 308, de 1960 que le otorgó su actual denominación "Dirección del Trabajo"; y la segunda es el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aun vigente, la que la define como un "Servicio Técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el cual se vincula a través de la Subsecretaría del Trabajo.

(4) Resulta interesante transcribir las funciones que los números 1 a 3 del artículo 38 de la Ley N° 4.053 otorgaban a la nueva Dirección General del Trabajo:

- 1° Recopilar, coordinar y publicar los datos e informaciones relativos al trabajo, en la agricultura, en la minería, en la industria y en el comercio y, principalmente, en lo que concierne a su organización y remuneración, a las condiciones de los obreros, costo de la vida, accidentes y enfermedades profesionales, conflictos colectivos, asociaciones e instituciones de previsión obrera, resultado de las leyes que interesan principalmente a los obreros, y situación comparada del trabajo en Chile y en el extranjero;
- 2° "Estudiar y proponer al Gobierno las medidas legales o administrativas que puedan adoptarse para mejorar las condiciones de trabajo y la situación material, moral e intelectual de los obreros".
- 3° "Informar sobre los estatutos de las asociaciones de obreros y de empleados".

Habría sido interesante que con motivo del proceso de nueva codificación operado en nuestro país, en los años 1987 y 1994, se hubiere devuelto al Código del Trabajo la normativa que regula a la Dirección del Trabajo".

El Derecho Administrativo del Trabajo aparece como el corolario indispensable del intervencionismo estatal en las relaciones jurídico-laborales y fiel expresión del interés estatal relativo al adecuado cumplimiento de las normas que el mismo Estado ha promulgado en defensa y protección de los derechos laborales y sociales en general, por lo que, desde el punto de vista formal, su reubicación como un Libro del Código del Trabajo parece ser la fórmula más atinada.

2. IMPORTANCIA

Trascendental resulta ser, en definitiva, la actuación en la especie de la Dirección del Trabajo.

Ella recepciona el mandato que el inciso 3º del artículo 2º del Código del Trabajo, incluido en su Título Preliminar, se otorga al Estado cuando expresa: "Corresponderá al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios".

Consecuente con tal mandato genérico otorgado al Estado, el artículo 476 del mismo Código señala: "La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen".

Cuando se creó en el año 1919 la Organización Internacional del Trabajo, ya se estimó que una normativa sobre la Inspección del Trabajo parecía inseparable de la legislación del trabajo misma. De ahí que el noveno punto programático, contenido en el Preámbulo de la Parte XIII del citado Tratado expresó "Cada Estado deberá organizar un servicio de inspección, que comprenderá mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores". (5)

M. Alonso Olea y Emilia Casas Baamonde citan las juiciosas reflexiones de la O.I.T. "La legislación laboral sin inspección es más un ejercicio de ética que una disciplina social obligatoria, nunca se encarecerá demasiado la importancia de un sistema eficaz y competente de inspección del trabajo para que la legislación laboral se observe en la práctica. (6)

(5) El otro organismo importante que debe dictaminar sobre la legislación del Trabajo es la Contraloría General de la República cuando fiscaliza entidades públicas cuyo personal se rige por las normas del Código del Trabajo. Según reiteradísima jurisprudencia del Organismo Contralor, el Código del Trabajo pasa a ser, en tales casos, el Estatuto Administrativo que corresponde aplicar en la especie. Vid. jurisprudencias citadas en la obra de C. Poblete y S. Saavedra, "Código del Trabajo", Santiago 1994, donde se ilustra el contenido de los artículos del Código con la jurisprudencia judicial, la administrativa emanada de la Contraloría General de la República y la Administrativa emanada de la Dirección del Trabajo.

(6) "Derecho del Trabajo", 14ª edición, Madrid 1995, p.958.

"Se ha dicho, señala Sala Franco, siguiendo a Borrajo Dacruz, que la legislación laboral, como la tributaria, no puede confiarse, so pena de irrealidad, al cumplimiento espontáneo de los sujetos obligados que necesitan para ello de una compulsión. En efecto, sin la Administración, en general, el Estado no pasaría de tener unos cuantos buenos propósitos.

"No basta pues con una legislación interventora, sino que se hace necesario un mecanismo de aplicación lo más perfecto posible que prepare y desarrolle lo dispuesto en la norma, llevando ello consigo una actividad reglamentaria, una actividad de control o inspectora y una actividad resolutoria y sancionatoria". (7)

Resulta fácil fundamentar y justificar tanto la existencia de la Dirección del Trabajo, como sus funciones. Desde el punto de vista histórico doctrinal, la base de ésta descansa en el sentido del propio intervencionismo. Asumido por el Estado un rol de protector de las relaciones de trabajo, a través de una función legislativa tuitiva de orden público y de derecho necesario que impone enfáticamente la irrenunciabilidad de los derechos del trabajo, debe existir, como necesario corolario instrumental, un organismo encargado de cuidar de la efectividad de los mismos, toda vez que al trabajador le resta la posibilidad de acudir ante los organismos jurisdiccionales.

Es más, el reclamo de un trabajador, muchas veces dentro de la esfera de la misma empresa, puede implicarle más de algún problema, de ahí la necesidad del amparo estatal de oficio tanto para la protección de sus derechos cuando para la eficacia del Derecho del Trabajo mismo.

"Con independencia de este aspecto protector que puede considerar que mira más al lado individual que al planteamiento genérico del problema, no puede desconocerse la razón impuesta por la naturaleza de las propias normas laborales que caracterizadas como de orden público y de policía en parte, reclaman el interés y la atención del Estado mismo en cuanto a su observancia.

"De esta manera, no se trata ya sólo de razones individuales, sino de verdaderos fundamentos sociales y políticos, así como de otros de tipo económico, dada la repercusión económica que el cumplimiento o incumplimientos de las leyes laborales encierra". (8)

Se inscribe esta importancia dentro de un campo más amplio, cual es la relación entre el Estado y el trabajo. Aquél es "la nación políticamente organizada" (Barthelemy) y está obligado, por razones políticas, éticas y humanas a dictar las normas necesarias en bien de la justicia social. "Es deber primordial del Estado —expresa don Francisco Walker L.— reconocer y proteger los derechos del trabajador para que éste pueda vivir una vida humana; la sociedad debe ayudar a sus miembros no sólo impidiéndoles que se mueran de hambre, sino dándoles el mínimo de bienestar que su condición humana merece. Al obrar de esta manera, la sociedad hace obra no sólo de progreso, sino de propia conservación pues la fuerza y valor de la colectividad se encuentran en la suma de las fuerzas y del valor de las familias y de los individuos que las componen". (9)

(7) "Esta realidad administrativa —continúa expresando Sala Franco—, nada substancial viene a añadir a la caracterización jurídica peculiar del Derecho del Trabajo, en cuanto que la Administración Laboral en toda su extensión —derecho organizativo, actuación y recursos administrativos y jurisdiccionales— es un tema propio del Derecho Administrativo, ya que en la medida en que la Administración intervenga en las relaciones laborales está desarrollando una actividad jurídico-administrativa".

(8) M. Alonso García. "Derecho del Trabajo". 3ª edición, Madrid 1971.

(9) "Nociones de Derecho del Trabajo", 5ª edición p. 126; vid. en similar sentido H. Humeres M. y H. Humeres N., cit. p. 73.

La acción normativa del Estado, en el orden laboral y de la seguridad social, dictada para satisfacer los anhelos de dignidad de las grandes mayorías, requiere de los necesarios instrumentos, administrativos y judiciales, que puedan velar para tales objetivos se cumplan.

El inspector del trabajo tiene a su cargo una delicada magistratura, pues de un lado aparece o debe aparecer ejerciendo un rol de coerción, no deseable pero lo debe mantener para cumplir su misión, en el entendido de que manteniendo tal rol, su verdadera misión, en cambio, consiste en conquistar "la confianza de los empleadores y los trabajadores, obteniendo por la persuasión lo que no siempre se logra por la violencia" (Paul Durand).

3. ACCION INTERNACIONAL

Veámos que ya la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo aludió, en el punto 9º de su Preámbulo a la necesidad de la existencia de una Inspección del Trabajo.

Sin embargo, en sus primeros tiempos el organismo internacional se limitó a aprobar Recomendaciones. Así en la Conferencia de 1919, se adoptó la Recomendación N° 5 sobre la Inspección del Trabajo (servicios de higiene), en la Conferencia de 1923 adoptó la Recomendación N° 20, sobre Inspección del Trabajo.

Fue en 1947, cuando ya las legislaciones nacionales se habían adentrado bastante sobre la materia, aprobó el Convenio N° 81 sobre la Inspección del Trabajo en la industria y el comercio, el que entró en vigencia el 7 de abril de 1950, instrumento que es complementado por el Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la Inspección del Trabajo, 1947, conforme al cual todo miembro que lo ratifique hará extensivas las disposiciones del Convenio N° 81, de 1947, a las actividades del sector de los servicios no comerciales.

Las atribuciones que debe tener el sistema de inspección señaladas en el artículo 3º del instrumento internacional son:

- 1º El sistema de inspección estará encargado de:
 - a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida que los inspectores estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;
 - b) Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir con las disposiciones legales;
 - c) Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

Con posterioridad el organismo internacional ha aprobado los Convenios N° 129, en 1969, sobre Inspección del Trabajo (agricultura) y N° 178, en 1996 relativo a la Inspección de las Condiciones de Vida y de Trabajo de la Gente de Mar.

Completa esta descripción la aprobación, en 1978, del Convenio N° 150 sobre la Administración del Trabajo.

4. FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

El artículo 1º de su Ley Orgánica dispone:

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

- a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral;
- b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;
- c) La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral;
- d) La supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen.
- e) La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo".

Una muy nutrida legislación se ha dictado posteriormente la que por la vía de haber incorporado normas legales a los cuerpos normativos que han confluído en el Código (D.L. N°s. 2.200, 2.756, 2.758, 2.759 y otros), o por sí mismas, han encomendado diversas funciones laborales, previsionales, relacionadas con capacitación, Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, Cajas de Compensación y otras. (10)

Esta nutridísima legislación complementaria, en cuanto otorga atribuciones, funciones y responsabilidades a la Dirección del Trabajo, en los dominios que indica, hacer resaltar el rol de la institución, en cuanto fiscalizador y como responsable de una adecuada Administración del Trabajo.

5. FUNCION FISCALIZADORA

A ella se refiere el inciso 1º del artículo 475 del Código del Trabajo y la letra a), ya citada, del artículo 1º de la Ley Orgánica de la Dirección, D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y se ejecuta a través de las Inspecciones Regionales, Provinciales, Departamentales o Comunales, en conformidad a lo que disponen los artículos 23 y siguientes de su Ley Orgánica.

La Dirección debe velar por el cumplimiento de las normas laborales en general y de las de higiene y seguridad que se le han encomendado, así como las de seguridad social, cuyo cumplimiento se le exige controlar, labor que se concreta principalmente a través de visitas inspectivas a las empresas fiscalizadas, atención de reclamos y otras modalidades. (11)

Los referidos artículos 23 y siguientes de la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo consultan las normas sobre ejercicio de las funciones y atribuciones de los Inspectores del Trabajo:

(10) Una completa información sobre la materia puede encontrarse en la extensa nota 2, de página 188 del Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo, Código del Trabajo, 6ª edición, agosto de 1998.

(11) Síntesis extraída de la nota 2 de página 205 del Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo, Código del Trabajo, ob. cit.

- a) Los Inspectores del Trabajo tendrán el carácter de ministros de fe de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones, dentro de las cuales podrán tomar declaraciones bajo juramento.

En consecuencia, los hechos constatados por los Inspectores del Trabajo y de los cuales deban informar de oficio o a requerimiento, *constituirán presunción legal de veracidad para todos los efectos legales* (Art. 23).

- b) En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras los Inspectores podrán visitar los lugares de trabajo a cualquiera hora del día o de la noche.

Los patrones o empleadores tendrán la obligación de dar todas las facilidades para que aquéllos puedan cumplir sus funciones; permitirles el acceso a todas las dependencias o sitios de faenas; facilitarles las conversaciones privadas que deseen mantener con los trabajadores y tratar personalmente con los Inspectores los problemas que deban solucionar sus cometidos. Estarán obligados, además, a facilitar sus libros de contabilidad si los Inspectores así lo exigieran, para los efectos de la fiscalización del cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales y sociales (Art. 24).

- c) Los Inspectores del Trabajo podrán requerir el auxilio de la fuerza pública para el desempeño de sus funciones, debiendo el Cuerpo de Carabineros proporcionarla de inmediato, mediante la simple petición del funcionario respectivo (Art. 26).

- d) Los Inspectores del Trabajo podrán actuar de oficio y aun fuera de su territorio jurisdiccional cuando sorprendan infracciones a la legislación laboral o cuando sean requeridos por personas que se identifiquen debidamente. De estas actuaciones, el Inspector estará obligado a informar por escrito al respectivo Jefe de la jurisdicción en que intervino, dentro del día siguiente hábil, salvo causa justificada (Art. 27).

- e) La Dirección del Trabajo y los funcionarios de su dependencia podrán citar a empleadores, trabajadores, directores de sindicatos o a los representantes de unos y otros, o a cualquiera persona en relación con problemas de su dependencia, para los efectos de procurar dar solución a los asuntos que se le sometan en el ejercicio de sus respectivas funciones, o que deriven del cumplimiento de disposiciones legales o reglamentarias, como asimismo, para prevenir posibles conflictos.

La comparecencia deberá ser personal o por intermedio de mandatario o apoderado con amplias facultades otorgadas por escrito.

No obstante lo anterior, cuando se estimare indispensable, la comparecencia deberá ser exclusivamente personal, circunstancia que deberá hacerse constar en la citación respectiva (Art. 29).

- f) Los funcionarios del Trabajo podrán requerir de los empleadores o de sus representantes y de sus organizaciones, toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización que les corresponda y todos los datos pertinentes para realizar las encuestas que patrocina la Dirección del Trabajo, incluso la exhibición de sus registros contables para su examen.

Toda aquella documentación que derive de las relaciones de trabajo deberá mantenerse en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones (Art. 31).

- g) Los artículos 25, 30, 32, 33 y 39 consultan normas sobre sanciones de multa por infracción a las disposiciones anteriores, procedimientos y sistema de notificaciones, innecesario detallar.
- h) *Prohibiciones.* Queda prohibido a los funcionarios del Trabajo, bajo pena de suspensión o destitución, divulgar los datos que obtengan con motivo de sus actuaciones (Art. 40).

Incurrirán, además, en las sanciones establecidas en el artículo 246 del Código Penal si revelaren secretos industriales o comerciales de que hubieren tenido conocimiento en razón de su cargo (Art. 40).

- i) *Denuncias simples y confidenciales.* Cualquier persona podrá denunciar ante los Inspectores del Trabajo y demás funcionarios competentes, las infracciones de que tenga conocimiento.

A petición expresa del recurrente se le dará el carácter de "confidencial" a estas denuncias, si fuere procedente a juicio del Superior inmediato (Art. 42).

6. FUNCION SANCIONADORA

En nuestro ordenamiento la Inspección del Trabajo sanciona, a diferencia de otros, como el español, donde la Inspección no sanciona, sino simplemente formula propuesta de sanción a la autoridad laboral competente, esto es al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social en los escalones provinciales o central correspondientes. (12)

El Código del Trabajo de 1931 reguló un procedimiento especial para los casos de denuncias por infracciones legales (Arts. 475 y siguientes de su versión original), las que debían hacerse ante los Tribunales del Trabajo por los Inspectores del ramo; situación que se mantuvo hasta la dictación de la Ley N° 14.972 (D. Oficial de 21 de noviembre de 1962) cuyo artículo 2° dispuso que las sanciones se aplicarán administrativamente por los Inspectores, cuya resolución podrá ser reclamada ante el Juez del Trabajo, dentro del plazo de 15 días, previa consignación de la tercera parte de la multa.

Regla General El inciso 1° del artículo 477 del Código del Trabajo dispone: "Las infracciones a este Código y a sus leyes complementarias que no tengan señalada una sanción especial, serán penadas con multa a beneficio fiscal de una a diez unidades tributarias mensuales, incrementándose hasta en un 0,15 unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción, en aquellas empresas con más de diez trabajadores".

Reincidencia El inciso 2° del artículo 477 agrega: "Todas las multas por infracción a este Código y a sus leyes complementarias se podrán duplicar en caso de reincidencia dentro de un período no superior a doce meses. Constituirá reincidencia:

- a) El hecho de volver a incurrir el empleador en una infracción a la misma disposición dentro del plazo mencionado (doce meses).
- b) La circunstancia de persistir una vez evacuados todos los recursos administrativos y judiciales o vencidos los términos para interponerlos, en el incumplimiento que me dio origen a la sanción anterior.

(12) Vid. procedimiento español en T. Sala, "Derecho del Trabajo", ob. cit., páginas 86 y siguientes o en M. Palomeque L. y M. Alvarez de la Rosa "Derecho del Trabajo", Madrid 1995, páginas 1053 y siguientes.

Reclamo por la aplicación de multas:

a) Reclamo judicial.

Se encuentra regulado en el artículo 474 del Código que expresa:

"Las sanciones por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social como a sus reglamentos se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores o funcionarios que se determinen en el Reglamento correspondiente. Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe.

"En todos los trámites a que dé lugar la aplicación de sanciones, regirá la norma del artículo 4º.

"La resolución que aplique la multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de quince días de notificada por un funcionario de la Dirección de Carabineros de Chile, previa consignación de la tercera parte de la multa.

"Una vez ejecutoriada la resolución que aplique la multa administrativa, tendrá mérito ejecutivo, persiguiéndose su cumplimiento por el Juzgado de Letras del Trabajo.

"Serán responsables del pago de la multa la persona natural o jurídica propietaria de la empresa, predio o establecimiento. Subsidiariamente responderán de ellas los directores, gerentes o jefes de la empresa, predio o establecimiento donde se haya cometido la falta". (13)

Naturaleza de la Resolución Judicial. Se estimó hasta tiempo muy reciente que la resolución recaída en este reclamo judicial constituía una sentencia de primera instancia y, como tal susceptible del recurso de apelación ante la Corte respectiva. En el presente año de 1998 ha variado el criterio jurisprudencial y se ha estimado que tal resolución es de única instancia, no susceptible del recurso de apelación contra la cual sólo podría interponerse, con las consecuencias que ello implica, un recurso de queja, en los términos del artículo 549 del Código Orgánico de Tribunales. (14)

El más reciente pronunciamiento de nuestra Excma. Corte Suprema, es de 21 de septiembre de 1998 (Nº 3.040-98) que declaró inadmisibile un recurso de casación en el fondo entablado contra una resolución de la Corte de Apelaciones de Santiago que desestimó un recurso de hecho interpuesto por el mismo recurrente, atendido que en su oportunidad el Tribunal del Trabajo no había concedido el recurso de apelación interpuesto contra una sentencia dictada en este procedimiento de reclamo judicial.

(13) La Resolución Nº 100, de 1998, conjunta de la Dirección del Trabajo y del Servicio de Tesorerías, traspasa al Servicio de Tesorerías la cobranza de las multas aplicadas por la Dirección del Trabajo. Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo Nº 112, 1998, p.42.

(14) A esta misma conclusión llegan Héctor Humeres M. y Héctor Humeres N. que expresan: "Nosotros nos inclinamos a pensar que en estas causas, multas por infracciones legales, el juez del trabajo conoce y resuelve en única instancia y ello porque se trata, lo reiteramos, de una materia específica que no contempla la aplicación supletoria del Código de Procedimiento Civil y que tampoco establece que en ella proceda recurso alguno; o sea, sería ésta una de las pocas que los Tribunales del Trabajo conocerían en única instancia". "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", ob. cit., p. 281.

b) Reclamo administrativo.

El artículo 481 del Código del Trabajo faculta 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 concurren alguna de las siguientes circunstancias:

- 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 incurrió en un error de hecho al imponerse la multa.

"Si dentro de 15 días de notificada la multa, el empleador corrigiere la infracción a satisfacción de la Dirección del Trabajo, el monto de la multa se rebajará en un cincuenta por ciento, sin perjuicio del derecho de solicitar una reconsideración por el monto total de la multa, a la misma Dirección".

Resolución del Director, plazo para interponer el reclamo administrativo y reclamo judicial de la Resolución del Director.

El artículo 482 del Código dispone: "El Director del Trabajo hará uso de esta facultad mediante resolución fundada, a solicitud del interesado, la que deberá presentarse dentro del plazo de 30 días de notificada la resolución que aplicó la multa administrativa".

La Dirección del Trabajo, en Dictamen N° 6.485/293, de 1996, concluyó en que este plazo es de días corridos y no procede la prórroga de la misma si el último día cae en un día festivo.

Con todo, el inciso 2º de este artículo 482 agrega: "Esta resolución será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo dentro de quince días de notificada y en conformidad al artículo 474 de este Código".

Notificaciones. El artículo 478-bis del Código dispone que las notificaciones que realice la Dirección del Trabajo se podrán efectuar por carta certificada, dirigida al domicilio que las partes hayan fijado en el contrato, en el instrumento colectivo o proyecto de instrumento cuando se trate de actuaciones relativas a la negociación colectiva, al que aparezca de los antecedentes propios de la actuación de que se trate o que conste en los registros propios de la mencionada Dirección. La notificación se entenderá practicada al sexto día hábil contado desde la fecha de su recepción por la Oficina de Correos respectiva, de lo que deberá dejarse constancia por escrito.

Naturaleza jurídica del acto que impone una sanción.

Se trata, indudablemente, de un acto administrativo ejecutado por un órgano, la Dirección del Trabajo, que integra la Administración del Estado.

Por su contenido Enrique Silva C., clasifica a los actos administrativos en actos de autorización, de aprobación, de admisión, de concesión, punitivos, permisivos, procedimentales, de control, de registro, de certificación, de trámite, de ejecución, de notificación, de denegación, de renuncia y dispensa.

Actos punitivos.

"Son aquellos –expresa Silva Cimma– mediante los cuales se castiga por la Administración del Estado –que en forma particular algunos publicistas los han tipificado como integradores del Derecho Administrativo Penal–, porque la Administración tiene la facultad de sancionar no sólo en relación a sus propios agentes, sino también en relación a terceros frente a la Administración del Estado, y así cuando la Administración impone una multa o una autoridad sanitaria impone un castigo pecuniario por infracción a las disposiciones del Código del ramo, en el fondo está sancionando a un tercero que ha infringido la ley en cuanto a sus relaciones con la Administración". (15)

Aquí es la Administración la que sanciona, no la justicia, sin perjuicio de que se pueda recurrir a los tribunales en contra de estos actos, pero cuando ello ocurra entra a operar otro principio que obedece a la máxima latina *solve et repete* o sea, "paga primero y reclama después", principio peligroso que nuestro legislador laboral, como vimos, lo redujo prudencialmente al pago, previa consignación de la tercera parte de la multa.

Mucho podrá reflexionarse sobre el fundamento de este derecho punitivo que tiene la Administración del Estado para imponer sanciones por infracciones a las legislación laboral y de seguridad social.

Este no fue el criterio del Código del Trabajo de 1931, como veíamos, cuyo artículo 575 disponía: "Comprobada la efectividad de la infracción, los Inspectores del Trabajo y demás funcionarios competentes la denunciarán ante el respectivo Juez del Trabajo", con lo que el *ius puniendi* se mantenía en la esfera jurisdiccional, situación que se mantuvo hasta la dictación de la Ley N° 14.972, en 1962, que dispuso la aplicación administrativa de las multas.

Existen, entre otras, dos razones básicas que explicarían el derecho de sancionar por la Administración, esto es, la respectiva Inspección del Trabajo, en caso de infracción a la normativa laboral a que deben dar cumplimiento los empleadores:

En primer término una razón de índole práctica que dice relación con la eficacia del Derecho del Trabajo y que aparece como corolario necesario de la facultad meramente inspectiva o fiscalizadora. Parece sobradamente obvio que aquél será más eficaz y ésta más relevante, si se dota al propio ente administrativo de la facultad de aplicar la sanción que en derecho corresponda.

En segundo término ha de advertirse que la relación jurídico-laboral es una relación de derecho privado, regida las más de las veces sólo por el derecho estatal del trabajo, otras también por normas complementarias del derecho autónomo del trabajo (instrumento colectivo); pero tanto en uno como en otro caso se está ante una relación jurídico privada que liga a particulares. Pero esta ligazón de derecho privado no sólo tiene importancia para las partes sino el que se cumpla en ella con la normativa dictada por el Estado con afanes tutelares importa un interés público, desbordante del de las partes ligadas por el negocio jurídico, interés que lo entronca con la justicia social, el que debe ser respetado por quienes se ligan mediante relación de trabajo con sus dependientes.

(15) "Derecho Administrativo", Actos, Contratos y Bienes, Ed. Jurídica, Santiago 1995, página 84.

En definitiva, una razón de orden práctica utilitario y otra de fundamentos en el interés público, en la justicia social y en el orden público social, postulan porque las Inspecciones del Trabajo estén dotadas de este *ius puniendi* para lograr el adecuado cumplimiento de las normas que el Estado ha dictado para satisfacer los requerimientos de la justicia social.

El acto administrativo de sanción supone la retribución negativa de una conducta ilegítima. (16)

Suspensiones de labores y clausuras.

Estas sanciones, de mayor gravedad, pueden adoptarlas los Inspectores del Trabajo frente a situaciones de mayor enjundia.

Suspensión de labores:

En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras –expresa el artículo 28 de la Ley Orgánica de la Dirección–, los Inspectores del Trabajo podrán ordenar la suspensión inmediata de las labores que a su juicio constituyen un peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores o cuando constaten la ejecución de trabajos con infracción a la legislación laboral. (17)

En tal caso, los trabajadores seguirán percibiendo sus remuneraciones, o el promedio diario de los últimos seis meses si trabajan a trato, a comisión, o a sueldo y comisión, considerándose efectivamente trabajado todo el período de suspensión para todos los efectos legales.

Clausuras:

El artículo 34 de la Ley Orgánica agrega que en todos aquellos casos en que los Inspectores del Trabajo puedan aplicar multas administrativas, las reincidencias podrán ser sancionadas, además, con la clausura del establecimiento, hasta por diez días, que será aplicada por el Inspector que constate la reincidencia.

Se entiende por reincidencia la nueva infracción que se cometa dentro de los dos años siguientes a la última multa o clausura (artículo 35).

Esta norma es compatible con la prevista en el artículo 477 del Código que regula un sistema sancionatorio agravado para los casos de reincidencia, conceptualizados en dicho artículo, en el entendido de que si bien las normas son compatibles, si una determinada empresa reincide tanto en los términos del artículo 477 del Código como en los términos del presente, en análisis, se habrá de aplicar una u otra sanción. (18)

"La parte afectada por la clausura –agrega el artículo 36 de la Ley Orgánica– podrá reclamar dentro del tercer día de notificada, ante los Juzgados del Trabajo y se sujetará al procedimiento establecido en el artículo 7º de la Ley Nº 16.455".

Ahora bien, este artículo 7º de la Ley Nº 16.455 fue derogado por el artículo 49 del D.L. Nº 3.648, de 1981 y, además el artículo 4º de la Ley Nº 18.018 derogó la Ley Nº 16.455.

(16) Ramón Martín Mateo: "El acto administrativo", 17ª edición, 1995, pág. 302.

(17) El Dictamen de la Dirección del Trabajo Nº 4.336/262, de 1993 (Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo Nº 156, septiembre de 1993 aclara la expresión "peligro inminente que alude este inciso".

(18) Sobre esta compatibilidad jurídica vid. Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo Nº 107, diciembre de 1997.

No existe, en forma expresa, un procedimiento para reclamar de la sanción de clausura. El afectado tiene el derecho sustantivo de reclamo y, a falta de la norma adjetiva adicional, debe concluirse que estas causas deben tramitarse por el procedimiento ordinario de reclamo previsto en el Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

Estas clausuras se harán efectivas a contar desde el vigésimo día siguiente de la notificación de la resolución que la decreta. El Tribunal que conozca del reclamo interpuesto por la parte afectada, podrá decretar la suspensión de la orden de clausura, siempre que se le acompañen antecedentes que justifiquen su resolución (Art. 37).

Durante el período de clausura, que se estimará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales, los empleadores estarán obligados a pagar a sus trabajadores las remuneraciones establecidas en sus respectivos contratos de trabajo. Si la remuneración es a comisión sobre las ventas, o si es por trabajo a trato, el sueldo o salario determinará de acuerdo con el promedio ganando en los últimos seis meses, o en el tiempo efectivamente trabajado si fuere menor (Art. 38).

7. FUNCION PRE-CONTENCIOSA

Designamos con este nombre a diversos cometidos específicos de carácter litigioso que diversos artículos del Código del Trabajo disponen sean conocidos primeramente en vía administrativa por la Dirección del Trabajo, de cuya resolución se puede entablar reclamo ante el Juez de Letras del Trabajo. Encomiendan competencias particulares a la Dirección del Trabajo los artículos 12, 27, 31, 34, 38, 87, 146, 157, 223, 237, 282, 331 y 478, que se analizarán someramente:

ARTICULO 12: Ejercicio del *ius variandi* por el empleador.

El inciso 3º de este artículo agrega: "El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el Inspector del Trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro del quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes".

ARTICULO 27: Regula la jornada larga o mayor.

El inciso final señala: "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 del quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes".

ARTICULO 31: Se refiere a las faenas en que pueden pactarse horas extraordinarias.

Su inciso segundo expresa: "La respectiva Inspección del Trabajo, actuando de oficio o a petición de parte prohibirá el trabajo en horas extraordinarias en aquellas faenas que no cumplan con la exigencia señalada en el inciso primero de este artículo y de su resolución podrá reclamarse al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, dentro de los treinta días siguientes a la notificación".

ARTICULO 34: Se refiere al descanso dentro de la jornada.

El inciso segundo agrega: "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 del artículo 31".

ARTICULO 87: Conceptualiza a los trabajadores agrícolas.

El inciso final expresa: "La calificación, en caso de duda, se hará por el Inspector del Trabajo de la localidad, de cuya resolución podrá reclamarse ante el Director del Trabajo, sin ulterior recurso" (hemos de entender recurso administrativo).

ARTICULO 146: Define quienes son trabajadores de casa particular.

Su inciso tercero dispone: "En caso de duda, la calificación se hará por el Inspector del Trabajo respectivo, de cuya resolución podrá reclamarse al Director del Trabajo, sin ulterior recurso" (hemos de entender recurso administrativo).

ARTICULO 157: Se refiere a la aplicación de multas por infracción al Reglamento Interno.

Su inciso 1º dispone que "de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda".

ARTICULO 223: Se refiere a las observaciones que puede hacer la Inspección del Trabajo a la constitución de un sindicato o a los estatutos.

El inciso 3º dispone que la entidad afectada podrá "dentro del mismo plazo, (sesenta días) reclamar de esas observaciones ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente".

ARTICULO 237: Se refiere a la inhabilidad o incompatibilidad de un dirigente sindical, la que será calificada de oficio por la Dirección del Trabajo.

El inciso 6º agrega: "El afectado por la calificación señalada en el inciso anterior podrá reclamar de ella ante el Juzgado de Letras del Trabajo respectivo, dentro del plazo de cinco días contados desde que le sea notificada".

ARTICULO 282: Se refiere a las observaciones que puede hacer la Dirección del Trabajo al acto de constitución o a los estatutos de una Central Sindical.

El inciso 3º agrega: "Si la Central Sindical no aceptare las observaciones de la Dirección del Trabajo, podrá reclamar (ante la Judicatura) de ellas dentro de igual plazo".

ARTICULO 331: Se refiere a las observaciones de legalidad formuladas en un proceso de negociación colectiva.

Su inciso 4º dispone: "La resolución que acoja las observaciones formuladas ordenará a la parte que corresponda su enmienda dentro de un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días contados desde la fecha de notificación de la resolución respectiva, bajo apercibimiento

de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haber respondido oportunamente el proyecto, según el caso".

Aquí no se prevé un ulterior recurso ante la Magistratura, lo que retrasaría el proceso de negociación; sin perjuicio del derecho de las partes, posteriormente, por la vía de la acción o de la excepción, de someter la cuestión controvertida al conocimiento del Juez de Letras del Trabajo.

ARTICULO 478: Su inciso 1º dispone: "Se sancionará con una multa a beneficio fiscal de una a doce unidades tributarias mensuales al empleador que dolosamente simule la contratación de trabajadores a través de terceros, cuyo reclamo se regirá por lo dispuesto en el artículo 474" (reclamo judicial de una multa impuesta por la Inspección del Trabajo).

Esta multa, por simulación dolosa de contratación por terceros (palo blanco o testafarro) debe imponerla la Inspección del Trabajo respectiva, de cuya resolución, según señala el texto legal, podrá reclamarse conforme al artículo 474.

Cuando apareció este precepto introducido por la Ley Nº 19.250 se lo criticó por algunos, por otorgar a la Inspección del Trabajo una facultad para apreciar la simulación y el dolo, materias que son preferentemente jurisdiccionales.

Con todo, a nuestro entender, frente a situaciones que podríamos llamar *ostensibles*, el principio de la primacía de la realidad parece imponerse, el fraude a la ley no debe ser perdonado ni aun en vía administrativa por la Inspección del Trabajo. Por lo demás es lo que señala el cuerpo legal.

8. FUNCION NORMATIVA

A ella aluden los siguientes preceptos:

Artículo 476 del Código del Trabajo: "La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su *interpretación* corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de leyes especiales".

Artículo 1º letra b) de la Ley Orgánica de la Dirección: "Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:

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

Artículo 5º letra b) de la misma Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo hace radicar en el Director la facultad de "fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".

El dictamen que señala el sentido y alcance de una norma laboral ha sido conceptualizado por la Dirección del Trabajo en los siguientes términos:

"El dictamen de la Dirección del Trabajo es la opinión jurídica que tiene dicho Servicio sobre una materia específica de la legislación laboral, emitida de oficio o a requerimiento de un

particular, en el ejercicio de la facultad legal de interpretar la legislación laboral, emitida de oficio o a requerimiento de un particular, en el ejercicio de la facultad legal de interpretar la legislación laboral. El dictamen es para los funcionarios del Servicio una instrucción de cumplimiento obligatorio en el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras de la legislación laboral y previsional, y para los particulares el deber de acatamiento cuando no han impugnado este pronunciamiento a través de los recursos legales". (19)

Los dictámenes evacuados por la Dirección, en uso de sus atribuciones, en cuanto fijan el sentido y alcance de una norma laboral, son obligatorios para los funcionarios de la Dirección, quienes deben fiscalizar conforme a sus criterios, de manera tal que su no cumplimiento se traduciría en una infracción susceptible de ser sancionada con multa administrativa. (20)

La Dirección del Trabajo ha dictaminado que se encuentra facultada para interpretar la legislación y reglamentación social, no obstante existir un caso resuelto o sometido al pronunciamiento de los tribunales sobre la misma materia, cuando en dicha causa no sean partes los mismos trabajadores que han solicitado la intervención. (21)

Por la inversa la Dirección no tiene facultad para calificar hechos, los que en caso de controversia deben ser calificados en vía jurisdiccional por los Tribunales del Trabajo (22); salvo en aquellas excepcionales situaciones en que el propio Código le confiere facultad para pronunciarse sobre situaciones de hecho, como las que vimos al hablar de la competencia precontenciosa.

La interpretación emanada del dictamen es obligatoria, como se ha expresado, para los funcionarios del Servicio. La potestad de los funcionarios, en todo caso, llega sólo hasta la aplicación de sanciones (de las que pueden reclamar los afectados), pero no pueden obligar a que una determinada prestación se cumpla. Para ello el interesado debe necesariamente entablar la acción que proceda ante el tribunal correspondiente. (23)

Es interesante, y a la vez curioso, el designio de la norma contenida en la letra b) del artículo 5º de la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en tanto por una parte otorga un poder normativo al Director, el que habrá de expresarse en términos reglamentarios y generales, reconociendo que una idéntica situación puede estar siendo vista por los Tribunales, la que dará origen a un pronunciamiento jurisdiccional específico, relativo al caso concreto de que se trate, el que conforme a lo dispuesto en el artículo 3º del Código Civil, no tendrá fuerza obligatoria sino respecto de la causa en que se pronunciare.

Pero esta interesante curiosidad jurídica es la que nos provee de una jurisprudencia administrativa que asienta un criterio reglamentario general; y una jurisprudencia judicial basada en causas sometidas al conocimiento de los Tribunales.

(19) Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo Nº 52, septiembre de 1996, p. 53.

(20) Ord. Nº 306/25, de 18 de enero de 1994, de la Dirección del Trabajo.

(21) Dictamen Nº 1.155-50, de 1955, Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo Nº 75, abril de 1955.

(22) Vid. Jurisprudencia sobre esta misma materia en Rojas Espinoza, J. Manuel: Código del Trabajo. 1997, páginas 583 y siguientes.

(23) En tal sentido: Ducci Claro, Carlos: "Interpretación Jurídica", Santiago 1989, página 191.

Naturaleza jurídica del dictamen de la Dirección del Trabajo.

Conforme a la primera clasificación de los actos administrativos que propone Enrique Silva C.: actos administrativos de efectos particulares y actos administrativos de efectos generales, habremos de considerar que el dictamen es un acto administrativo de efecto general.

Estos "son aquéllos cuyos efectos involucran a un número amplio e indeterminado de personas y su manifestación típica la constituye el reglamento, sea éste presidencial o emitido por una autoridad dotada de potestad reglamentaria. En virtud de esta característica, se les denomina también actos administrativos abstractos".

"Se estimó, tiempo atrás, aun en Chile, que el reglamento no era propiamente acto administrativo, porque acto administrativo sería sólo la declaración de voluntad individual encaminada a producir efecto jurídico.

"La doctrina evolucionó aceptando criterios más modernos que establecen similitud jurídica entre actos de efectos particulares y actos de efectos generales, pero en ambos casos se trata de actos administrativos. (24)

Pero el contenido del dictamen es normativo pues fija el sentido y alcance de las leyes del trabajo; en más de alguna oportunidad debe obviar una laguna legislativa. Desde este ángulo hemos de ver en el dictamen una fuente del derecho, de origen estatal, en tanto emana de un organismo que integra la Administración del Estado, de gran importancia frente a un Derecho en permanente cambio y mutación en donde los principios doctrinales y los emanados de esta jurisprudencia administrativa lo enriquecen.

La eficacia jurídica del dictamen de la Dirección del Trabajo es sólo en vía administrativa, esto es, su conclusión jurídica no obliga al tribunal competente, el que puede sentenciar, en el caso particular sujeto a su conocimiento, conforme a una tesis jurídica distinta que es lo que explica el apareamiento en nuestro medio de una jurisprudencia administrativa y otra judicial, las más de las veces en armonía, en ocasiones disonantes.

Esta facultad normativa es referida, como hemos visto, en fijar el sentido y alcance de las leyes del trabajo, esto es, de la normativa jurídica vigente.

En relación con la interpretación de los contratos, la Dirección del Trabajo ha sustentado las tesis de que se encuentra facultada para interpretar sus cláusulas y cursar las sanciones que de ello se deriven cuando se constata infracción a la norma laboral (25) postura que se comparte, pues es la que se aviene con el verdadero alcance de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

Los repertorios, Códigos Concordados, el Boletín del Trabajo que edita la Dirección, Revistas especializadas, nos muestran la inmensa riqueza jurídica que encierran sus pronunciamientos, la seriedad y convicción de sus argumentaciones y fundamentos, la acuciosidad con que la Institución ha asumido este rol normativo, la minuciosidad con que ha abordado materias complejas tantas veces difíciles de abordar, el sentido de la racional preocupación por el

(24) "Derecho Administrativo", ob. cit., página 81.

(25) Ord. N° 1.712/145, de 7 de julio de 1992.

carácter tuitivo de las normas laborales dentro del marco de una adecuada recepción del principio *pro-operario* (26), en fin, una meritorísima función que enriquece en gran forma nuestro acervo jurídico, todo lo cual no decrece por la circunstancia de que, a veces, frente a situaciones jurídicas complejas, difíciles de articular y armonizar hubiere tenido los comprensibles titubeos propios de toda obra humana.

Al exaltar en esta forma la función normativa de la Dirección bien vale recordar la frase que incluyó don Andrés Bello en el Mensaje con que se envió el Proyecto del Código Civil; "Yo no presumo ofrecer bajo estos respectos una obra perfecta; ninguna tal ha salido hasta ahora de las manos del hombre".

(26) Sobre el alcance de este principio en relación con las normas de interpretación contenidas en los artículos 19 a 24 del Código Civil vid. nuestro estudio: Patricio Novoa F. "Algunas Consideraciones sobre Interpretación de las Leyes Laborales", aparecido en Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo N° 100, mayo de 1997.

PROGRAMAS NACIONALES DE FISCALIZACION EN 1998

Cada año, la Dirección del Trabajo desarrolla Programas de Fiscalización orientadas a determinar el grado de cumplimiento de la normativa laboral en diferentes áreas productivas de nuestro país. Estos programas se efectúan y planifican periódicamente.

Sector Agrícola

El Programa Nacional de Fiscalización al sector agrícola se realiza todos los años en aquellas regiones donde se concentra el desarrollo de esta actividad productiva y en particular se fiscaliza a los trabajadores de temporada. El último año este programa se llevó a cabo entre los meses de diciembre de 1997 y enero de 1998. En las 833 empresas que fueron fiscalizadas en este programa, se estableció una deuda previsional de \$ 769.303.

Establecimientos Educativos

Durante los meses de julio y agosto de 1998 se fiscalizaron 1.772 establecimientos del sector particular subvencionado, particular pagado, técnico profesional y colegios municipalizados. Del total de trabajadores beneficiados por este programa, 44.165 eran docentes y 17.723 no docentes, lo que da un total de 61.888 trabajadores beneficiados por la acción de los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo. Para estos trabajadores se realizaron Cobros Directos en imposiciones por un valor de \$13.482.868 y se cursaron Actas de Fiscalización por deuda previsional correspondiente a remuneraciones ascendentes a \$ 20.869.944.

Fiscalización a Supermercados

Otro de los sectores fiscalizados programadamente el año recién pasado fueron los supermercados y establecimientos afines. En total fueron visitados 1.127 de estos establecimientos entre los meses de octubre y noviembre de 1998. Durante esta fiscalización se realizaron cobros directos relativos a imposiciones ascendentes a \$ 2.961.406 y se establecieron Actas de Fiscalización por concepto de deuda previsional equivalentes a remuneraciones por un monto de \$ 7.427.920.

Comercio

Como cada año, el Servicio realizó en el mes de diciembre el Programa Nacional de Fiscalización del Comercio. Esta fiscalización tiene la característica de desarrollarse en una época del año muy sensible para este sector, porque coincide con la época navideña, período en que el comercio alarga sus jornadas de trabajo. Este año fueron fiscalizadas 1.951 empresas en todo el país y el ítem que presentó mayor infracción fue el derecho a descanso, que en 595 casos fue mal otorgado o no se otorgó.

A continuación presentamos un cuadro resumen con los aspectos más relevantes de cada uno de estos programas: Trabajadores involucrados en la fiscalización, materias fiscalizadas y las multas aplicadas por transgresiones a la normativa laboral vigente.

Programa de Fiscalización	Trabajadores Involucrados	Materias Fiscalizadas	Multas Aplicadas (en pesos)
Agrícola	27.891	Registro de Asistencia Jornada de Trabajo Descanso Semanal Trabajo de Menores de Edad Higiene y Seguridad Plaguicidas	\$ 24.654.007
Establecimientos Educativos	61.888	Contratos de Trabajo Registro de Asistencia Condiciones Sanitarias Básicas	\$ 56.823.976
Supermercados	38.447	Contratos de Trabajo Registro de Asistencia Salas Cunas Servicios Higiénicos Comedores Elementos de Protección Personal Mecanismos de Prevención	\$ 35.452.416
Comercio	9.329	Contratos de Trabajos Registro de Asistencia Descansos	\$ 28.660.217

ACCIONES DEL DEPARTAMENTO JURIDICO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO EN 1998

DICTAMENES

En 1998, la Dirección del Trabajo emitió 428 dictámenes que corresponden a materias relativas al Contrato de Trabajo, Relaciones Laborales y Sectores Especiales.

Los dictámenes son instrumentos públicos que fijan y uniforman el sentido y alcance de las normas laborales y que además constituyen la jurisprudencia laboral administrativa. A través de los dictámenes, se facilita la aplicación coherente y uniforme de la ley por parte de los funcionarios de la Dirección del Trabajo y se orienta a trabajadores y empleadores en materia de legislación laboral y previsional.

Cualquier persona o institución, organización o empresa, en caso que tenga alguna duda o cierta controversia acerca del modo o forma en que debe interpretarse alguna disposición de la legislación laboral, puede acudir a la Biblioteca de la Dirección del Trabajo (Agustinas 1253, piso 9) y consultar si existe algún dictamen referido a su caso. De no ser así puede solicitar uno. Para hacerlo debe realizar una presentación escrita a la Directora del Trabajo, a través de una Inspección del Trabajo o directamente a la Dirección Nacional. Esta solicitud no requiere ser presentada por medio de un abogado; basta sólo hacerlo en forma clara y redactarla de manera conveniente. Esta solicitud una vez recibida en las oficinas de la Dirección del Trabajo es estudiada y analizada por el Departamento Jurídico del Servicio.

Contrato de Trabajo

El ámbito del Contrato de Trabajo concentra la mayor cantidad de dictámenes emanados de la Dirección del Trabajo en 1998 con un total de 252. Las materias que fuera objeto de un mayor número de dictámenes relacionados con el Contrato de Trabajo fueron Indemnización y Competencia de la Dirección del Trabajo, ambas con 30 dictámenes cada una. A estas materias se agregan Horas Extraordinarias (16), Jornada de Trabajo (23), Contrato Individual (25), Semana Corrida (5), Empresas (8), Maternidad (3), Licencia Médica (4), Feriado (10), Fuero (8), Gratificación (4), Participación (1), Registro de Asistencia (15), Descanso (11), Terminación del Contrato (1), Cláusula Tácita (6), Regla de la Conducta (8), Remuneraciones (29), Ingreso Mínimo (1), Alcoholemia (1), Caso Fortuito (1), Contratos Especiales (1), Cotizaciones Previsionales (2), Reglamento Interno (4), Enfermedades Profesionales (4) y Personal de Vigilancia (1).

Relaciones Laborales

En este ámbito, encabeza la lista la Negociación Colectiva con 49 dictámenes; la siguen las Organizaciones Sindicales con 25, Asociación de Funcionarios con 12 y finalmente un dictamen referido al Delegado Sindical.

Sectores Especiales

En esta área se emitieron 89 dictámenes, de los cuales 38 fueron relativos al Estatuto Docente, seguidos de 26 del Estatuto de Salud. Los comités bipartitos fueron abordados en nueve de estos instrumentos; hubo además cinco referidos a Personal No Docente; dos a Capacitación; Corporaciones Municipales y Quiebra tuvieron un dictamen cada uno. Finalmente en el ítem "otros" se consignaron siete dictámenes.

La importancia de estos instrumentos radica en que establecen jurisprudencia laboral administrativa, por tanto pueden ser consultados en casos que tengan características similares a la situación específica que aborda cada uno de ellos.

RECURSOS DE PROTECCION

El Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo enfrenta cada año recursos de protección que son interpuestos por personas o empresas que cuestionan ante las Cortes de Apelaciones instrucciones o multas que ha cursado la Dirección del Trabajo tras realizar una fiscalización y constatar infracciones a la ley. La decisión de la Corte de Apelaciones puede ser impugnada, en una segunda instancia, a la Corte Suprema.

El Recurso de Protección es una acción establecida en la Constitución Política de la República que permite a las personas que, por un acto u omisión arbitraria o ilegal, consideren que se ha cometido contra ellas una violación, perturbación o amenaza de alguno de los derechos consagrados en el artículo 19 de la Constitución, recurrir a la Corte de Apelación para que ésta adopte las medidas que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado.

En 1998, la Dirección de Trabajo fue objeto de 91 recursos de protección a lo largo del país. La Región Metropolitana fue la que más recursos de protección registró, con 30 de ellos; seguida por la Quinta Región con nueve; Primera Región con ocho y la Octava Región con cinco.

Recursos de Protección 1998	En Números	En Porcentajes
Total Nacional	91	100%
Pendientes	16	17,58%
Perdidos por la Dirección del Trabajo	16	17,58%
Ganados por la Dirección del Trabajo	57	62,63%
Desistidos	2	2,19%

NEGOCIACIONES COLECTIVAS DURANTE 1998

La Negociación Colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

A continuación presentamos una serie de conceptos que sirven para comprender los términos que se utilizan durante una negociación colectiva y que le ayudarán a comprender las tablas que informan sobre las negociaciones colectivas que se desarrollaron durante 1998.

¿Qué es el Sueldo Base?

Los contratos y convenios colectivos contienen cláusulas sobre remuneraciones bases y beneficios adicionales, en estas últimas están los bonos de producción, asignaciones, gratificaciones, etc. Los sueldos base se pueden considerar como lo más permanente de las remuneraciones de los trabajadores dependientes.

¿Cómo varían los sueldos base según la situación económica en que se encuentra la empresa?

Las fluctuaciones de los sueldos base tienden a ser menores que otro tipo de remuneraciones y en caso de las negociaciones colectivas su comportamiento tiende a ser anticíclico; es decir, si crece la actividad económica los sueldos base crecen mucho menos que las remuneraciones generales y si decrece la actividad económica los sueldos base tienden a decrecer en menor proporción o se combinan con desempleo.

En definitiva, se podría decir que las reajustabilidades de los sueldos base es lo mínimo por lo cual los trabajadores están dispuestos a permanecer en la empresa o lo máximo a pagar por las empresas en una situación desmedrada.

¿Qué es la reajustabilidad de los sueldos base?

La reajustabilidad de los sueldos base comúnmente se expresa, no siendo la única forma, como un reajuste inicial y una reajustabilidad futura con un período de pago determinado (meses).

Las cláusulas que se toman en cuenta para poder comparar estadísticamente son los reajustes iniciales que se pactan como porcentajes del I.P.C., con o sin reajustes adicionales y los que están en términos nominales.

¿Qué es el Reajuste Real Inicial?

Es lo que también se conoce como incremento, es decir el porcentaje en que se aumenta la remuneración por sobre la variación del I.P.C., constituyendo por tanto un aumento real del poder adquisitivo.

¿Qué es la Reajustabilidad Futura y cómo se calcula?

La Reajustabilidad Futura se expresa como porcentaje del I.P.C. y el período de reajustabilidad en meses. Su objetivo es evitar la devaluación de la remuneración, manteniendo el poder adquisitivo de los trabajadores.

Porcentaje Promedio de Reajuste Inicial, Nominal y Real según rama de actividad económica y entidad negociadora (ponderado por el N° de trabajadores involucrados en cada contrato o convenio colectivo)

Rama de Actividad Económica	Sindicatos		Grupos Negociadores		Totales	
	Trabaj.	% real	Trabaj.	% real	Trabaj.	% real
Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	2.718	1,41	1.451	1,82	4.169	1,55
Explotación de Minas y Canteras	2.289	0,62	53	0,00	2.342	0,61
Industrias Manufactureras	23.959	1,37	5.434	1,02	29.393	1,30
Electricidad, Gas y Agua	3.945	0,51	16	0,43	3.961	0,51
Construcción	541	0,14	2.559	0,01	3.100	0,03
Comercio	14.054	0,90	4.267	0,22	18.321	0,74
Transporte, Almacenaje y Comunicaciones	12.262	0,77	3.347	0,53	15.609	0,72
Establecimientos Financieros y Seguros	13.938	0,14	3.443	0,52	17.381	0,21
B. Inmuebles, Servicios a Empresas	1.205	0,14	874	0,19	2.079	0,37
Servicios Comunales, Sociales y Personales	10.340	2,42	1.886	1,71	12.226	2,31
Promedios	85.251	1,05	23.330	0,69	108.581	0,98

Fuente: Datos Provisorios. Departamento de Relaciones Laborales. Dirección del Trabajo.

Evolución de Reajustabilidades Trimestrales de 1998

	Reajuste Real Inicial	Reajustabilidad Futura (% del I.P.C.)	Período de Reajustabilidad Futura (meses)
1 ^{er} Trimestre	1,78%	99,9%	5,98
2 ^{do} Trimestre	0,77%	100,0%	5,69
3 ^{er} Trimestre	0,62%	99,3%	5,61
4 ^o Trimestre	0,41%	100,1%	6,76

Como se puede observar la tendencia ha sido disminuir el reajuste real inicial y mantener relativamente estable el porcentaje de reajuste futuro según I.P.C.; es decir, sólo mantener el monto real de las remuneraciones, sin incrementar el poder adquisitivo.

Ministerio de Relaciones Exteriores

**PROMULGA LOS CONVENIOS N^os. 42, 103,
115, 136, 156, 159 Y 162, ADOPTADOS POR
LA CONFERENCIA GENERAL DE LA
ORGANIZACION INTERNACIONAL
DEL TRABAJO (*)**

Decreto N^o 1.907

Núm. 1.907.- Santiago, 3 de noviembre de 1998. Vistos: Los artículos 32, N^o 17, y 50 N^o 1), de la Constitución Política de la República.

Considerando:

Que la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó los siguientes Convenios Internacionales del Trabajo:

- a) Convenio N^o 103, relativo a la protección de la maternidad (revisado en 1952), adoptado el 28 de junio de 1952;
- b) Convenio N^o 115, relativo a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, adoptado el 22 de junio de 1960;
- c) Convenio N^o 136, relativo a la protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno, adoptado el 23 de junio de 1971;
- d) Convenio N^o 156, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado el 23 de junio de 1981;
- e) Convenio N^o 159, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado el 20 de junio de 1983;
- f) Convenio N^o 162, sobre utilización del asbesto en condiciones de seguridad, adoptado el 24 de junio de 1986, y
- g) Convenio N^o 42, relativo a la indemnización por enfermedades profesionales (revisado en 1934), adoptado el 21 de junio de 1934.

Que los Convenios N^os. 103, 115, 136, 156, 159 y 162 fueron aprobados por el Congreso Nacional, según consta en el Oficio N^o 197, de 4 de agosto de 1994, de la Honorable Cámara de Diputados.

Que el Convenio N^o 42 fue aprobado por el Congreso Nacional, según consta en el Oficio N^o 2.132, de 8 de septiembre de 1998, de la Honorable Cámara de Diputados.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 3.03.99.

Que el Convenio N° 103 fue ratificado por el Gobierno de Chile con la reserva de que el beneficio contemplado en su artículo 6° no se aplicará respecto del "trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados".

Que los Instrumentos de Ratificación de los mencionados Convenios se depositaron ante el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Decreto:

Artículo único.- Promúlganse los siguientes Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

- a) Convenio N° 103, relativo a la protección de la maternidad (revisado en 1952), adoptado el 28 de junio de 1952;
- b) Convenio N° 115, relativo a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, adoptado el 22 de junio de 1960;
- c) Convenio N° 136, relativo a la protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno, adoptado el 23 de junio de 1971;
- d) Convenio N° 156, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado el 23 de junio de 1981;
- e) Convenio N° 159, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado el 20 de junio de 1983;
- f) Convenio N° 162, sobre utilización del asbesto en condiciones de seguridad, adoptado el 24 de junio de 1986, y
- g) Convenio N° 42, relativo a la indemnización por enfermedades profesionales (revisado en 1934), adoptado el 21 de junio de 1934.

Cúmplanse dichos Convenios y llévense a efecto como ley y publíquese copia autorizada de sus textos en el Diario Oficial.

Anótese, tómesese razón, regístrese y publíquese.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- José Miguel Insulza, Ministro de Relaciones Exteriores.- Germán Molina Valdivieso, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Us. para su conocimiento.- Demetrio Infante Figueroa, Embajador, Director General Administrativo.

CONVENIO 42

Convenio relativo a la indemnización por enfermedades profesionales (revisado en 1934)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1934 en su decimoctava reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial del Convenio adoptado

por la Conferencia en su séptima reunión sobre la indemnización de las enfermedades profesionales, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y Considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un Convenio internacional, adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos treinta y cuatro, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934:

Artículo 1º

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derechohabientes una indemnización basada en los principios generales de su legislación nacional, sobre la indemnización por accidentes del trabajo.
2. La tasa de esta indemnización no será inferior a la que establezca la legislación nacional por el daño resultante de los accidentes del trabajo. A reserva de esta disposición cada Miembro quedará en libertad de adoptar las modificaciones y adaptaciones que estime oportunas, al determinar en su legislación nacional las condiciones que han de regular el pago de la indemnización por enfermedades profesionales y al aplicar a las mismas su legislación sobre la indemnización por accidentes del trabajo.

Artículo 2º

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a considerar como enfermedades profesionales las enfermedades y las intoxicaciones producidas por las sustancias incluidas en el cuadro siguiente, cuando dichas enfermedades o intoxicaciones afecten a los trabajadores pertenecientes a las industrias, profesiones u operaciones correspondientes en dicho cuadro y resulten del trabajo en una empresa sujeta a la legislación nacional.

CUADRO

Lista de enfermedades y sustancias tóxicas

Intoxicación producida por el plomo, sus aleaciones o sus compuestos, con las consecuencias directas de dicha toxicación.

Lista de profesiones, industrias u operaciones correspondientes:

Tratamiento de minerales que contengan plomo, incluidas las cenizas plumbíferas de las fábricas en que se obtiene el cinc.

Fusión del cinc viejo y del plomo en galápagos.

Fabricación de objetos de plomo fundido o de aleaciones plumbíferas. Industrias poligráficas.

Fabricación de los compuestos de plomo.

Fabricación y reparación de acumuladores.

Preparación y empleo de los esmaltes que contengan plomo.

Pulimentación por medio de limaduras de plomo o de polvos plumbíferos.

Lista de enfermedades y sustancias tóxicas

Intoxicación producida por el mercurio, sus amalgamas y sus compuestos, con las consecuencias directas de dicha intoxicación.

Infección carbuncosa.

Silicosis con o sin tuberculosis pulmonar, siempre que la silicosis sea una causa determinante de incapacidad o muerte.

Intoxicación producida por el fósforo o sus compuestos, con las consecuencias directas de esta intoxicación.

Intoxicación producida por el arsénico o sus compuestos, con las consecuencias directas de esta intoxicación.

Intoxicación producida por el benceno o sus homólogos, sus derivados nitrosos y amínicos, con las consecuencias directas de esta intoxicación.

Intoxicación producida por los derivados halógenos de los hidrocarburos grasos.

Lista de profesiones, industrias u operaciones correspondientes:

Trabajos de pintura que comprendan la preparación o la manipulación de productos destinados a emplastecer, masilla o tintes que contengan pigmentos de plomo.

Tratamiento de minerales de mercurio. Fabricación de compuestos de mercurio.

Fabricación de aparatos para medir y aparatos de laboratorio.

Preparación de materias primas para sombrería.

Dorado a fuego.

Empleo de bombas de mercurio para la fabricación de lámparas incandescentes.

Fabricación de pistones con fulminato de mercurio.

Obreros que estén en contacto con animales carbuncosos.

Manipulación de despojos de animales.
Carga, descarga o transporte de mercancías.

Las industrias u operaciones que la legislación nacional considere están expuestas a los riesgos de la silicosis.

Todas las operaciones de la producción, desprendimiento o utilización del fósforo o de sus compuestos.

Todas las operaciones de la producción, desprendimiento o utilización del arsénico o sus compuestos.

Todas las operaciones de la producción, desprendimiento o utilización del benceno o de sus homólogos o de sus derivados nitrosos y amínicos.

Todas las operaciones de la producción, desprendimiento o utilización de los derivados halógenos de los hidrocarburos grasos, designadas por la legislación nacional.

Lista de enfermedades y sustancias tóxicas

Trastornos patológicos debidos:

- a) al radio y a otras sustancias radiactivas
- b) a los rayos X.

Epiteliomas primitivos de la piel.

Lista de profesiones, industrias u operaciones correspondientes:

Todas las operaciones que expongan a la acción del radio, de las sustancias radiactivas o de los rayos X.

Todas las operaciones de la manipulación o el empleo de alquitrán, brea, betún, aceites minerales, parafina, o de compuestos, productos o residuos de estas sustancias.

Artículo 3º

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 4º

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 5º

Tan pronto como se hayan registrado en la Oficina Internacional del Trabajo las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

Artículo 6º

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de cinco años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de cinco años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de cinco años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de cinco años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 7º

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 8º

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo Convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 6º, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

Artículo 9º

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONVENIO 103**Convenio relativo a la protección de la maternidad
(revisado en 1952)**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1952 en su trigésima quinta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de la maternidad, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un Convenio internacional,

adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos cincuenta y dos, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952:

Artículo 1º

1. Este Convenio se aplica a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio.

2. A los efectos del presente Convenio, la expresión "empresas industriales" comprende las empresas públicas y privadas y cualquiera de sus ramas, e incluye especialmente:
 - a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
 - b) las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una modificación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
 - c) las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición;
 - d) las empresas de transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril, vía de agua marítima o interior o vía aérea, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes o aeropuertos.
3. A los efectos del presente Convenio, la expresión "trabajos no industriales" comprende todos los trabajos ejecutados en las empresas y los servicios públicos o privados siguientes, o relacionados con su funcionamiento:
 - a) los establecimientos comerciales;
 - b) los servicios de correos y telecomunicaciones;
 - c) los establecimientos y servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajos de oficina;
 - d) las empresas de periódicos;
 - e) los hoteles, pensiones, restaurantes, círculos, cafés y otros establecimientos análogos;
 - f) los establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados o indigentes y los orfanatos;
 - g) los teatros y otros lugares públicos de diversión;
 - h) el trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados, así como cualesquiera otros trabajos no industriales a los que la autoridad competente decida aplicar las disposiciones del Convenio.
4. A los efectos del presente Convenio, la expresión "trabajos agrícolas" comprende todos los trabajos ejecutados en las empresas agrícolas, comprendidas las plantaciones y las grandes empresas agrícolas industrializadas.
5. En todos los casos en que parezca incierta la aplicación del presente Convenio a una empresa, a una rama de empresa o a un trabajo determinado, la cuestión deberá ser resuelta por la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones representativas interesadas de empleadores y de trabajadores, si las hubiere.

6. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a las empresas en las que solamente estén empleados los miembros de la familia del empleador, tal como están definidos por dicha legislación.

Artículo 2º

A los efectos del presente Convenio, el término "mujer" comprende toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no, y el término "hijo" comprende todo hijo nacido de matrimonio o fuera de matrimonio.

Artículo 3º

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.
2. La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.
3. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total de descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y otra parte después de la segunda.
4. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.
5. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.
6. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

Artículo 4º

1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3º, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas.
2. Las tasas de las prestaciones en dinero deberán ser fijadas por la legislación nacional, de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado.
3. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas.

4. Las prestaciones en dinero y las prestaciones médicas serán concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos; en ambos casos, las prestaciones serán concedidas, de pleno derecho, a todas las mujeres que reúnan las condiciones prescritas.
5. Las mujeres que no reúnan, de pleno derecho, las condiciones necesarias para recibir prestaciones tendrán derecho a recibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de la asistencia pública a reserva de las condiciones relativas a los medios de vida prescritos por la asistencia pública.
6. Cuando las prestaciones en dinero concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio estén determinadas sobre la base de las ganancias anteriores, no deberán representar menos de dos tercios de las ganancias anteriores tomadas en cuenta para computar las prestaciones.
7. Toda contribución debida en virtud de un sistema de seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad, y todo impuesto que se calcule sobre la base de los salarios pagados y que se imponga con el fin de proporcionar tales prestaciones, deberán ser pagados, ya sea por los empleadores o conjuntamente por los empleadores y los trabajadores, con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo.
8. En ningún caso el empleador deberá estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplea.

Artículo 5º

1. Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional.
2. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente.

Artículo 6º

Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3º del presente Convenio, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

Artículo 7º

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación prever excepciones en la aplicación del Convenio con respecto a:
 - a) ciertas categorías de trabajos no industriales;
 - b) los trabajos ejecutados en las empresas agrícolas, salvo aquéllos ejecutados en las plantaciones;

- c) el trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados;
 - d) las mujeres asalariadas que trabajan en su domicilio;
 - e) las empresas de transporte por mar de personas y mercancías.
2. Las categorías de trabajos o de empresas para las que se recurra a las disposiciones del párrafo 1 de este artículo deberán ser especificadas en la declaración anexa a su ratificación.
 3. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá en cualquier momento anularla, total o parcialmente, mediante una declaración ulterior.
 4. Todo Miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo 1 de este artículo deberá indicar en las memorias anuales subsiguientes sobre la aplicación del presente Convenio, el estado de su legislación y su práctica en cuanto a los trabajos y empresas a los que se aplique el párrafo 1 de este artículo en virtud de dicha declaración, precisando en qué medida se ha aplicado o se propone aplicar el Convenio en lo que concierne a estos trabajos y empresas.
 5. A la expiración de un período de cinco años después de la entrada en vigor inicial de este Convenio, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia un informe especial relativo a la aplicación de estas excepciones, que contenga las proposiciones que juzgue oportunas con miras a las medidas que hayan de tomarse a este respecto.

Artículo 8º

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 9º

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio, entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 10

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:
 - a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
 - b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;
 - d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
 3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
 4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 12, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 11

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.
2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
3. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 12, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior, y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un plazo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo Convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

Artículo 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONVENIO 115**Convenio relativo a la protección de los trabajadores
contra las radiaciones ionizantes**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1º de junio de 1960 en su cuadragésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un Convenio internacional, adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos sesenta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960:

PARTE I**Disposiciones generales****Artículo 1º**

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo por vía legislativa, mediante repertorios de recomendaciones prácticas o por otros medios apropiados. Al dar efecto a las disposiciones del Convenio, la autoridad competente consultará a representantes de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 2º

1. El presente Convenio se aplica a todas las actividades que entrañen la exposición de trabajadores a radiaciones ionizantes en el curso de su trabajo.
2. El presente Convenio no se aplica a las sustancias radiactivas, precintadas o no, ni a los aparatos generadores de radiaciones ionizantes, que, debido a las débiles dosis de radiaciones ionizantes que se pueden recibir por su causa, quedaren exceptuados de su aplicación según uno de los medios que para dar efecto al Convenio se prevén en el artículo 1º.

Artículo 3º

1. Basándose en la evolución de los conocimientos, deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para lograr una protección eficaz de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, desde el punto de vista de su salud y de su seguridad.
2. A este fin, se adoptarán las reglas y medidas necesarias y se proporcionarán las informaciones esenciales para obtener una protección eficaz.

3. Para lograr esta protección eficaz:
 - a) las medidas para la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, adoptadas por un Miembro después de ratificar el Convenio, deberán hallarse en conformidad con las disposiciones del Convenio;
 - b) el Miembro de que se trate deberá modificar lo antes posible las medidas que haya adoptado antes de ratificar el Convenio, con objeto de que estén en conformidad con las disposiciones de éste, y deberá promover la modificación, en el mismo sentido, de cualesquiera otras medidas existentes igualmente antes de la ratificación;
 - c) el Miembro de que se trate deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el momento de ratificar el Convenio, una declaración indicando de qué modo y a qué tipos de trabajadores se aplican las disposiciones del Convenio, y asimismo deberá hacer constar en sus memorias sobre la aplicación del Convenio todo progreso realizado en esta materia;
 - d) a la expiración de un período de tres años, después de la entrada en vigor inicial de este Convenio, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia un informe especial, relativo a la aplicación del apartado b) del presente párrafo, que contenga las proposiciones que juzgue oportunas con miras a las medidas que hayan de tomarse a este respecto.

PARTE II

Medidas de protección

Artículo 4º

Las actividades aludidas en el artículo 2º deberán organizarse y ejecutarse de manera que se logre la protección prevista en la presente parte del Convenio.

Artículo 5º

No deberá escatimarse ningún esfuerzo para reducir al nivel más bajo posible la exposición de los trabajadores a radiaciones ionizantes, y todas las partes interesadas deberán evitar toda exposición inútil.

Artículo 6º

1. Las dosis máximas admisibles de radiaciones ionizantes, procedentes de fuentes situadas fuera o dentro del organismo, así como las cantidades máximas admisibles de substancias radiactivas introducidas en el organismo, se fijarán de conformidad con la parte I del presente Convenio para los diferentes tipos de trabajadores.
2. Estas dosis y cantidades máximas admisibles deberán ser objeto de constante revisión, basándose en los nuevos conocimientos.

Artículo 7º

1. En lo que respecta a los trabajadores directamente ocupados en trabajos bajo radiaciones, se deberían fijar niveles apropiados, de acuerdo con las disposiciones del artículo 6º:
 - a) para los de 18 años de edad y mayores, por una parte;
 - b) para los menores de 18 años de edad, por otra parte.
2. No deberá ocuparse a ningún trabajador menor de 16 años en trabajos que impliquen la utilización de radiaciones ionizantes.

Artículo 8º

Deberán fijarse niveles apropiados, de conformidad con las disposiciones del artículo 6º, para los trabajadores no ocupados directamente en trabajos bajo radiaciones, pero que permanecen en lugares donde se exponen a radiaciones ionizantes o a sustancias radiactivas o pasan por dichos lugares.

Artículo 9º

1. Se deberá utilizar una señalización de peligro apropiada para indicar la existencia de riesgos debido a radiaciones ionizantes. Se deberá proporcionar a los trabajadores toda la información necesaria a este respecto.
2. Se deberá instruir debidamente a todos los trabajadores directamente ocupados en trabajos bajo radiaciones, antes y durante su ocupación en tales trabajos, de las precauciones que deben tomar para su seguridad y para la protección de su salud, así como de las razones que las motivan.

Artículo 10

La legislación deberá prescribir la notificación, de acuerdo con las modalidades que ella fije, de los trabajos que entrañen la exposición de trabajadores a radiaciones ionizantes en el curso de su trabajo.

Artículo 11

Deberá efectuarse un control apropiado de los trabajadores y de los lugares de trabajo para medir la exposición de los trabajadores a radiaciones ionizantes y a sustancias radiactivas, con objeto de comprobar que se respetan los niveles fijados.

Artículo 12

Todos los trabajadores directamente ocupados en trabajos bajo radiaciones deberán someterse a examen médico apropiado, antes o poco después de la ocupación en tales trabajos, y someterse ulteriormente a exámenes médicos a intervalos apropiados.

Artículo 13

Los casos en que, a causa de la naturaleza o del grado de exposición, deban adoptarse prontamente las medidas enunciadas a continuación se determinarán según uno de los medios de aplicación que dan efecto al Convenio previstos en el artículo 1º:

- a) el trabajador deberá someterse a examen médico apropiado;
- b) el empleador deberá avisar a la autoridad competente de acuerdo con las instrucciones dadas por ésta;
- c) personas competentes en materia de protección contra las radiaciones deberán estudiar las condiciones en que el trabajador efectúa su trabajo;
- d) el empleador deberá tomar todas las disposiciones de corrección necesarias, basándose en las comprobaciones técnicas y los dictámenes médicos.

Artículo 14

No se deberá ocupar ni mantener a ningún trabajador en un trabajo que lo exponga a radiaciones ionizantes, en oposición a un dictamen médico autorizado.

Artículo 15

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a encargar del control de la aplicación de sus disposiciones a servicios de inspección apropiados, o a cerciorarse de que existe una inspección adecuada.

PARTE III

Disposiciones finales

Artículo 16

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 17

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde ese momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 18

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de cinco años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante declaración escrita comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de cinco años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de cinco años, y en lo sucesivo podrá renunciar este Convenio a la expiración de cada período de cinco años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 19

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 20

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y declaraciones de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 21

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 22

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo Convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 18, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

Artículo 23

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONVENIO 136

Convenio relativo a la protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 de junio de 1971 en su quincuagésima sexta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección contra los riesgos del benceno, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un Convenio internacional,

adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el benceno, 1971:

Artículo 1º

El presente Convenio se aplica a todas las actividades en que los trabajadores estén expuestos:

- a) al hidrocarburo aromático, benceno C_6H_6 , que se designará en adelante por la palabra "benceno";
- b) a los productos cuyo contenido en benceno exceda de 1 por ciento por unidad de volumen; estos productos se designarán en adelante por la expresión "productos que contengan benceno".

Artículo 2º

1. Siempre que se disponga de productos de sustitución inocuos o menos nocivos, deberán utilizarse tales productos en lugar del benceno o de los productos que contengan benceno.
2. El párrafo 1 del presente artículo no se aplica:
 - a) a la producción de benceno;
 - b) al empleo de benceno en trabajos de síntesis química;
 - c) al empleo de benceno en los carburantes;
 - d) a los trabajos de análisis o de investigación realizados en laboratorios.

Artículo 3º

1. La autoridad competente de un país podrá permitir excepciones temporales al porcentaje establecido en el apartado b) del artículo 1º y a las disposiciones del párrafo 1 del artículo 2º de este Convenio, en las condiciones y dentro de los límites de tiempo que se determinen, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesados, donde tales organizaciones existan.
2. En tal caso, el Miembro en cuestión indicará en su memoria sobre la aplicación de este Convenio, presentada en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el estado de su legislación y práctica en cuanto a las cuestiones objeto de tales excepciones y cualquier progreso realizado con miras a la aplicación completa de las disposiciones de este Convenio.
3. A la expiración de un período de tres años, después de la entrada en vigor inicial de este Convenio, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia un informe especial relativo a la aplicación de los párrafos 1 y 2 del presente artículo, que contenga las proposiciones que juzgue oportunas con miras a las medidas que hayan de tomarse a este respecto.

Artículo 4º

1. Deberá prohibirse el empleo de benceno o de productos que contengan benceno en ciertos trabajos que la legislación nacional habrá de determinar.
2. Esta prohibición deberá comprender, por lo menos, el empleo de benceno o de productos que contengan benceno como disolvente o diluyente, salvo cuando se efectúe la operación en un sistema estanco o se utilicen otros métodos de trabajo igualmente seguros.

Artículo 5º

Deberán adoptarse medidas de prevención técnica y de higiene del trabajo para asegurar la protección eficaz de los trabajadores expuestos al benceno o a productos que contengan benceno.

Artículo 6º

1. En los locales donde se fabrique, manipule o emplee benceno o productos que contengan benceno deberán adoptarse todas las medidas necesarias para prevenir la emanación de vapores de benceno en la atmósfera del lugar de trabajo.
2. Cuando haya trabajadores expuestos al benceno o a productos que contengan benceno, el empleador deberá tomar las medidas necesarias para que la concentración de benceno en la atmósfera del lugar de trabajo no exceda de un máximo que habrá de fijar la autoridad competente en un nivel no superior a un valor tope de 25 partes por millón (u 80 mg/m³).
3. La autoridad competente deberá fijar mediante normas apropiadas el modo de medir la concentración de benceno en la atmósfera del lugar de trabajo.

Artículo 7º

1. Los trabajos que entrañen el empleo de benceno o de productos que contengan benceno deberán realizarse, en lo posible, en sistemas estancos.
2. Cuando no puedan utilizarse sistemas estancos, los lugares de trabajo donde se emplee benceno o productos que contengan benceno deberán estar equipados de medios eficaces que permitan evacuar los vapores de benceno en la medida necesaria para proteger la salud de los trabajadores.

Artículo 8º

1. Los trabajadores que puedan entrar en contacto con benceno líquido o con productos líquidos que contengan benceno deberán estar provistos de medios de protección personal adecuados contra los riesgos de absorción percutánea.
2. Los trabajadores que, por razones especiales, puedan estar expuestos a concentraciones de benceno en la atmósfera del lugar de trabajo que excedan del máximo a que se refiere el párrafo 2 del artículo 6º de este Convenio deberán estar provistos de medios de protección personal adecuados contra los riesgos de inhalación de vapores de benceno. Se deberá limitar la duración de la exposición en la medida de lo posible.

Artículo 9º

1. Los trabajadores que, a causa de las tareas que hayan de realizar, estén expuestos al benceno o a productos que contengan benceno deberán ser objeto de:
 - a) un examen médico completo de aptitud, previo al empleo, que comprenda un análisis de sangre;
 - b) exámenes periódicos ulteriores que comprendan exámenes biológicos incluido un análisis de sangre, a intervalos fijados por la legislación nacional.
2. La autoridad competente de cada país, previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, donde tales organizaciones existan, podrán permitir excepciones a las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo, respecto de determinadas categorías de trabajadores.

Artículo 10

1. Los exámenes médicos previstos en el párrafo 1 del artículo 9º del presente Convenio deberán:
 - a) efectuarse bajo la responsabilidad de un médico calificado y reconocido por la autoridad competente, con la ayuda, si ha lugar de un laboratorio competente;
 - b) certificarse en la forma apropiada.
2. Dichos exámenes médicos no deberán ocasionar gasto alguno a los trabajadores.

Artículo 11

1. Las mujeres embarazadas cuyo estado haya sido certificado por un médico y las madres lactantes no deberán ser empleadas en trabajos que entrañen exposición al benceno o a productos que contengan benceno.
2. Los menores de dieciocho años de edad no deberán ser empleados en trabajos que entrañen exposición al benceno o a productos que contengan benceno, a menos que se trate de jóvenes que reciban formación profesional impartida bajo la vigilancia médica y técnica adecuada.

Artículo 12

En todo recipiente que contenga benceno o productos en cuya composición haya benceno deberán inscribirse de forma claramente visible la palabra "Benceno" y los símbolos necesarios de peligro.

Artículo 13

Los Estados Miembros deberán tomar las medidas apropiadas para que todo trabajador expuesto al benceno o a productos que contengan benceno reciba instrucciones adecuadas sobre las precauciones que deba tomar para proteger su salud y evitar accidentes, y sobre el tratamiento apropiado en caso de que se manifiesten síntomas de intoxicación.

Artículo 14

Todo Estado Miembro que ratifique el presente Convenio deberá:

- a) adoptar, por vía legislativa o por cualquier otro método conforme a la práctica y las condiciones nacionales, las medidas necesarias para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio;
- b) indicar, conforme a la práctica nacional, a qué persona o personas incumbe la obligación de asegurar el cumplimiento de las disposiciones del presente Convenio;
- c) comprometerse a proporcionar los servicios de inspección apropiados para controlar el cumplimiento de las disposiciones del presente Convenio, o a cerciorarse de que se ejerce una inspección adecuada.

Artículo 15

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 16

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 17

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 18

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 19

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 20

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 21

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo Convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 17, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;

- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

Artículo 22

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONVENIO 156

Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que "todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades";

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;

Tomando nota de las disposiciones de los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen "que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia";

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un Convenio internacional,

adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

Artículo 1º

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
3. A los fines del presente Convenio, las expresiones "hijos a su cargo" y "otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén" se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9º del presente Convenio.
4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como "trabajadores con responsabilidades familiares".

Artículo 2º

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3º

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término "discriminación" significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1º y 5º del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4º

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5º

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6º

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7º

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8º

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Artículo 9º

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, Convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

Artículo 10

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1º.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

Artículo 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 12

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 13

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 14

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante

un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 15

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 16

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 17

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 18

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo Convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio; no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

Artículo 19

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

**Sexagésima Novena Reunión
(Ginebra, 1º - 22 de junio de 1983)****CONVENIO 159****Convenio sobre la readaptación profesional y el
empleo de personas inválidas**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1º de junio de 1983 en su sexagésima novena reunión;

Habiendo tomado nota de las normas internacionales existentes contenidas en la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, y en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Tomando nota de que desde la adopción de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, se han registrado progresos importantes en la comprensión de las necesidades en materia de readaptación, en el alcance y organización de los servicios de readaptación y en la legislación y la práctica de muchos Miembros en relación con las cuestiones abarcadas por la Recomendación;

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el año 1981 Año Internacional de los Impedidos con el tema de Plena participación e igualdad y que un programa mundial de acción relativo a 135 personas inválidas tendría que permitir la adopción de medidas eficaces a nivel nacional e internacional para el logro de las metas de la plena participación de las personas inválidas en la vida social y el desarrollo, así como de la "igualdad";

Considerando que esos progresos avalan la conveniencia de adoptar normas internacionales nuevas al respecto para tener en cuenta, en especial, la necesidad de asegurar, tanto en las zonas rurales como urbanas, la igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas inválidas en materia de empleo y de integración en la comunidad;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la readaptación profesional, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que estas proposiciones revistan la forma de un Convenio,

adopta con fecha veinte de junio de mil novecientos ochenta y tres, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983;

PARTE I**Definiciones y campo de aplicación****Artículo 1º**

1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por "persona inválida" toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.
2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.
3. Todo Miembro aplicará las disposiciones de este Convenio mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional.
4. Las disposiciones del presente Convenio serán aplicables a todas las categorías de personas inválidas.

PARTE II**Principios de política de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas****Artículo 2º**

De conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente, la política nacional sobre la readaptación profesional y de empleo de personas inválidas.

Artículo 3º

Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.

Artículo 4º

Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

Artículo 5º

Se consultará a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de dicha política y, en particular, sobre las medidas que deben adoptarse para promover la cooperación y la coordinación entre los organismos públicos y privados que participan en actividades de readaptación profesional. Se consultará asimismo a las organizaciones representativas constituidas por personas inválidas o que se ocupan de dichas personas.

PARTE III

Medidas a nivel nacional para el desarrollo de servicios de readaptación profesional y empleo para personas inválidas

Artículo 6º

Todo Miembro, mediante la legislación nacional y por otros métodos conformes con las condiciones y práctica nacionales, deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar los artículos 2º, 3º, 4º y 5º del presente Convenio.

Artículo 7º

Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.

Artículo 8º

Se adoptarán medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas.

Artículo 9º

Todo Miembro deberá esforzarse en asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de otro personal cualificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas inválidas.

PARTE IV

Disposiciones finales

Artículo 10

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo Convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

Artículo 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

CONVENIO 162

Convenio sobre Utilización del Asbesto en Condiciones de Seguridad

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1986 en su septuagésima segunda reunión;

Recordando los Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, especialmente el Convenio y la Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974; el Convenio y la Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977; el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; el Convenio y la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, y la Lista de enfermedades profesionales, tal como fue revisada en 1980, anexa al Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964, así como el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la seguridad en la utilización del amianto, publicado por la Oficina Internacional del Trabajo en 1984, que establecen los principios de una política nacional y de una acción a nivel nacional.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad en la utilización del asbesto, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un Convenio internacional,

adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos ochenta y seis, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el asbesto, 1986.

PARTE I

Campo de Aplicación y Definiciones

Artículo 1º

1. El presente Convenio se aplica a todas las actividades en las que los trabajadores estén expuestos al asbesto en el curso de su trabajo.
2. Previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, y con base en una evaluación de los riesgos que existen para la salud y de las medidas de seguridad aplicadas, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá excluir determinadas ramas de actividad económica o determinadas empresas de la aplicación de ciertas disposiciones del Convenio, cuando juzgue innecesaria su aplicación a dichos sectores o empresas.
3. Cuando decida la exclusión de determinadas ramas de actividad económica o de determinadas empresas, la autoridad competente deberá tener en cuenta la frecuencia, la duración y el nivel de exposición, así como el tipo de trabajo y las condiciones reinantes en el lugar de trabajo.

Artículo 2º

A los fines del presente Convenio:

- a) el término "asbesto" designa la forma fibrosa de los silicatos minerales pertenecientes a los grupos de rocas metamórficas de las serpentinas, es decir, el crisotilo (asbesto blanco), y de las anfíbolitas, es decir, la actinolita, la amosita (asbesto pardo cummingtonita-grunerita), la antofilita, la crocidolita (asbesto azul), la tremolita o cualquier mezcla que contenga uno o varios de estos minerales;
- b) la expresión "polvo de asbesto" designa las partículas de asbesto en suspensión en el aire o las partículas de asbesto depositadas que pueden desplazarse y permanecer en suspensión en el aire en los lugares de trabajo;
- c) la expresión "polvo de asbesto en suspensión en el aire" designa, con fines de medición, las partículas de polvo medidas por evaluación gravimétrica u otro método equivalente;
- d) la expresión "fibras de asbesto respirables" designa las fibras de asbesto cuyo diámetro sea inferior a tres micras y cuya relación entre longitud y diámetro sea superior a 3:1; en la medición, solamente se tomarán en cuenta las fibras de longitud superior a cinco micras;
- e) la expresión "exposición al asbesto" designa una exposición en el trabajo a las fibras de asbesto respirables o al polvo de asbesto en suspensión en el aire, originada por el asbesto o por minerales, materiales o productos que contengan asbesto;

- f) la expresión "los trabajadores" abarca a los miembros de cooperativas de producción;
- g) la expresión "representantes de los trabajadores" designa los representantes de los trabajadores reconocidos como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

PARTE II

Principios Generales

Artículo 3º

1. La legislación nacional deberá prescribir las medidas que habrán de adoptarse para prevenir y controlar los riesgos para la salud debidos a la exposición profesional al asbesto y para proteger a los trabajadores contra tales riesgos.
2. La legislación nacional adoptada en aplicación del párrafo 1 del presente artículo deberá revisarse periódicamente a la luz de los progresos técnicos y del desarrollo de los conocimientos científicos.
3. La autoridad competente podrá permitir excepciones de carácter temporal a las medidas prescritas en virtud del párrafo 1 del presente artículo, en las condiciones y dentro de los plazos fijados previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesados.
4. Cuando la autoridad competente permita excepciones con arreglo al párrafo 3 del presente artículo, deberá velar por que se tomen las precauciones necesarias para proteger la salud de los trabajadores.

Artículo 4º

La autoridad competente deberá consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas acerca de las medidas que habrán de adoptarse para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 5º

1. La observancia de la legislación adoptada de conformidad con el artículo 3º del presente Convenio deberá asegurarse por medio de un sistema de inspección suficiente y apropiado.
2. La legislación nacional deberá prever las medidas necesarias, incluyendo sanciones adecuadas, para garantizar la aplicación efectiva y el cumplimiento de las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 6º

1. Los empleadores serán responsables de la observancia de las medidas prescritas.

2. Cuando dos o más empleadores lleven a cabo simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, deberán colaborar en la aplicación de las medidas prescritas, sin perjuicio de la responsabilidad que incumba a cada uno por la salud y la seguridad de sus propios trabajadores. En casos apropiados, la autoridad competente deberá prescribir las modalidades generales de tal colaboración.
3. Los empleadores deberán preparar en colaboración con los servicios de salud y seguridad de los trabajadores, previa consulta con los representantes de los trabajadores interesados, las disposiciones que habrán de aplicar en situaciones de urgencia.

Artículo 7º

Dentro de los límites de su responsabilidad, deberá exigirse a los trabajadores que observen las consignas de seguridad e higiene prescritas para prevenir y controlar los riesgos que entraña para la salud la exposición profesional al asbesto, así como para protegerlos contra tales riesgos.

Artículo 8º

Los empleadores y los trabajadores o sus representantes deberán colaborar lo más estrechamente posible, a todos los niveles en la empresa, en la aplicación de las medidas prescritas conforme al presente Convenio.

PARTE III

Medidas de Prevención y de Protección

Artículo 9º

La legislación nacional adoptada de conformidad con el artículo 3º del presente Convenio deberá disponer la prevención o control de la exposición al asbesto mediante una o varias de las medidas siguientes:

- a) someter todo trabajo en que el trabajador pueda estar expuesto al asbesto a disposiciones que prescriban medidas técnicas de prevención y prácticas de trabajo adecuadas, incluida la higiene en el lugar de trabajo;
- b) establecer reglas y procedimientos especiales, incluidas las autorizaciones, para la utilización del asbesto o de ciertos tipos de asbesto o de ciertos productos que contengan asbesto o para determinados procesos de trabajo.

Artículo 10

Cuando sea necesario para proteger la salud de los trabajadores y sea técnicamente posible, la legislación nacional deberá establecer una o varias de las medidas siguientes:

- a) siempre que sea posible, la sustitución del asbesto, o de ciertos tipos de asbesto o de ciertos productos que contengan asbesto, por otros materiales o productos o la utilización de tecnologías alternativas, científicamente reconocidos por la autoridad competente como inofensivos o menos nocivos

- b) la prohibición total o parcial de la utilización del asbesto o de ciertos tipos de asbesto o de ciertos productos que contengan asbesto en determinados procesos de trabajo.

Artículo 11

1. Deberá prohibirse la utilización de la crocidolita y de los productos que contengan esa fibra.
2. La autoridad competente deberá estar facultada previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, para permitir excepciones a la prohibición prevista en el párrafo 1 del presente artículo cuando la sustitución no sea razonable y factible, siempre que se tomen medidas para garantizar que la salud de los trabajadores no corra riesgo alguno.

Artículo 12

1. Deberá prohibirse la pulverización de todas las formas de asbesto.
2. La autoridad competente deberá estar facultada, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, para permitir excepciones a la prohibición prevista en el párrafo 1 del presente artículo, cuando los métodos alternativos no sean razonables y factibles, siempre que se tomen medidas para garantizar que la salud de los trabajadores no corra riesgo alguno.

Artículo 13

La legislación nacional deberá disponer que los empleadores notifiquen, en la forma y con la extensión que prescriba la autoridad competente, determinados tipos de trabajo que entrañen una exposición al asbesto.

Artículo 14

Incumbirá a los productores y a los proveedores de asbesto, así como a los fabricantes y a los proveedores de productos que contengan asbesto, la responsabilidad de rotular suficientemente los embalajes y, cuando ello sea necesario, los productos, en un idioma y de una manera fácilmente comprensibles por los trabajadores y los usuarios interesados, según las prescripciones dictadas por la autoridad competente.

Artículo 15

1. La autoridad competente deberá prescribir límites de exposición de los trabajadores al asbesto u otros criterios de exposición que permitan la evaluación del medio ambiente de trabajo.
2. Los límites de exposición u otros criterios de exposición deberán fijarse y revisarse y actualizarse periódicamente a la luz de los progresos tecnológicos y de la evolución de los conocimientos técnicos y científicos.
3. En todos los lugares de trabajo en que los trabajadores estén expuestos al asbesto, el empleador deberá tomar todas las medidas pertinentes para prevenir o controlar el desprendimiento de polvo de asbesto en el aire y para garantizar que se observen los límites de exposición y otros criterios de exposición, así como para reducir la exposición al nivel más bajo que sea razonable y factible lograr.

4. Cuando las medidas adoptadas en aplicación del párrafo 3 del presente artículo no basten para circunscribir el grado de exposición al asbesto dentro de los límites especificados o no sean conformes a otros criterios de exposición fijados en aplicación del párrafo 1 del presente artículo, el empleador deberá proporcionar, mantener y en caso necesario reemplazar, sin que ello suponga gastos para los trabajadores, el equipo de protección respiratoria que sea adecuado y ropa de protección especial, cuando corresponda. El equipo de protección respiratoria deberá ser conforme a las normas fijadas por la autoridad competente y sólo se utilizará con carácter complementario, temporal, de emergencia o excepcional y nunca en sustitución del control técnico.

Artículo 16

Cada empleador deberá establecer y aplicar, bajo su propia responsabilidad, medidas prácticas para la prevención y el control de la exposición de sus trabajadores al asbesto y para la protección de éstos contra los riesgos debidos al asbesto.

Artículo 17

1. La demolición de instalaciones o estructuras que contengan materiales aislantes friables a base de asbesto y la eliminación del asbesto de los edificios o construcciones cuando hay riesgo de que el asbesto pueda entrar en suspensión en el aire, sólo podrán ser emprendidas por los empleadores o contratistas reconocidos por la autoridad competente como calificados para ejecutar tales trabajos conforme a las disposiciones del presente Convenio y que hayan sido facultados al efecto.
2. Antes de emprender los trabajos de demolición, el empleador o contratista deberá elaborar un plan de trabajo en el que se especifiquen las medidas que habrán de tomarse, inclusive las destinadas a:
 - a) proporcionar toda la protección necesaria a los trabajadores;
 - b) limitar el desprendimiento de polvo de asbesto en el aire;
 - c) prever la eliminación de los residuos que contengan asbesto, de conformidad con el artículo 19 del presente Convenio.
3. Deberá consultarse a los trabajadores o sus representantes sobre el plan de trabajo a que se refiere el párrafo 2 del presente artículo.

Artículo 18

1. Cuando el polvo de asbesto pueda contaminar la ropa personal de los trabajadores, el empleador, de conformidad con la legislación nacional y previa consulta con los representantes de los trabajadores, deberá proporcionar ropa de trabajo adecuada que no se usará fuera de los lugares de trabajo.
2. La manipulación y la limpieza de la ropa de trabajo y de la ropa de protección especial, tras su utilización, deberán efectuarse en condiciones sujetas a control, de conformidad con lo establecido por la autoridad competente, a fin de evitar el desprendimiento de polvo de asbesto en el aire.

3. La legislación nacional deberá prohibir que los trabajadores lleven a sus casas la ropa de trabajo, la ropa de protección especial y el equipo de protección personal.
4. El empleador será responsable de la limpieza, el mantenimiento y el depósito de la ropa de trabajo, de la ropa de protección especial y del equipo de protección personal.
5. El empleador deberá poner a disposición de los trabajadores expuestos al asbesto instalaciones donde puedan lavarse, bañarse o ducharse en los lugares de trabajo, según convenga.

Artículo 19

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, el empleador deberá eliminar los residuos que contengan asbesto de manera que no se produzca ningún riesgo para la salud de los trabajadores interesados, incluidos los que manipulan residuos de asbesto, o de la población vecina a la empresa.
2. La autoridad competente y los empleadores deberán adoptar medidas apropiadas para evitar que el medio ambiente general sea contaminado por polvos de asbesto provenientes de los lugares de trabajo.

PARTE IV

Vigilancia del Medio Ambiente de Trabajo y de la Salud de los Trabajadores

Artículo 20

1. Cuando sea necesario para proteger la salud de los trabajadores, el empleador deberá medir la concentración de polvos de asbesto en suspensión en el aire en los lugares de trabajo y vigilar la exposición de los trabajadores al asbesto a intervalos determinados por la autoridad competente y de conformidad con los métodos aprobados por ésta.
2. Los registros de los controles del medio ambiente de trabajo y de la exposición de los trabajadores al asbesto deberán conservarse durante un plazo prescrito por la autoridad competente.
3. Tendrán acceso a dichos registros los trabajadores interesados, sus representantes y los servicios de inspección.
4. Los trabajadores o sus representantes deberán tener el derecho de solicitar controles del medio ambiente de trabajo y de impugnar los resultados de los controles ante la autoridad competente.

Artículo 21

1. Los trabajadores que estén o hayan estado expuestos al asbesto deberán poder beneficiarse, conforme a la legislación y la práctica nacionales, de los exámenes médicos necesarios para vigilar su estado de salud en función del riesgo profesional y diagnosticar las enfermedades profesionales provocadas por la exposición al asbesto.

2. La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con la utilización del asbesto no debe entrañar ninguna pérdida de ingresos para ellos. Dicha vigilancia debe ser gratuita y debe tener lugar, en la medida posible, durante las horas de trabajo.
3. Los trabajadores deberán ser informados en forma adecuada y suficiente de los resultados de sus exámenes médicos y ser asesorados personalmente respecto de su estado de salud en relación con su trabajo.
4. Cuando no sea aconsejable desde el punto de vista médico la asignación permanente a un trabajo que entrañe exposición al asbesto, deberá hacerse todo lo posible para ofrecer al trabajador afectado otros medios de mantener sus ingresos, de manera compatible con la práctica y las condiciones nacionales.
5. La autoridad competente deberá elaborar un sistema de notificación de las enfermedades profesionales causadas por el asbesto.

PARTE V

Información y Educación

Artículo 22

1. En coordinación y colaboración con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, la autoridad competente deberá tomar las medidas adecuadas para promover la difusión de informaciones y la educación de todas las personas interesadas acerca de los riesgos que entraña para la salud la exposición al asbesto.
2. La autoridad competente deberá velar por la formulación por los empleadores, por escrito, de políticas y procedimientos relativos a las medidas de educación y de formación periódica de los trabajadores en lo que concierne a los riesgos debidos al asbesto y a los métodos de prevención y control.
3. Los empleadores deberán velar por que todos los trabajadores expuestos o que puedan estar expuestos al asbesto sean informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo, conozcan las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos y reciban una formación continua al respecto.

PARTE VI

Disposiciones Finales

Artículo 23

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 24

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 25

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 26

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 27

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 28

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 29

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo Convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 25, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

Artículo 30

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

**CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA
División Jurídica****Cursa con alcance el Decreto N° 1.907, de 1998,
del Ministerio de Relaciones Exteriores**

Núm. 3.244.- Santiago, 28 de enero de 1999.- Esta Contraloría General ha dado curso al instrumento del epígrafe, mediante el cual se promulgan los Convenios Internacionales del Trabajo que indica, pero cumple con hacer presente que entiende que el Convenio N° 103, a que se refiere la letra a), de su artículo único, se promulga con la reserva a que se alude en los considerandos del mismo decreto, la que fue aprobada por el Congreso Nacional conjuntamente con dicho Convenio, según se expresa en el Oficio N° 197, de 1994, de la Honorable Cámara de Diputados.

Con el alcance que antecede, se ha dado curso regular al documento individualizado en la suma.

Dios guarde a Us.- Arturo Aylwin Azócar, Contralor General de la República.

Al Señor
Ministro de Relaciones Exteriores
Presente.

Cartilla Informativa:

INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

**Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad - Comité Paritario
de Higiene y Seguridad - Departamento de Prevención
de Riesgos Profesionales**

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

- Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad.
- Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales.

¿Cuándo una empresa debe tener Reglamento Interno?

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

Aquellas en que laboren 25 o más trabajadores permanentes están obligadas a diseñar uno de Orden, Higiene y Seguridad.

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

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

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

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

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

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

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

¿A qué organismo deben remitirse estos reglamentos?

El de *higiene y seguridad* no tiene que enviarse a ninguna institución. En cambio, el de *Orden, Higiene y Seguridad* se debe remitir copia a la Dirección del Trabajo y Ministerio de Salud.

La empresa ¿debe comunicar a sus trabajadores?

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

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

Comités Paritarios ¿Qué son y cómo funcionan?

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

Este comité tiene como funciones:

- Asesorar e instruir a los trabajadores sobre el uso correcto de los instrumentos de protección.
- Vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, protección, higiene y seguridad, por parte de la empresa y los trabajadores.
- Investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
- Indicar la adopción de medidas de higiene y seguridad que sirvan para prevenir los riesgos profesionales.
- Promover la realización de cursos de asesoramientos destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.
- Decidir si un accidente o una enfermedad profesional se debió a una negligencia del trabajador.
- Cumplir las funciones que le encomiende el organismo administrador del seguro respectivo.

¿Cómo se eligen los representantes de los trabajadores?

Mediante votación secreta y directa, en la que participan todos los trabajadores de la empresa, faena, sucursal o agencia. El voto es por escrito y en él se anotan tantos nombres de candidatos como personas deben elegirse.

De este proceso eleccionario debe levantarse una copia en triplicado y remitir una de las copias a la Inspección del Trabajo correspondiente.

¿Qué requisitos deben cumplir estos representantes?

- Ser mayor de 18 años.
- Saber leer y escribir.
- Tener un año de antigüedad en la empresa. A menos que más del 50% de los trabajadores tengan una antigüedad inferior a un año.
- Acreditar la asistencia a un curso de orientación de prevención de riesgos o prestar o haber prestado servicio en el departamento de prevención de riesgos profesionales de la empresa.

¿Tienen derecho a fuero estos representantes?

Sí, un representante titular de los trabajadores ante el Comité Paritario tiene derecho a fuero laboral. En caso de que existan varios comités, en una misma empresa, gozará de este derecho un representante del Comité Paritario Perma-

nente y si éste no existe lo tendrá un representante de los trabajadores del primer comité que se haya constituido en la empresa.

Obligaciones del empleador ante el Comité Paritario

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

Departamento de Prevención de Riesgos

Las empresas industriales o comerciales en las que laboren más de 100 trabajadores deben contar con un departamento de este tipo.

¿Quién dirige este departamento?

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

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

DEL DIARIO OFICIAL

12

FEBRERO

- Decreto N° 126, de 11.12.98, de la Subsecretaría del Trabajo. Fija sectores productivos a los que deberá orientarse el Programa de Reconversión Laboral que administra el SENCE en el caso de los trabajadores desplazados del sector fabricación de objetos de barro, loza y porcelana, del rubro textil y confecciones y del Sector Portuario de Lirquén de la VIII Región del Bío-Bío.

15

FEBRERO

- Resolución N° 1.101 exenta, de 12.02.99, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Resolución N° 785 exenta, de 1999, que autorizó a los contribuyentes para presentar las declaraciones de impuestos que deben efectuarse en el Formulario 29, a través de Internet. Publicada en esta edición del Boletín.

17

FEBRERO

- Resolución N° 1.089 exenta, de 11.02.99, del Servicio de Impuestos Internos. Obligación de presentar información que indica para contribuyentes que señala (información sobre remuneraciones pagadas e Impuesto Unico retenido a trabajadores). Publicada en esta edición del Boletín.
- Resolución N° 1.112 exenta, de 12.02.99. Complementa Resoluciones N°s. 6.352 y 7.603 exentas, de 1998 (autorizar a los contribuyentes para presentar, a través de Internet, las declaraciones de impuestos anuales a la renta que deben declararse en el Formulario 22). (Publicada en esta edición del Boletín).

20

FEBRERO

- Resolución N° 1.228 exenta, de 19.02.99, del Servicio de Impuestos Internos:

"Establece procedimiento a que deben ajustarse las instrucciones de Cargo que se indican al presentar una declaración y pago simultáneo de impuestos a través de Internet".

23

FEBRERO

- Decreto N° 684, de 14.12.98, del Ministerio de Educación. Modifica Reglamento de Ley N° 19.532, que crea el Régimen de Jornada de Escolar Completa Diurna y dicta normas para su aplicación.

3

MARZO

- Decreto N° 1.907, de 3.11.98, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga los Convenios N°s. 42, 103, 115, 136, 156, 159 y 162, adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Publicado en esta edición del Boletín.

5

MARZO

- Decreto N° 738, de 24.12.98, del Ministerio de Educación. Reglamenta el otorgamiento de Becas de Matrículas, financiadas por el ítem de Becas de Educación Superior.



- Auto Acordado que determina la forma de funcionamiento de los Tribunales y demás servicios judiciales. Corte Suprema.

- Decreto N° 14, de 21.01.99, del Ministerio de Educación. Fija valor de la subvención adicional especial, artículo 41 D.F.L. N° 2, de 1998, a partir de noviembre de 1998.

Informativo:

USTED DEBE SABER SOBRE EL FUERO MATERNAL

El fuero maternal es el derecho que tiene la mujer trabajadora y que se encuentra establecido en el Código del Trabajo. Consiste en la imposibilidad, por un período determinado, de ser despedida de su trabajo o que el empleador o quien lo represente ponga término a la relación laboral, sin una autorización judicial previa.

¿Cuánto dura el fuero maternal?

- De acuerdo al artículo 201 del Código del Trabajo, la mujer tiene fuero por maternidad desde el inicio de su embarazo, hasta un año después de expirado el período postnatal o el período postnatal suplementario.

¿Qué tipo de contrato permite ejercer este derecho?

- Para que una mujer tenga derecho al fuero maternal no es necesario un tipo específico de contrato de trabajo. Es decir, la trabajadora puede estar bajo un contrato de plazo indefinido, de plazo fijo, o bien uno por obra o faena determinada.

¿Existe algún caso en que no se aplique el fuero maternal?

- No. El 9 de noviembre de 1998 apareció en el Diario Oficial la Ley N° 19.591 que modificó el artículo 201 del Código del Trabajo, al suprimir el inciso final que excluía del derecho de fuero maternal a las trabajadoras de casa particular.

A partir de esa fecha, las mujeres que trabajan como empleadas en casas particulares tienen derecho al fuero maternal, tal como aparece establecidos en el Código del Trabajo, Título II "De la Protección de la Maternidad" (Art. 194 a 208).

¿Se puede renunciar al derecho a fuero maternal?

- El fuero maternal es un derecho irrenunciable, lo cual significa que la mujer no puede legalmente acordar con su empleador la renuncia a dicho beneficio. Si llegara a hacerlo, tal pacto quedará nulo.

La Autorización Judicial

¿Qué debe hacer el empleador para obtener la autorización judicial?

- Para que sea otorgada la respectiva autorización, el empleador debe hacer una solicitud o demanda ante un juez competente, lo cual significa que mientras el empleador no realice este procedimiento, el juez no podrá emitir ningún pronunciamiento. La solicitud o demanda del empleador debe basarse sólo en las causales anteriormente señaladas.

¿Cuáles son los efectos de la denegación de la autorización judicial?

- Si el juez no concede al empleador la autorización para poner término al contrato individual de trabajo que tiene una mujer protegida por el fuero maternal, aunque accedió a la separación provisional de la trabajadora de sus labores, hay dos efectos:
 1. El inmediato reintegro de la trabajadora a su trabajo, y
 2. El pago de todas sus remuneraciones durante el tiempo que estuvo separada de su trabajo, en caso de que se haya accedido a la separación provisional de la trabajadora sin derecho a remuneraciones.

¿Qué debe hacer una mujer con fuero maternal que ha sido despedida?

- Una mujer protegida por el fuero maternal separada del trabajo por su empleador sin contar con la autorización judicial debe recurrir a la *Inspección del Trabajo* para denunciar tal hecho. La Inspección ordenará al empleador la reincorporación inmediata de la trabajadora a sus labores. Es importante recordar que la trabajadora tiene un plazo de 60 días hábiles para reclamar, a partir de la fecha de separación.

¿Qué ocurre con el fuero maternal de una mujer que renuncia a su trabajo y luego es recontratada?

- Si una mujer renuncia a su trabajo y, posteriormente, es recontratada por el mismo empleador o por otro, conserva todos los derechos que le corresponden por maternidad, entre ellos, el fuero.

¿Se puede condicionar la contratación de una mujer al estado de embarazo?

- Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato o la promoción o la movilidad de su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo; ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si la trabajadora se encuentra o no en estado de gravidez.

Esta disposición rige desde el 9 de noviembre de 1998, fecha en que salió publicada en el Diario Oficial la Ley N° 19.591 que agregó el párrafo anterior como inciso final en el Art. 194 del Código del Trabajo.

El Desafuero**¿Quién otorga la autorización para terminar el contrato a una mujer con fuero laboral?**

- Un juez es el único que puede autorizar el término del contrato a una trabajadora con fuero maternal.

¿En qué casos procede poner término al contrato de una mujer que se encuentra protegida por el fuero maternal?

- El artículo 174 del Código del Trabajo dispone que un juez puede autorizar al empleador a poner término del contrato en los siguientes casos:
 - Vencimiento del plazo del contrato.
 - Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
 - Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.
 - Negociaciones que ejecute la trabajadora dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
 - No concurrencia de la trabajadora a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días en igual período de tiempo. También por la falta injustificada, o sin aviso previo de parte de la trabajadora que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
 - Abandono del trabajo por parte de la trabajadora, entendiéndose como tal: la salida intempestiva e injustificada de la faena y durante las

horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien le represente, y la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad o el funcionamiento del establecimiento; la seguridad o la actividad de los trabajadores o la salud de éstos.
- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

FONO CONSULTA LABORAL

638 63 50

NOTICIAS

Loreto Rojas Rodríguez (*)

10
FEBRERO

- Un aumento real de 1,5% registraron las remuneraciones en las empresas afiliadas a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) en el trimestre octubre-diciembre 1998, con relación a igual período del año 1997 informó este organismo.

13
FEBRERO

- El Banco Central informó que el límite aplicado a las AFP para invertir en el extranjero subió de 12% a 16%. El tope de instrumentos de renta variable extranjeros también ascendió de 6% a 8%; mientras que el límite para las operaciones de cobertura de riesgo financiero se incrementó del 12% al 20% del valor del Fondo.

14
FEBRERO

- Cinco de los seis sindicatos rol B de la División Chuquicamata de CODELCO Chile, que representan a más de cuatro mil trabajadores, aprobaron por mayoría absoluta la última oferta que les hizo la administración del yacimiento en el marco de la negociación colectiva anticipada. El nuevo contrato colectivo será firmado con el compromiso de recuperar el reajuste del IPC que perderán al congelar sus sueldos durante 12 meses.

15
FEBRERO

- Dirigentes de la CUT y el presidente de la Confederación Nacional de Consumidores y Usuarios (CONADECU), Ernesto Benado, anunciaron que se creó un departamento de Defensa de los Consumidores para que sus afiliados denuncien eventuales irregularidades que puedan cometer en su contra empresas e instituciones. Las principales acusaciones recaen en las ISAPRES, ya que éstas tienen la facultad de rechazar, aprobar o cambiar las licencias médicas de sus asociados, según sus propios criterios.

16
FEBRERO

- El Ministerio del Trabajo elaboró un informe en el que establece un paralelo entre la situación vivida durante la crisis económica de los '80 y la estabilidad financiera de fines de los '90. En el informe, se establece que a diferencia de lo ocurrido en los '80, hoy el peso del ajuste económico –vía el alza de las tasas de interés– no recaerá en los trabajadores, ya que se busca proteger a los sectores más vulnerables.
- Andina recibió la oferta más contractiva que ha hecho CODELCO a una de sus divisiones, pues no sólo propone congelar los sueldos; sino, además, sugiere extender la jornada laboral de ocho a 12 horas, sin el pago de horas extras, y modificar el sistema de salud al sugerir un copago por parte de los trabajadores.
- La Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) rechazó los términos en que se están llevando las conversaciones entre los sindicatos y la Corporación del Cobre (CODELCO). En la FTC existe molestia hacia los sindicatos 2 y 3 de Chuquicamata, cuyas asambleas aceptaron los ofrecimientos de CODELCO para adelantar la negociación colectiva; lo que implica aceptar un acuerdo anticipado sobre la base de congelar sueldos y gratificaciones.

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

17

FEBRERO

- Los trabajadores de la división Salvador de la Federación de Trabajadores del Cobre aceptaron la propuesta de CODELCO para congelar este año el reajuste de los sueldos; con esto se adelanta la negociación colectiva a partir del 1º de marzo. Los trabajadores indicaron que "estamos dispuestos a aceptar dicho congelamiento de reajustes, siempre y cuando la empresa acepte revisar los parámetros de devolución y nos devuelvan el IPC cuando el precio del cobre se sitúe en 73 centavos de dólar la libra, tal como lo estipula el presupuesto de la nación". La condición de la empresa para la devolución del IPC es que a partir del año 2000, el precio del cobre se mantenga por tres meses consecutivos en un valor mayor o igual a los 85 centavos de dólar. En esas circunstancias, se devolvería el 50%; la otra mitad se devolvería una vez que el *commodity* permaneciera en ese valor por otros seis meses consecutivos.
- El Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, informó que este año el gobierno destinará \$ 3 mil millones para promover el retiro de 2.600 funcionarios de la administración central del Estado. Este incentivo al retiro es parte del plan de modernización de la gestión pública y comenzó a desarrollarse en 1998, año en que mil personas se acogieron al beneficio. Consiste en una compensación económica que va de 6 a 10 meses remuneraciones, además de su jubilación para todos aquellos funcionarios que cumplan con los requisitos de edad (60 años para las mujeres y 65 años para los hombres).

A la reunión asistió el presidente (s) de la ANEF, Milenko Mihovilovic, quien no estuvo de acuerdo con incentivar el retiro, pues a su juicio hoy "faltan funcionarios".

18

FEBRERO

- El presidente (s) de la CUT, José Ortiz, denunció que mientras los empresarios frutícolas obtuvieron 5,6% más de utilidades en 1998 respecto del año anterior, los trabajadores temporeros del sector recibirán en las actuales faenas veraniegas 25% menos del sueldo que percibieron en la temporada precedente.

19

FEBRERO

- El Ministro (s) del Trabajo, Patricio Tombolini, anunció durante una visita a la VI región que se realizará una fiscalización a las condiciones laborales de trabajadoras temporeras agrícolas entre las regiones V y IX, como respuesta a las reiteradas denuncias de irregularidades en ese sector.
- La Superintendencia de AFP informó que en un año los traspasos de afiliados anulados disminuyeron en un 93,4%, en comparación con 1997, año en que llegaron a 458.724 las suscripciones rechazadas. Esta situación está asociada con la entrada en vigencia de la Circular N° 998, que aumentó los requisitos para aprobar los traslados de fondos previsionales.
- La Ministra del SERNAM, Josefina Bilbao, indicó que su presencia en la IX región responde a una decisión tomada por el Gobierno, frente al dramático accidente de temporeros en Pitrufquén pertenecientes a la empresa Agrícola e Inversiones San José Ltda. En ese accidente, estuvieron involucrados "gran cantidad de trabajadores, temporeros dentro de las cuales se enfrenta el fallecimiento de una persona que formaba parte del programa de SERNAM para mujeres jefas de hogar".

20
FEBRERO

Bilbao se reunió con el Intendente (s), Isaac Vergara, y con los SEREMIS de Trabajo, Luis Risso y de Transportes (s), Edgardo Mella. Luego de estas reuniones, la Ministra visitó a los heridos en el accidente.

- El Ministro del Trabajo (s), Patricio Tombolini, informó que se aplicarán las "máximas sanciones" a la empresa hortofrutícola San José. "La Dirección del Trabajo ha constatado que hay infracción laboral al no existir contratos de trabajo en un número importante de trabajadores, por lo tanto, se sancionará a la empresa por no cumplir con las leyes vigentes".
- El Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, informó que su ministerio prevé que la tasa de desocupación nacional de este año no será superior al 8% como promedio anual. Esta opinión es diferente a la del Ministerio de Economía que pronostica una cifra cercana a los dos dígitos.

21
FEBRERO

- La Confederación Unitaria de Trabajadores del Transporte (CONUTT) propuso la creación de una comisión tripartita que apunte a la regulación global del transporte a través de una legislación laboral especial. Ricardo Maldonado, presidente de la CONUTT, indicó que la comisión debe estar conformada por empresarios, autoridades de gobierno y las organizaciones de los trabajadores del transporte. Ella debe discutir cinco puntos concretos: sistema de remuneraciones, jornada laboral, derecho a la sindicalización, negociación colectiva y condiciones de trabajo. Maldonado considera que una opción real para bajar la tasa de accidentes está vinculada a cambios profundos al transporte de carga de pasajeros. Agregó que el Gobierno y los empresarios se niegan a ratificar ante la OIT el Convenio N° 153, de 1979, sobre período de descanso en transporte de carretera y condiciones de trabajo, lo que a su juicio, revela una insensibilidad social.

22
FEBRERO

- Los diputados demócratacristianos Luis Pareto, Pablo Lorenzini y Carlos Olivares informaron que presentarán un proyecto de ley que permita el retiro de hasta un 20% de los fondos acumulados en las AFP para financiar gastos imprevistos originados por enfermedades catastróficas.
- Un incremento del 25% en términos reales tuvieron las remuneraciones del sector público en el período 1994-1998, en promedio, siete puntos porcentuales por sobre el aumento que representaron los salarios generales del país en igual lapso (18%). Los datos figuran en un Informe acerca del funcionamiento del mercado del trabajo durante la Administración Frei, preparado por el Ministerio del Trabajo.
- El presidente de la Confederación de Trabajadores de la Industria Alimenticia de Chile (COTIACH), Manuel Ahumada, se manifestó preocupado por la gran cantidad de niños menores de 14 años y adultos mayores de 50 que trabajan en los supermercados de la Región Metropolitana, sin recibir sueldo ni tener contrato. Según cifras entregadas por la organización más de 7 mil jóvenes se desempeñan como empaquetadores y sobre 3 mil son menores de 14 años. Sobre los mayores de 50 años, indicó que se desempeñan en los supermercados como cuidadores de autos y "no reciben ningún tipo de remuneración a pesar de cumplir ho-

23
FEBRERO

rarios y lucir uniforme, que en la mayoría de los casos, debe comprar el mismo trabajador". Ahumada responsabilizó de esta situación a los dueños de supermercados.

- La Superintendencia de AFP informó que el ingreso imponible promedio de los cotizantes del sistema de administradoras de fondos de pensiones registró un aumento de 0,4% entre los meses de diciembre de 1997 y diciembre de 1998.

24
FEBRERO

- CODELCO dio a conocer un completo calendario de los plazos para reducir los costos de la empresa. Con este plan de emergencia se pretenden ahorrar US\$250 millones, de los cuales US\$70 millones se reducirán a través de la venta de activos y otros ingresos. La principal medida para lograr el ahorro está en la renegociación de contratos con los proveedores de la empresa; ámbito al que se destinan aprox. US\$1.100 millones en compras de bienes y servicios.

25
FEBRERO

- Eugenio Díaz Corbalán asumió como nuevo secretario ejecutivo del Comité Interministerial de Empleo, deja así su cargo de director del Centro Nacional de la Productividad y la Calidad. Como vocero del Comité se nombró al Ministro del Trabajo, Germán Molina.

- El Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, informó que en abril el gobierno enviará al parlamento un proyecto de ley que regulará las negociaciones colectivas entre los trabajadores y los entes municipales. Este proyecto se enmarca en el proceso de modernización y descentralización de las relaciones laborales en la administración pública.

26
FEBRERO

- El Consejo Ampliado de la Federación de Trabajadores del Cobre manifestó a través de un documento su rechazo a los intentos de privatizar activos y al congelamiento de las remuneraciones por parte de CODELCO. También rechazaron las declaraciones del presidente de CODELCO, Marcos Lima, que rompe el compromiso de que las diferentes medidas de modernización de CODELCO deben ser consensuadas con el movimiento sindical.

27
FEBRERO

- El Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, informó que frente al desempleo juvenil el Gobierno está enfocando su labor a la capacitación y a entregar becas y ayuda a los desocupados; sin embargo, reconoce que esto no es suficiente: "A lo mejor en esta coyuntura no se atenuará el desempleo, pero si miramos a mediano plazo, las personas menores de 30 años van a estar más preparadas para ingresar al mercado laboral".

- ENAP decidió mantener una gerencia regional en Punta Arenas luego de llegar a un acuerdo con los trabajadores que habían rechazado la propuesta de reorganización operativa en tres líneas de negocios: exploración y producción; refinación y logística; y energía y servicios; dejando sólo esta última radicada en Magallanes. Los trabajadores rechazaron esta propuesta al considerar que desintegraba ENAP Magallanes.

28
FEBRERO

- La Federación de Trabajadores Agrícolas Temporeros de la Sexta Región, afiliada a la Central Autónoma de Trabajadores (CAT), realizó un llamado a las autoridades para que realicen una mejor fiscalización laboral y sanitaria del sector; además de controles a los transportes de los trabajadores.
- El presidente de la Confederación de Funcionarios de la Salud Municipalizada (CONFUSAM), Esteban Maturana, dijo que el gremio exigirá al gobierno que otorgue la categoría de extrema urgencia al proyecto de ley que modifica el Estatuto de Atención Primaria de la Salud. La aprobación de dicha normativa permitiría a los funcionarios de la salud municipalizada acceder a un bono de \$75 mil, lo que según Maturana cancelaría la deuda del gobierno con estos trabajadores por no pago del proceso de calificación en los años 1996 y 1997.

Maturana también manifestó su desconfianza en las cifras oficiales sobre desempleo (7,5%), puesto que "no dan cuenta de la realidad del país. Las autoridades están tratando de minimizar el problema".

- El presidente de la Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos (CONSTRAMET), Miguel Soto, rechazó las cifras entregadas por la Asociación de Industriales Metalúrgicos (ASIMET) que aseguraban que, de un universo de 72 mil funcionarios, sólo unos 8 mil habrían sido despedidos. Soto se basa en las cifras entregadas por el Ministerio de Economía, que señalan que del total de 142 mil trabajadores del rubro metalúrgico, cerca de 12 mil fueron despedidos el año pasado. Además agregó que, hasta la fecha, CONSTRAMET registra dos mil nuevos despidos.
- El presidente del Colegio de Profesores, Jorge Pavez informó que el gremio está siendo perseguido sindicalmente, porque 25 dirigentes nacionales que ejercen la docencia han sido despedidos de establecimientos municipalizados. Pavez denunció también que alrededor de dos mil profesores han sido despedidos invocándose como causal "salud incompatible". "La salud es un requisito para la docencia, por lo tanto cuando te despiden por esa causal no te contratan en ninguna otra parte" explicó el dirigente nacional de los profesores, Carlos Cifuentes.
- El presidente de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), Raúl de la Puente, se manifestó preocupado por la puesta en marcha de una serie de beneficios económicos que comenzarían a recibir los funcionarios de la administración pública, pero que sólo beneficiaría a quienes se encuentren contratados y no a los trabajadores a honorarios. Según el Decreto Reglamentario N° 476, firmado por el gobierno y la ANEF en mayo de 1998, los trabajadores fiscales deberán recibir incentivos monetarios, colectivos o individuales, de acuerdo a su nivel de productividad.
- Un análisis de la Cámara de Comercio de Santiago proyecta que el desempleo promedio del presente año bordeará el 7,8% y temporalmente podría subir hasta el 9%, con un número de desocupados promedio, de 450 mil trabajadores. Durante 1998, la industria manufacturera fue la que perdió el mayor número de puestos de trabajo, promediando 13.500 empleos menos

1
MARZO

3
MARZO

que el año anterior. Después se ubicó la minería, que perdió 5.400 plazas en 1998, seguida por la electricidad, gas y agua, con 4.400.

- El Senador y presidente del PPD, Sergio Bitar, propuso la creación de un "Pacto por el empleo" para 1999, que ayudaría a afrontar la "justificada inquietud que existe en las familias y empresas" por la situación de desempleo que afecta a 435.280 personas en el país. El proyecto contempla equipos tripartitos formados por el Gobierno, empresarios y trabajadores, los que intentarán buscar mecanismos para que no ocurran más despidos durante el año.
- El Senado aprobó el proyecto de reforma constitucional (35 votos a favor y tres en contra) que establece la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, poniendo término a todo tipo de discriminación por razones de sexo. La enmienda a la Constitución Política se da en el primer inciso del artículo primero que en la actualidad señala que "los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos". Se reemplaza por "las personas nacen...". El segundo cambio consiste en agregar al final del párrafo primero del número 2 del artículo 19 de la Carta Fundamental la oración: "Los hombres y mujeres gozan de los mismos derechos".
- El presidente de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), Walter Riesco, propuso la aplicación por parte del Gobierno de incentivos a la contratación de la mano de obra, con el fin de enfrentar coyunturalmente, el aumento del desempleo. "La idea es que se ponga nuevamente en marcha un programa de construcción de viviendas sociales y pavimentación de calles o veredas, que emplean gran cantidad de mano de obra", afirmó el dirigente.
- El INE informó que el Índice de Remuneraciones por Hora de enero experimentó un aumento de 6,9% y representa un alza de 0,4% respecto de diciembre de 1998. La variación acumulada en los últimos seis meses alcanzó a 3,8%.
- A las 15 horas se inició un paro de los trabajadores portuarios de San Antonio y Valparaíso en rechazo a la pronta implementación del sistema monooperador en las faenas de carga y descarga. El dirigente del Sindicato de Empleados de Bahía señaló que lo que se pide es que se indemnice a los trabajadores que no podrán seguir laborando o que se permita una jubilación anticipada a los que están en condiciones de hacerlo. Dirigentes y cerca de 300 trabajadores que adherían a la paralización se enfrentaron con efectivos de la Gobernación Marina (a cargo de la seguridad) cuando intentaban ingresar al muelle de la Compañía Sudamericana de Vapores para impedir el trabajo de quienes no se adhirieron al paro.
- El Superintendente de AFP, Julio Bustamante, informó que durante los dos primeros meses de 1999, los recursos de los trabajadores que administran las AFP tuvieron una rentabilidad real positiva de 3,5%. En el último trimestre (diciembre 1998 - febrero 1999), la rentabilidad real de los fondos previsionales llegó a 5%; mientras que el retorno promedio acumulado en los doce meses que van desde marzo de 1998 a febrero de 1999, alcanzó a 5,4% real.

4

MARZO

- El chileno Juan Somavía asumió como director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Somavía fue electo hace un año y es la primera vez que un representante latinoamericano ocupa este cargo.
- El diputado Edgardo Riveros (DC) cuestionó los antecedentes de rentabilidad entregados el pasado martes por el Superintendente de AFP, Julio Bustamante, considerando que los datos son inexactos. Según el parlamentario, las cifras difundidas (2,9% para febrero y 3,5% para el bimestre) corresponden a la renta bruta obtenida por la cuota de los fondos y no a la ganancia real de las cuentas de capitalización individual. Riveros consideró que se trata de antecedentes "parciales que distorsionan", ya que la cifra real será bastante inferior a la rentabilidad de la cuota.
- El presidente del Partido por la Democracia (PPD), Sergio Bitar, se reunió con el Ministro del Trabajo, Germán Molina, para tratar la iniciativa que plantea agilizar programas de apoyo a la pequeña y mediana empresa (PYME), especialmente del sector minero, industrial y agropecuario. El proyecto considera formar un comité tripartito entre gobierno, empresarios y trabajadores para reactivar la economía y el empleo.

Entre las iniciativas está apurar los programas de capacitación y acelerar la recuperación económica permitiendo que el Banco Central baje las tasas de interés y que el dólar supere los \$500. Bitar se refirió al rol que le corresponde a los empresarios al proteger el capital humano y buscar fórmulas que permitan pasar el primer trimestre de este año sin despedir personas. Puesto que según las estimaciones de Bitar, el país superará los problemas económicos a partir de julio próximo.

- El Ministro del Trabajo, Germán Molina, presentó cuatro importantes modificaciones al proyecto del sistema de protección al trabajador cesante (PROTRAC) ante la comisión especializada de la Cámara de Diputados.
 1. Se amplía la cobertura a quienes cumplen funciones por obra o faena en la que al empleador le corresponderá aportar 3,6%, pero el trabajador no cotizará. En el proyecto original sólo podían acceder al beneficio quienes tuvieran contrato indefinido o a plazo fijo.
 2. El Estado entregará un subsidio directo a quienes perciban sueldos inferiores a \$120.750 al mes y no hayan conseguido acumular en su cuenta recursos para financiar hasta cuatro meses de búsqueda de empleo. El subsidio se entregará en caso de despido indirecto, por necesidad de la empresa y por caso fortuito.
 3. Los fondos depositados en la cuenta personal del trabajador serán administrados por sociedades anónimas especializadas, creadas por Bancos, AFP, Cajas de Compensación, Fondos Mutuos y Compañías de Seguros.
 4. Se establece un tiempo de transición para permitir una adaptación gradual al nuevo sistema, con un período de marcha blanca de seis meses, en el que las cotizaciones del empleador y del trabajador llegarán a 2,4% y 0,6% respectivamente.

5
MARZO

- Roberto Fantuzzi, presidente de ASEXMA, criticó las medidas del Banco Central para frenar el tipo de cambio. Lamentó que por salvar la inflación, el Banco Central esté sacrificando el empleo del país. Las declaraciones las hizo junto a Cristóbal Valdés, titular de la Corporación de Exportadores.
- El presidente de la Comisión de Hacienda del Senado, Alejandro Foxley, advirtió que sería un "error enorme" por parte del sector privado seguir despidiendo trabajadores, dado que el ajuste habría tocado fondo y "no se justifica una ola de despidos".

A estas declaraciones respondió el vicepresidente de la Cámara Nacional de Comercio, Mario Agliatti, quien dijo que "las empresas no son el Hogar de Cristo" y que lo único que evita despedir gente es que el país recupere la senda de crecimiento económico, para lo cual se requiere con urgencia una nueva baja en las tasas de interés.

6
MARZO

- La Dirección del Trabajo informó que en los próximos días realizará una amplia fiscalización al cumplimiento de las normas sobre jornadas de conducción y descanso en los servicios de transporte interurbano de pasajeros. Este programa se realizará en todo el país y en coordinación con Cabaneros.
- El Ministro del Trabajo, Germán Molina, reiteró que el Gobierno no hará programas especiales de mano de obra del tipo PEM y POJH para enfrentar el aumento de la cesantía. Molina indicó que lo que se está haciendo es articular los programas que hoy figuran en el presupuesto de la Nación y que están radicados en los distintos ministerios y servicios.
- La Federación Regional de Conductores de la Octava Región replicó a las acusaciones del Intendente de la región, Martín Zilic, quien había calificado de irresponsables y de actitud criminal a los conductores de los dos buses que chocaron el miércoles 3 cerca de Los Angeles. En el accidente murieron nueve personas y 51 quedaron heridas. René Torres de la Hoz, secretario general de la Federación, denunció jornadas excesivas de trabajo que superan las 30 horas seguidas manejando buses, lo que genera condiciones de agotamiento físico y síquico y provocan riesgos de accidentes como el ocurrido. Señaló además que las autoridades deben cooperar en crear condiciones laborales adecuadas, junto con una permanente fiscalización.

7
MARZO

- Unos 200 profesores desfilaron por el centro de Santiago para protestar contra algunos alcaldes y contra el Gobierno por no cumplir acuerdos suscritos, lo que ha significado despidos y exoneraciones de profesores-dirigentes. La manifestación estuvo encabezada por Jaime Gajardo, presidente del Regional Metropolitano del Colegio de Profesores, quien dijo que tienen datos comprobados de que en los últimos meses unos 700 maestros han sido despedidos en la región. Sin embargo, agregó que la cifra debe ser de dos mil profesores, al considerar el sector particular subvencionado y los docentes a contrata.

8

MARZO

- La Confederación Minera de Chile convocó a una masiva movilización sindical en demanda de medidas de protección a la actividad cuprífera nacional. Moisés Labraña, presidente de la Confederación, manifestó que el bajo precio del metal en los mercados internacionales tiene su origen en la sobreproducción de mineral proveniente de las compañías transnacionales que operan en el país.
- La Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud Municipalizada (CONFUSAM) advirtió que 900 funcionarios de este sector corren el riesgo de ser despedidos anualmente si prospera el planteamiento de la Comisión de Salud del Senado, de calificar en lista tres al 5% de los trabajadores de los consultorios de todo el país, independiente de su desempeño laboral. Con esta medida, formulada por los senadores Carlos Bombal y Sergio Diez, "se institucionaliza el despido por ley" señaló Maturana, presidente de la CONFUSAM.
- La Empresa Nacional del Petróleo (ENAP) diseñó un Programa de Desarrollo Sindical (PDS) que persigue profesionalizar y consolidar el perfil técnico de la labor sindical, actualizando e integrándola con la gestión y negocios de la empresa moderna. El Programa cuenta con el apoyo de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Chile y se realizará en dos etapas: marzo a mayo y junio a septiembre. El PDS forma parte de una estrategia destinada a capacitar profesionales y ejecutivos de la compañía.

9

MARZO

- La Comisión de Economía de la Cámara de Diputados se reunió con gremios empresariales, trabajadores y secretarios de Estado del área económica. El presidente de la Comisión, Eugenio Tuma (PPD) indicó que en este momento no basta con una reducción en la tasa de interés sino que además se debe crear un incentivo a la demanda, avanzar en la segunda fase exportadora y facilitar los créditos para las PYME entre otras medidas. El único ministro que asistió a la reunión fue el de Economía, Jorge Leiva, quien indicó que "evidentemente hay una posibilidad de reasignación presupuestaria, que también está siendo evaluada y no se excluye" de las medidas que el Gobierno pudiera tomar para enfrentar el desempleo en el futuro.
- Con escuelas en nueve ciudades del país, el Automóvil Club de Chile comenzará dictar, a más tardar en un mes, los cursos profesionales de conducción que son obligatorios desde ayer para la obtención de la licencia tipo A, que habilita para manejar vehículos de carga y pasajeros. El plan de estudios fue aprobado por el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones la semana pasada.
- En La Moneda se reunieron cerca de tres mil mujeres que participaron en el acto oficial del gobierno para celebrar el Día Internacional de la Mujer. El Presidente Eduardo Frei destacó las nueve leyes a favor de la mujer y la familia y las mayores oportunidades laborales que tienen las mujeres en este momento. Refrendó esta opinión, la dirigente sindical, María Rozas, quien denunció que la desigualdad salarial, la falta de contrato e imposiciones, en algunos casos, siguen afectando a la mujer en el mundo laboral.

CONVENIO CON SUPERINTENDENCIA DE ISAPRES

A partir del mes de febrero, el **Boletín de Infractores de la Legislación Laboral y Previsional** incluye a los empleadores que adeuden cotizaciones en alguna de las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE) en que estén afiliados sus trabajadores. Esto se concretó con la firma del convenio entre la **Dirección del Trabajo**, propietaria de este Boletín, con la **Superintendencia de ISAPRE** que se realizó el pasado 21 de enero.

Ambas instituciones destacaron la importancia de compartir este tipo de información, que según las Actas de Fiscalización de la Dirección del Trabajo se constató una deuda de **236.476.793** de pesos en 1998, que presenta una variación del 12,25% con relación a 1997, año en que llegó a **210.663.103** de pesos. Según el Superintendente, Alejandro Ferreiro, el stock de deuda acumulada al 31/12/98, que registra la Superintendencia de ISAPRES, ascendería a una suma de 10 mil millones de pesos.

Boletín de Infractores

Cada tres meses todas las ISAPRES deberán informar a la **Dirección del Trabajo** sobre los empleadores que no hayan pagado sus compromisos con estas entidades. Estos datos, junto a los de las Actas de Fiscalización emanadas de este Servicio sobre los **empleadores deudores, aparecerán en el "Boletín de Infractores de la Legislación Laboral y Previsional"**. Esta información se considera para la asignación de créditos en entidades financieras y aparece consignado en los certificados de las empresas contratistas que le corresponde emitir a la **Dirección del Trabajo**.

Aclaración de Deudas

Los empleadores morosos serán eliminados del Boletín una vez que paguen la deuda a la ISAPRE; entidad que debe emitir un certificado, el que se entrega a la Dirección del Trabajo para que aclare los antecedentes respectivos en el "Boletín de Infractores de la Legislación Laboral y Previsional".

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. PARTES. MODIFICACION.

1.016/48, 23.02.99.

Sobre la procedencia jurídica de celebrar un convenio colectivo complementario, de carácter parcial, en la situación que indica.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 303 inciso 1º; 323 y 338 N° 1.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.177/343, de 5.11.93; 6.342/204, de 23.09.91 y 8.308/167, de 14.11.88.

Se solicita que esta Dirección determine si resulta jurídicamente procedente la celebración de un convenio colectivo complementario, de carácter parcial, del instrumento colectivo celebrado el 1º de septiembre de 1997, con ocasión del proceso de fusión del ex-Banco O'Higgins y el ex-Banco de Santiago, que dio origen al Banco Santiago, para los efectos de dar por cumplida la condición contemplada en la cláusula decimoctava del convenio colectivo primitivo, relativa a reforma estatutaria.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

La jurisprudencia administrativa de esta Dirección contenida, entre otros, en el Dictamen N° 6.177/343, de 5 de noviembre de 1993, ha señalado que cabe entender que son parte del proceso de negociación colectiva *"el o los empleadores y los socios de el o los sindicatos que negociaron colectivamente, como también, el grupo de trabajadores que lo hizo, según el caso"*.

El Dictamen N° 6.342/204, de 23 de septiembre de 1991, por su parte, expresa que *"El legislador ha radicado los efectos del contrato colectivo en quienes hubieren sido "partes" del proceso de negociación, entendiéndose por tales de el o los empleadores y los socios de el o los sindicatos que negociaron colectivamente, como también, el grupo de trabajadores que lo hizo, según el caso. De consiguiente y teniendo presente que la ley entiende por parte de un proceso negociador a los socios del respectivo sindicato, o bien, a los miembros del grupo negociador y, que al directorio sindical sólo se le atribuye el carácter de comisión negociadora, si el proyecto de contrato colectivo es presentado por un sindicato, forzoso resulta concluir que esta entidad no puede considerarse como parte del contrato colectivo, ya que el ordenamiento jurídico laboral sólo atribuye tal carácter a los trabajadores y al empleador"*.

El Dictamen N° 8.305/167, de 14 de noviembre de 1988, por su parte, agrega que *"los sindicatos como tales no son parte de la negociación colectiva, sino que su actuación se limita a funciones de representación de los trabajadores involucrados, en quienes se radica, en definitiva, la calidad de parte. Tal representación queda circunscrita a los socios de la respectiva organización"*.

El fundamento legal de la jurisprudencia administrativa anotada precedentemente se encuentra actualmente contenida en los artículos 303 inciso 1º; 323 y 338 N° 1 del Código del Trabajo.

En efecto, el referido artículo 303, en su inciso 1º, dispone:

"Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes".

El artículo 338 N° 1 del mismo cuerpo legal, a su vez, previene:

"El proyecto de contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

"1.- Las partes a quienes haya de involucrar la negociación, individualizándose la o las empresas con sus respectivos domicilios y los trabajadores involucrados en cada una de ellas, acompañándose una nómina de los socios del sindicato respectivo y de los trabajadores que adhieren a la presentación, así como una copia autorizada del acta de la asamblea a que se refiere la letra b) del inciso segundo del artículo 334".

De los preceptos legales transcritos anteriormente se colige que las partes en el proceso de negociación colectiva son, según ya se expresó, el o los empleadores y los afiliados al o los sindicatos o el grupo de trabajadores que negociaron colectivamente, según el caso. La conclusión anterior se corrobora si se tiene presente que, de acuerdo al artículo 323 del Código del Trabajo, la adhesión de trabajadores no socios del sindicato que negocia el proyecto de contrato colectivo presentado por dicha organización, les confiere todos los derechos y los sujeta a todas las obligaciones que la ley reconoce a los afiliados al sindicato, dentro del respectivo proceso, sin que sea jurídicamente procedente establecer discriminación entre éstos y los trabajadores adherentes.

De consiguiente, y teniendo presente lo expresado anteriormente, es posible afirmar que los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales que suscribieron un convenio colectivo, pueden, en ejercicio de la autonomía de la voluntad y la libertad de contratación, celebrar los convenios complementarios de aquel que estimen pertinentes.

Ahora bien, en la especie, se consulta sobre la procedencia jurídica que las cuatro organizaciones sindicales que forman parte del Fondo de Bienestar Social de los trabajadores del ex-Banco O'Higgins, que suscribieron el convenio colectivo del trabajo 1997 - 1999, en conjunto con un sindicato correspondiente al ex-Banco de Santiago, con ocasión del proceso de fusión entre ambas entidades bancarias, que dio origen al Banco Santiago, celebren un convenio colectivo complementario del instrumento colectivo vigente, para los efectos de dar por cumplida la condición contemplada en la cláusula decimoctava del convenio primitivo, sobre reforma estatutaria, la que ha permitido el pago de los beneficios de carácter social comprendidos en el Fondo. Este convenio complementario tendría carácter parcial, pues se referiría a sólo una de las cláusulas pactadas en el instrumento original y no afectaría a las cinco organizaciones sindicales que suscribieron el convenio colectivo del trabajo 1997 - 1999, sino solamente a las cuatro que forman parte del Fondo de Bienestar Social de los trabajadores del ex-Banco Santiago, que cumplieron con la obligación de reformar sus estatutos.

Sobre este particular, cabe remitirse a lo expresado en los párrafos que anteceden en cuanto a que son parte en un proceso de negociación colectiva los trabajadores socios de las organizaciones sindicales que negocian, por lo que dichos dependientes están facultados para modificar o complementar a su respecto, las cláusulas contenidas en el instrumento suscrito, debiendo acreditar para tal efecto, el acuerdo de los afiliados, mediante la firma de la nómina respectiva o la autorización de la asamblea de socios.

En todo caso, cabe hacer presente que, en opinión de este Servicio, nada obsta a que la modificación o complementación aludida se efectúe mediante la suscripción de un convenio parcial, toda vez que el Código del Trabajo ha reconocido expresamente este tipo de convención en el artículo 351 inciso 3º, sin someter su celebración a ninguna limitación o formalidad especial y sin distinguir si la parcialidad del convenio se refiere al objeto o materia del acuerdo o a los sujetos del mismo.

De lo anterior se sigue que no existe inconveniente jurídico para que los afiliados a las organizaciones sindicales por cuya situación se consulta celebren un convenio colectivo complementario del instrumento suscrito el 1º de septiembre de 1997, para los efectos de dar por cumplida la condición contemplada en la cláusula decimoctava del convenio primitivo, sin contar con la autorización de los trabajadores afiliados al sindicato constituido en el ex-Banco de Santiago, los que quedarían al margen de dicho acuerdo complementario.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que no existe inconveniente jurídico para que las cuatro organizaciones sindicales que forman parte del Fondo de Bienestar Social de los trabajadores del ex-Banco O'Higgins que suscribieron el convenio colectivo del trabajo 1997 - 1999, en conjunto con un sindicato correspondiente al ex-Banco de Santiago, con ocasión del proceso de fusión de ambas entidades bancarias, celebren un convenio colectivo complementario del instrumento colectivo vigente, para los efectos de dar por cumplida la condición contemplada en la cláusula decimoctava del convenio primitivo.

La conclusión anterior está en armonía con la opinión sustentada por el Departamento de Relaciones Laborales en el memorándum N° 19, de 1999.

GRATIFICACION LEGAL. GRATIFICACION CONVENCIONAL. IMPUTACION.

1.031/49, 24.02.99.

La empresa Plásticos ... se encontraría obligada a gratificar legalmente a sus trabajadores en la medida que haya obtenido utilidades líquidas en el giro comercial respectivo, estando facultada para imputar al monto que pudiere corresponder por aplicación de las normas legales que regulan dicho beneficio, las sumas pagadas mensualmente por concepto de gratificación, de acuerdo a la cláusula cuarta del contrato colectivo vigente en dicha empresa.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 46, 47 y 50.

Concordancias: Ord. N° 2.004/61, de 18.03.91.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio acerca de la obligatoriedad de la empresa Plásticos ... de pagar gratificación legal a sus trabajadores, considerando que actualmente paga por dicho concepto un 2% de la remuneración mensual, de acuerdo a lo convenido en contrato colectivo.

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

El artículo 46 del Código del Trabajo, dispone:

"Si las partes convinieren un sistema de gratificaciones, éstas no podrán ser inferiores a las que resulten de la aplicación de las normas siguientes".

De la norma legal precedentemente transcrita se desprende que la gratificación legal reviste el carácter de un beneficio mínimo e irrenunciable, puesto que sólo faculta a las partes para convenir un sistema de gratificación en cuanto éste no sea inferior a la gratificación legal, de suerte tal que la gratificación convencional en nuestro ordenamiento jurídico, guarda íntima relación con la gratificación legal por cuanto a través de la primera podrá entenderse cumplida, en todo o en parte, la obligación de gratificar impuesta por los artículos 47 y siguientes del Código del Trabajo.

Por su parte, el artículo 47 del Código del Trabajo, prescribe:

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

Del precepto legal transcrito se infiere que la obligación de gratificar anualmente a los trabajadores existe cuando se reúnen las siguientes condiciones copulativas:

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

Como es dable apreciar, la gratificación constituye un beneficio sujeto a una condición suspensiva que consiste en que la empresa o establecimiento reúna los requisitos anteriormente señalados de suerte tal que si ellos no concurren en su totalidad la condición resulta fallida, desapareciendo, por tanto, la obligación de otorgarla.

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

Uno de estos sistemas es el señalado en la norma precedentemente transcrita, esto es, pagar en proporción no inferior al treinta por ciento de las utilidades o excedentes y el otro, es el contemplado en el artículo 50 del Código del Trabajo, consistente en que el empleador paga a sus trabajadores el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales. De acuerdo a lo que establece esta norma, el empleador que abone o pague a sus trabajadores el referido 25%, queda eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere.

En la especie, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, se ha podido determinar que en la cláusula cuarta del contrato colectivo suscrito entre la empresa de que se trata y los recurrentes, con fecha 1º de julio de 1998, se pactó el beneficio de la gratificación, en los siguientes términos:

"La empleadora pagará a cada trabajador una gratificación ascendente a un dos por ciento del total de sus haberes imponibles del mes. Este beneficio se pagará incorporado a la liquidación del mes correspondiente y será imputable, en todo caso, a gratificaciones legales que pudieren corresponder".

De la cláusula convencional transcrita es posible deducir que las partes pactaron el beneficio en comento en un monto ascendente a un dos por ciento del total de los haberes imponibles del mes, estipendio que es imputable a la gratificación legal que pudiere corresponder, toda vez que es inferior al monto que por tal concepto establece el Código del Trabajo.

Ahora bien, a la luz de lo expuesto en los párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que si el empleador obtiene utilidades líquidas en el giro comercial respectivo, se encuentra obligado a gratificar legalmente a sus trabajadores y al momento del pago definitivo de dicho beneficio, esto es, cuando se presente al Servicio de Impuestos Internos el balance o liquidación correspondiente, se encuentra obligado, por ende, a pagar la diferencia que se produzca, en el evento que el trabajador hubiere percibido por tal concepto un monto inferior a lo que hubiere correspondido por gratificación legal.

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

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Uds. que la empresa Plásticos ... se encontraría obligada a gratificar legalmente a sus trabajadores en la medida que haya obtenido utilidades líquidas en el giro comercial respectivo, estando facultada para imputar al monto que pudiere corresponder por aplicación de las normas legales que regulan dicho beneficio, las sumas pagadas mensualmente por concepto de gratificación, de acuerdo a la cláusula cuarta del contrato colectivo vigente en dicha empresa.

ESTATUTO DE SALUD. APLICABILIDAD. REMUNERACIONES.

1.032/50, 24.02.99.

- 1) Gozan de los beneficios contemplados en la Ley N° 19.378, tanto el personal ingresado previo concurso público de antecedentes como aquél sujeto a contrato a plazo fijo.**
- 2) La remuneración del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, debe fijarse según las normas que para tales efectos contempla dicho cuerpo legal.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 14 y 40.

Concordancias: Dictámenes N°s. 4.292/294, de 9.09.98 y 5.873/388, de 30.11.98.

Se ha solicitado pronunciamiento en orden a determinar si el personal afecto a la Ley N° 19.378 que ingresa a cumplir funciones sin concurso público, tendría derecho a los beneficios que contempla la carrera funcionaria.

Asimismo, se consulta en esa presentación si respecto del mismo personal en tales circunstancias, existe la obligación legal de que sus remuneraciones deben ser estructuradas de acuerdo a lo señalado por el artículo 23 de la misma ley, o bien deben ser fijadas de común acuerdo con la Corporación Municipal.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

En lo que dice relación con la primera parte de la consulta, el artículo 14 de la Ley N° 19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone:

"El personal podrá ser contratado a plazo fijo o indefinido.

"Para los efectos de esta ley, son funcionarios con contrato indefinido, los que ingresen previo concurso público de antecedentes, de acuerdo con las normas de este cuerpo legal.

"Asimismo, se considerarán funcionarios con contrato a plazo fijo, los contratados para realizar tareas por períodos iguales o inferiores a un año calendario. El número de horas contratadas a través de esta modalidad no podrá ser superior al 20% de la dotación.

"En todo caso, en el porcentaje establecido en el inciso precedente, no se incluirá a quienes estén prestando servicios en razón de un contrato de reemplazo. Este es aquel que se celebra con un trabajador no funcionario para que, transitoriamente, y sólo mientras dure la ausencia del reemplazado, realice las funciones que éste no puede desempeñar por impedimento, enfermedad o ausencia autorizada. Este contrato no podrá exceder de la vigencia del contrato del funcionario que se reemplaza".

Del tenor de la regla citada, es posible colegir que las formas de contratación que reconoce la Ley N° 19.378 en estudio, puede materializarse a través de un contrato indefinido, a plazo fijo y, ocasionalmente, de reemplazo.

Pero del mismo texto legal transcrito se desprende, asimismo, que tiene la calidad de funcionario únicamente el personal sujeto a contrato indefinido y a plazo fijo.

En la especie, se consulta si el personal afecto a la Ley N° 19.378 que ingresa a cumplir funciones sin cumplir con el requisito del previo concurso público de antecedentes, tendría derecho a los beneficios reconocidos para los funcionarios titulares de la carrera funcionaria.

Atendido el claro tenor normativo citado, resulta evidente que sólo el personal que tiene la calidad de funcionario puede impetrar los beneficios contemplados por la Ley N° 19.378, por así disponerlo expresamente dicho cuerpo legal.

En ese contexto, debe precisarse que el goce de esos beneficios no está restringido al personal que se sometió al concurso público para ingresar al sistema de salud municipal, ya que también son titulares de tales beneficios por tener también la calidad de funcionarios, los trabajadores contratados a plazo fijo y para cuyo ingreso por esta modalidad no es exigible el previo concurso público de antecedentes.

Sin perjuicio de lo anterior, resulta necesario agregar que el personal contratado a través de la modalidad de honorarios, por no tener la calidad de funcionario, no tiene derecho a impetrar los

beneficios reconocidos por la Ley N° 19.378, y en tal sentido se ha pronunciado la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 4.292/294, de 9.09.98.

De consiguiente, gozan de los beneficios contemplados en la Ley N° 19.378, tanto el personal ingresado previo concurso público de antecedentes como aquél sujeto a un contrato a plazo fijo, respectivamente.

En relación con la segunda parte de la consulta, el artículo 40 de la Ley N° 19.378 en estudio dispone:

"La remuneración de los funcionarios con contrato a plazo fijo, de acuerdo con el inciso tercero del artículo 14, se asimilará a los niveles establecidos para el personal con contrato indefinido".

De la norma transcrita, se desprende que la remuneración del personal afecto a un contrato de plazo fijo, será aquella que por la función contratada corresponda o sea similar al nivel que la ley reconoce para los funcionarios sujetos a contrato indefinido, en el párrafo 3º, del Título I, del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

En la especie, se consulta si en el caso del personal ingresado sin concurso previo de antecedentes, existe la obligación legal de que sus remuneraciones deben ser estructuradas de acuerdo a lo señalado por el artículo 23 de la ley en estudio, o bien deben ser fijados de común acuerdo con la Corporación Municipal.

De acuerdo con la disposición legal citada, el preciso tenor normativo establece que la remuneración del personal contratado a plazo fijo debe fijarse de acuerdo con el régimen legal remuneratorio contemplado para los funcionarios con contrato indefinido, descartando con ello la posibilidad de fijar la remuneración de manera convencional.

Por su parte, en el caso de los trabajadores que prestan servicios mediante un contrato de reemplazo, su remuneración será aquella equivalente a la del funcionario reemplazado, por así desprenderse del inciso final del artículo 14 de la Ley N° 19.378 y de la debida armonía y correspondencia que ello guarda con la regla contenida en el artículo 40 más arriba invocado.

Por lo anterior, la remuneración del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, debe fijarse según las normas que para tales efectos contempla dicho cuerpo legal.

Por el contrario, en el caso del personal no funcionario incorporado a través de un contrato de honorarios, su remuneración se determina por el acuerdo de las partes, toda vez que esta relación contractual se rige por las reglas del arrendamiento de servicios inmateriales que regula el párrafo noveno, Título XXVI, del Libro IV, del Código Civil, y en tales términos se ha pronunciado la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 5.873/388, de 30.11.98.

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

- 1) Gozan de los beneficios contemplados en la Ley N° 19.378, tanto el personal ingresado previo concurso público de antecedentes como aquél sujeto a contrato a plazo fijo.
- 2) La remuneración de los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, debe fijarse según las normas que para tales efectos contempla dicho cuerpo legal.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**1.033/51, 24.02.99.**

No resulta procedente exigir a la empresa Compañía Minera ..., pagar a los trabajadores respecto de los cuales se ha puesto término a su relación laboral, las compensaciones previstas en el artículo 73 del Código del Trabajo, conjuntamente con el denominado Bono de Feriado Anual establecido en la cláusula décima del contrato colectivo suscrito el 1º.09.96.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 73.

Se ha consultado si resulta procedente el pago del "Bono de Feriado Anual" establecido en el contrato colectivo suscrito con fecha 1º.09.96, entre la Compañía Minera ... y el Sindicato de Trabajadores Nº 1 de la misma empresa conjuntamente con las compensaciones previstas en el artículo 73 del Código del Trabajo.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que el artículo 73 del Código del Trabajo en sus incisos primero, segundo y tercero establece:

"El feriado establecido en el artículo 66 no podrá compensarse en dinero.

"Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

"Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones".

Del contexto de la disposición legal transcrita fluye que el feriado no puede compensarse en dinero, salvo que el trabajador que cumpliendo los requisitos necesarios para hacer uso de él, deje, por cualquier causa, de pertenecer a la empresa, caso en el cual el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

Asimismo, de la norma precitada se desprende que el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que le da derecho a feriado, percibirá una indemnización por dicho beneficio, equivalente al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que se entera la última anualidad y el término de sus funciones.

Ahora bien, el contrato colectivo de trabajo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores Nº 1 de la empresa Compañía Minera ..., y ésta, con fecha 1º.09.96, establece en su cláusula décima:

"Décimo. Bono de feriado anual

"La empresa otorgará un bono de \$34.000 (treinta y cuatro mil pesos) brutos que se pagará por una sola vez y por cada período completo de vacaciones que se entregará al momento de hacer uso efectivo de su feriado anual".

De la norma contractual anotada fluye que las partes del contrato colectivo acordaron expresamente el pago de un bono ascendente a la cantidad en ella indicada, pagadero una vez al año, por cada período completo de vacaciones, el que debe ser percibido por el trabajador al momento de hacer uso efectivo de su feriado legal.

De lo anterior, posible es inferir entonces, que en el evento de no hacer uso de su feriado legal al trabajador no le asiste el derecho al pago del bono en cuestión.

Del mismo modo, se concluye que la circunstancia de que el trabajador tenga derecho a que el feriado se le compense en dinero se contrapone al pago conjunto del beneficio de que se trata, por cuanto éste, de acuerdo a lo pactado explícitamente en la cláusula contractual en análisis, deberá ser pagado al trabajador que teniendo derecho a feriado legal, hace uso efectivo del mismo, lo que resulta imposible respecto del trabajador que goza de las indemnizaciones o compensaciones previstas en el artículo 73 del cuerpo legal precitado.

En consecuencia, de conformidad a las normas legales citadas y cláusulas contractuales anotadas, y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que no resulta procedente exigir a la empresa Compañía Minera ..., pagar a los trabajadores respecto de los cuales se ha puesto término a su relación laboral, las compensaciones previstas en el artículo 73 del Código del Trabajo, conjuntamente con el denominado Bono de Feriado Anual establecido en la cláusula décima del contrato colectivo suscrito el 1º.09.96.

JORNADA ESCOLAR COMPLETA DIURNA.

1.034/52, 24.02.99.

- 1) Los Establecimientos que se incorporan al régimen de jornada escolar completa diurna están obligados a destinar 2 horas cronológicas semanales de las actividades curriculares no lectivas convenidas con los profesionales de la educación a labores técnico-pedagógicas de equipo, siempre que éstos se encuentren afectos a una jornada de trabajo de 20 o más horas cronológicas semanales.**
- 2) Las dos horas de actividades técnico-pedagógicas en equipo a que alude el punto que antecede, deben entenderse incorporadas en aquella parte de la jornada de trabajo destinada a actividades curriculares no lectivas.**

Fuentes: Ley N° 19.592, artículo 2º.

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

- 1.- Si procede aplicar lo dispuesto en la letra c del punto B del N° 1 del artículo 2º de la Ley N° 19.532, al personal docente con una carga horaria inferior a 20 horas cronológicas semanales.
- 2.- Si las 2 horas cronológicas semanales de actividades curriculares no lectivas destinadas a actividades de trabajo técnico-pedagógico en equipo que se consignan en la disposición legal referida, deben ser contratadas en forma adicional a la jornada convenida.

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

La Ley Nº 19.526, que crea el régimen de Jornada Escolar Completa Diurna y dicta normas para su aplicación, en su artículo 2º Nº 1 punto B, letra c), dispone:

"Introdúcense las siguientes modificaciones al Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, del Ministerio de Educación, de 1996".

1.- Modifícase el artículo 6º en la siguiente forma:

B) Agrégase el siguiente inciso segundo:

"Los establecimientos educacionales que se incorporen al régimen de jornada escolar completa diurna, deberán cumplir, además de los requisitos establecidos en el inciso anterior, con los siguientes:

c) Asegurar que dentro de las actividades curriculares no lectivas, los profesionales de la educación que desarrollen labores docentes y tengan una designación o contrato de 20 o más horas cronológicas de trabajo semanal en el establecimiento destinen un tiempo no inferior a dos horas cronológicas semanales, o su equivalente quincenal o mensual, para la realización de actividades de trabajo técnico-pedagógico en equipo tales como perfeccionamiento, talleres, generación y evaluación de proyectos curriculares y de mejoramiento educativo".

El tenor literal de la disposición legal preinserta permite afirmar que los establecimientos educacionales que ingresen al sistema de jornada escolar completa diurna se encuentran obligados a cumplir con un conjunto de requisitos previstos en la ley, entre los cuales se encuentra, precisamente, el de destinar 2 horas cronológicas semanales de las actividades curriculares no lectivas convenidas o su equivalente quincenal o mensual a labores técnico-pedagógicas en equipo, únicamente tratándose de aquellos profesionales de la educación con una carga horaria igual o superior a 20 horas cronológicas semanales.

De lo expuesto se sigue que la obligación de destinar 2 horas cronológicas semanales a actividades técnicas pedagógicas en equipo sólo es exigible en aquellos establecimientos educacionales con jornada escolar completa diurna y respecto de los profesionales con una jornada de trabajo igual o superior a la indicada en la citada disposición legal; imputándose, en todo caso, dichas horas a la parte de la jornada correspondiente a actividades curriculares no lectivas pactadas por los contratantes.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Los Establecimientos que se incorporan al régimen de jornada escolar completa diurna están obligados a destinar 2 horas cronológicas semanales de las actividades curriculares no lectivas convenidas con los profesionales de la educación a labores técnico-pedagógicas de equipo, siempre que éstos se encuentren afectos a una jornada de trabajo de 20 o más horas cronológicas semanales.
- 2) Las dos horas de actividades técnico-pedagógicas en equipo a que alude el punto que antecede, deben entenderse incorporadas en aquella parte de la jornada de trabajo destinada a actividades curriculares no lectivas.

CONTRATO INDIVIDUAL. MODIFICACIONES. REDUCCION DE HORAS DE CLASES.**1.035/53, 24.02.99.****La aplicación del Decreto Supremo de Educación N° 220, de 1998, no implica reducción horaria del plan profesional y, por ende, no faculta al empleador para reducir la carga horaria de un profesional de la educación.**

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si la aplicación del Decreto Supremo de Educación N° 220, de 1998, implicaría reducción horaria del plan profesional que habilite al empleador para reducir la carga horaria de un profesional de la educación.

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

Por incidir la materia consultada en aspectos técnico-pedagógicos, cuyo conocimiento corresponde al Ministerio de Educación, esta Dirección requirió informe a esa Secretaría de Estado, acerca del sentido y alcance del referido decreto, la cual tuvo a bien emitirlo mediante Ord. N° 7/8, de 7.01.99, que señala lo siguiente:

"1.1 La Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza en su Título I, cumpliendo el mandato constitucional, fija los Requisitos Mínimos de Egreso de la enseñanza básica y de la enseñanza media y, en su artículo 18, dispone que corresponderá al Presidente de la República establecer los Objetivos Fundamentales y los Contenidos Mínimos Obligatorios que corresponderán a cada curso de ambos niveles educativos.

"Sobre la base de estos Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios, deben construirse los planes y programas de estudio para cada establecimiento educacional, para grupos de establecimientos educacionales (por ejemplo: los Colegios Alemanes de Chile) u oficiales a los cuales deben ceñirse obligatoriamente aquellos establecimientos educacionales que no tengan planes y programas propios.

"1.2 El Decreto de Educación N° 220, de 1998, practica una proposición para los establecimientos educacionales. Sobre esta base el Ministerio de Educación aprueba planes y programas oficiales y los establecimientos educacionales pueden presentar planes y programas propios que, según lo propuesto persiguen alcanzar los objetivos fundamentales y aprehender los contenidos mínimos obligatorios. Si no presentan planes y programas propios deberán aplicar los oficiales que apruebe el Ministerio.

"2.- En relación con la comparación que se hacía entre el Decreto Supremo exento N° 130, de 1988, actualmente vigente y el Decreto Supremo de Educación N° 220, de 1998, debemos señalar que el primero reunía un total de horas de clases profesionales o profesionalizantes de 2.200 y que el segundo contempla un total de 2.028, más 1.170 que pueden sumarse a ellas.

"3.- Por tales razones, el Decreto Supremo de Educación N° 220, de 1998, por su sola aplicación no debería causar despido de profesores sino sólo una readecuación en cuanto al momento (curso) y el tipo de Subsector o Asignatura (de aquellos establecidos en la Formación Diferenciada o en las Horas de Libre Disposición".

De acuerdo con lo informado por el Ministerio de Educación, el Decreto Supremo de Educación N° 220, de 1998, establecería una proposición para los establecimientos técnicos profesionales, en orden a permitir la presentación de planes y programas propios, que no permiten modificar la carga horaria que el docente tiene convenida con su respectivo empleador sino que sólo habilitaría a este último para efectuar las debidas adecuaciones en cuanto a cursos o asignaturas.

Lo expuesto precedentemente, ha de entenderse, obviamente, sin perjuicio de que las partes contratantes, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, convengan en reducir la jornada de trabajo, estableciendo o no el pago de una indemnización por tal reducción.

En consecuencia, cumpro con informar a Ud. que la aplicación del Decreto Supremo de Educación N° 220, de 1998, no implica reducción horaria del plan profesional y, por ende, no faculta al empleador para reducir la carga horaria de un profesional de la educación.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

1.111/54, 1º.03.99.

Las Instrucciones 013.13.98-400, de 16.09.98, impartidas por la fiscalizadora Sra. H. Y., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo se encuentran ajustadas a derecho no procediendo, por ende, su reconsideración.

Se ha solicitado de esta Dirección reconsideración de las Instrucciones N° 013.13.98-400, de 16.09.98, impartidas por la fiscalizadora Sra. H. Y., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo, que ordenan al Colegio ... pagar el bono de jefatura de curso que se consigna en la cláusula vigésima segunda del contrato colectivo vigente, a las educadoras de párvulos Sras. ..., afectas al referido instrumento colectivo.

Fundamenta su petición en la circunstancia de que las Educadoras de Párvulos si bien es cierto detentan la calidad de profesionales de la educación, no lo es menos que sus funciones como, asimismo, su jornada de trabajo, difiere de aquéllas a que están afectos los profesionales que laboran en el nivel básico y medio.

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

De los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, en especial, del informe de fiscalización evacuado por la fiscalizadora actuante y demás documentos adjuntos, aparece que dentro de las funciones que realizan las educadoras de párvulos, en su carácter de tales, se comprenden las labores fundamentales de una jefatura de curso.

De lo expuesto, se sigue que las profesionales a que se refieren las instrucciones cuya reconsideración se solicita, tienen derecho al bono de jefatura de curso que se consigna en la cláusula vigésima segunda del contrato colectivo al cual se encuentran afectas, en los términos y condiciones que en la misma se indican.

En nada altera la conclusión anterior la circunstancia que las educadoras de párvulos estén sujetas a una jornada de trabajo distinta de aquella que afecta al resto de los profesionales de la

educación que no detentan dicha calidad y, además, cumplan funciones diferentes, en la medida que dentro de éstas se comprendan las de jefaturas de curso, como sucede, precisamente, en la especie.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que las Instrucciones 013.13.98-400, de 16.09.98, impartidas por la fiscalizadora Sra. H. Y., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo, se encuentran ajustadas a derecho no procediendo, por ende, su reconsideración.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO. COLACION. MOVILIZACION.

1.116/55, 1º.03.99.

Niega lugar a la reconsideración del Dictamen Nº 4.466/308, de 21.09.98.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 172.

Se ha solicitado reconsideración del Dictamen Nº 4.466/308, de 21.09.98, el cual concluye que *"Para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, procede incluir las asignaciones de movilización y colación percibidas en forma mensual"*.

Sobre el particular, cúmpleme 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 arribada en el referido dictamen.

Atendido lo expuesto y habida consideración que los antecedentes aportados no permiten modificar lo resuelto en el documento aludido, cumpro con informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración del Dictamen Nº 4.466/308, de 21.09.98.

REGLAMENTO INTERNO. DISPOSICIONES. LEGALIDAD.

1.117/56, 1º.03.99.

Se pronuncia sobre legalidad de cláusulas contenidas en Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa ...

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 7º.

Concordancias: Ords. Nºs. 1.862/102, de 14.04.97 y 3.954/223, de 8.07.97.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la legalidad de dos cláusulas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa ..., relativas a facultades de dicha empresa

para descontar de las comisiones de sus trabajadores las deudas de los clientes, el costo de la mercadería vendida, y no pagada, etc.

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

Las cláusulas impugnadas por los recurrentes contenidas en los Párrafos Sexto y Octavo del Título XIII, artículos 40 letra e) y 43 respectivamente, establecen lo siguiente:

"Párrafo sexto: Del otorgamiento de créditos.

"Artículo 40, letra e): Es obligación del vendedor hacer la cobranza y obtener el pago de los créditos que ha otorgado. Por el incumplimiento de esta obligación y no obtener la cancelación dentro de los 30 días posteriores al plazo otorgado en la factura, responderá el vendedor afectado.

"El incumplimiento de estas normativas, como también exceder los montos de créditos autorizados responsabilizará directamente al Jefe de Sucursal y Vendedor que en definitiva otorgó el crédito. La empresa queda facultada para descontar de las comisiones el monto total de las deudas atrasadas, y en casos justificados el costo de la mercadería, más el I.V.A. que figura en los documentos impagos.

"Párrafo octavo: De los valores recibidos y de los cheques protestados.

"Artículo 43.- Los cheques recibidos que son protestados, serán enviados a la sucursal que realizó la comercialización, para que el vendedor gestione su pago en forma directa con el girador o a través de los medios legales. De no obtener la recuperación de los valores en un plazo de 60 días, responderá el vendedor que hizo la venta, lo que será descontado de sus comisiones. La empresa podrá prolongar el plazo si a su juicio considera que la cobranza está siendo ejecutada en forma normal".

De las cláusulas precedentemente transcritas es posible inferir que el empleador en ambos casos, tanto en los créditos otorgados por el trabajador como en las ventas realizadas con cheques, que posteriormente son protestados, hace responsable al trabajador de los valores no pagados, reservándose la facultad de efectuar los descuentos correspondientes de las comisiones de éstos.

Ahora bien, en relación a la materia, cabe tener presente que 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".

Del contexto de la disposición legal transcrita se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes.

Del mismo precepto aparece que las principales obligaciones que éste impone al empleador son las de proporcionar el trabajo convenido y pagar por él una remuneración determinada y que para el trabajador su obligación esencial es prestar los servicios para los cuales fue contratado.

De ello se sigue que los trabajadores que prestan servicios en virtud de un contrato de trabajo cumplen sus obligaciones contractuales realizando sus funciones en la forma convenida en el respectivo instrumento, circunstancia, que a la vez, autoriza para sostener que corresponde al empleador asumir aquellas que se derivan de la gestión o administración de su empresa.

De la misma norma en comento es posible deducir, a la vez, que los dependientes que prestan servicios en virtud de un contrato de trabajo, realizan sus funciones "por cuenta de otro" o "por cuenta ajena" lo que de acuerdo al principio de ajenidad que caracteriza la relación jurídico laboral se traduce en que éstos son simplemente una de las partes del contrato de trabajo, que tienen derecho a su remuneración y la obligación correlativa de prestar servicios, en tanto que el empleador está obligado a pagar las respectivas remuneraciones y a adoptar todas las medidas de resguardo y de protección que garanticen el normal desempeño de las funciones que a aquéllos les corresponde desarrollar, recayendo sobre él el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión.

Analizada la situación en consulta a la luz de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, posible es convenir que lo estipulado por la empresa ... en las cláusulas del Reglamento Interno precedentemente transcritas en lo relativo a la posibilidad de descontar de las comisiones de sus vendedores comisionistas, los valores que sus clientes no han pagado, por diversas circunstancias, no se ajusta a derecho, toda vez que ello implica hacer partícipe al dependiente del riesgo de la empresa, el que conforme al señalado principio de ajenidad corresponde asumir a la parte empleadora.

De ello se sigue, que cualquier descuento que la señalada empresa efectúe a sus vendedores comisionistas, por el concepto señalado, no resulta jurídicamente procedente.

La doctrina enunciada precedentemente ha sido sostenida por este Servicio, entre otros, en dictámenes citados en la concordancia.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que las cláusulas N°s. 40 letra e) y 43 contenidas en los Párrafos Sexto y Octavo respectivamente, del Título XIII del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa ... no se encuentran ajustadas a derecho, debiendo dicha empresa proceder a su modificación o eliminación de acuerdo a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO.

1.169/57, 2.03.99.

La parte de la prima de seguro de salud que es de cargo de la empresa y la bonificación de agua potable y alcantarillado deben incluirse en el concepto "última remuneración mensual" del artículo 172 del Código del Trabajo, no así el 2% del total de las remuneraciones brutas mensuales que la empresa aporta a la Unidad de Bienestar.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 172.

Concordancias: Dictamen N° 4.466/308, de 21.09.98.

Se consulta sobre la procedencia legal de incluir en las expresiones "última remuneración mensual" que emplea el artículo 172 del Código del Trabajo, la prima del seguro de salud, el 2% del

total de la remuneración bruta de cada trabajador que la empresa aporta a la Unidad de Bienestar y la bonificación de agua potable y alcantarillado, beneficios contemplados en el contrato colectivo vigente. Asimismo, se consulta también, si la asignación de antigüedad, la prima del seguro de vida y la prima del seguro de salud –también contemplados en el contrato colectivo vigente– integran la base de cálculo del subsidio por incapacidad laboral.

Desde luego, el artículo 172 del Código del Trabajo prescribe:

"Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies avaluadas 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".

Así entonces se infiere de este precepto, que para el pago de la indemnización por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo, debe considerarse toda cantidad que esté percibiendo el trabajador al momento del término de su contrato de trabajo, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de su cargo y de las regalías o especies en dinero. Asimismo, para determinar el monto de dichos beneficios deben excluirse la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y todos aquellos beneficios o asignaciones que se otorgan en forma esporádica o por una sola vez al año, como por ejemplo, las gratificaciones y aguinaldos de Navidad.

Como se advierte, este concepto de remuneración es distinto al contemplado por el inciso 1º del artículo 41 del Código del Trabajo, lo que ha sido corroborado por el Dictamen N° 4.466/308, de 21.09.98, de esta Dirección, que invocó –para dejar establecido este predicamento– el principio de especialidad de la norma, entre otros fundamentos.

Enseguida, es necesario remitirse a las cláusulas del contrato colectivo que precisan en que consisten los beneficios y asignaciones en que incide la consulta, a objeto de calificarlas y establecer si deben incluirse en el concepto "última remuneración mensual" del artículo 172 del Código del Trabajo.

Prima de seguro de salud.- De acuerdo a la cláusula vigésimo séptima del contrato colectivo vigente, "la empresa con el acuerdo de los trabajadores individualizados en el Anexo N° 1 del presente Contrato, contratará un seguro de salud, el que se financiará con un aporte de los trabajadores equivalente al 1% de sus remuneraciones brutas mensuales, con un tope máximo de una unidad de fomento, que será administrado por la Unidad de Bienestar. La diferencia requerida para el pago de la prima de la póliza que se contrate se financiará con recursos del 2% de las remuneraciones que la empresa aporte a la Unidad de Bienestar de acuerdo con lo establecido en la cláusula decimooctava".

Por otra parte, en la cláusula vigésimo cuarta del mismo contrato colectivo, se conviene que para los efectos de la indemnización por años de servicio que procede pagar, entre otras, por la aplicación de la causal prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, en la última remuneración devengada se entiende incorporado *el monto de la prima mensual del seguro de salud*, no precisándose sin embargo, que parte de ésta se computará para tales efectos. En vista de esta omisión del instrumento colectivo, esta cláusula deberá interpretarse de la forma que mejor armonice con el artículo 172 del Código del Trabajo, criterio que desde luego descarta considerar en

esta base de cálculo el aporte del trabajador, esto es, el descuento de sus remuneraciones destinado a pagar la prima, pues a todas luces no puede entenderse incluido en el concepto de "cantidad que estuviere percibiendo el trabajador".

En estas condiciones, por instrumento colectivo la prima de seguro de salud debe incorporarse a la base de cálculo de la indemnización por años de servicio, sin perjuicio que deba tenerse presente el sentido del artículo 172 del Código del Trabajo, cual es, que sólo deberá incorporarse aquella parte de esta prima que corresponda a una "cantidad que estuviere percibiendo el trabajador", lo que ocurre solamente *con la parte de la prima que es de cargo de la empresa*, debiendo excluirse el aporte que para este fin enteran los trabajadores, el que es precisamente la antítesis de la noción de percepción o haber del trabajador que contempla el citado artículo 172, pues en realidad éste es un genuino descuento.

Aporte de la empresa a la Unidad de Bienestar.- De acuerdo a la cláusula decimoctava del contrato colectivo vigente *"las prestaciones otorgadas por la Unidad de Bienestar se financiarán con el aporte de la empresa equivalente al 2% de las remuneraciones brutas mensuales de todos sus trabajadores"*.

Como se advierte del tenor literal de esta cláusula convencional, éste es un *aporte global para financiar prestaciones sociales destinadas a todos los trabajadores* y canalizado por la Unidad de Bienestar, lo que ciertamente no responde al concepto de "última remuneración mensual" del artículo 172 del Código del Trabajo, por lo que estos montos no reúnen las condiciones para servir de base de cálculo a las indemnizaciones por término de contrato de trabajo, con la salvedad del acápite precedente, que –como se ha visto– por cláusula convencional expresa la prima de seguro de salud se incluye en la referida base de cálculo.

Bonificación de agua potable y alcantarillado.- Conforme a la cláusula decimoséptima del contrato colectivo vigente, *... cobrará, de acuerdo a sus tarifas vigentes, los cargos fijos de agua potable y alcantarillado y el consumo sobre 45 m³ mensuales a los trabajadores individualizados en el Anexo N° 1, que cuenten con arranque o uniones de la empresa, respecto de la vivienda que habite el trabajador"*.

En lo que interesa, el artículo 172 del Código del Trabajo –transcrito precedentemente– incorpora a la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicios, las "regalías o especies valuadas en dinero".

Examinada la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia en lo que respecta a la expresión "*valuadas*", ha podido comprobarse que la jurisprudencia judicial no distingue entre aquellos beneficios que por su naturaleza son valuables en dinero de aquellos que se encuentran efectivamente cuantificados en el contrato de trabajo o instrumento colectivo, atribuyéndole a ambos tipos de regalías la condición de servir de base para el cálculo de la indemnización por término de la relación laboral. Sobre esta base, esta bonificación de agua potable y alcantarillado forma parte del concepto "última remuneración mensual" que emplea el artículo 172 del Código del Trabajo y debe considerársele al liquidar la indemnización respectiva.

Sobre la consulta si los beneficios mencionados en el párrafo inicial integran la base de cálculo del *subsidio por incapacidad laboral*, cabe hacer presente que de acuerdo a la reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección del Trabajo, entre otros, Dictamen N° 2.723/109, de 9.05.96, dicha materia debe ser conocida y resuelta por la Superintendencia de Seguridad Social.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y convencionales precedentes, cúmpleme manifestar a Uds. que la parte de la prima de seguro de salud que es de cargo de la

empresa y la bonificación de agua potable y alcantarillado deben incluirse en el concepto "última remuneración mensual" del artículo 172 del Código del Trabajo, no así el 2% del total de las remuneraciones brutas mensuales que la empresa aporta a la Unidad de Bienestar.

REMUNERACIONES. DESCUENTOS. LEGALIDAD DE CLAUSULA. PERDIDA DE HERRAMIENTAS Y ELEMENTOS DE TRABAJO.

1.174/58, 3.03.99.

No se ajusta a derecho la cláusula contractual que estipula que en caso de pérdida, extravío o deterioro de elementos de protección del trabajador o de herramientas a su cargo, se descontará su valor residual con un tope del 15% de su remuneración mensual, y ello sobre la base de una tabla de depreciación elaborada por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 10 N° 4. Ley N° 16.744, artículo 66.

Concordancias: Dictamen N° 3.681/057, de 17.05.89.

Se solicita un pronunciamiento de este Servicio acerca de la procedencia de cláusula de contrato de trabajo que estipule que en caso de pérdida, extravío o deterioro de elementos de protección personal del trabajador o de herramientas por parte de éste, se le descuenten de su remuneración por su valor residual, con tope del 15% de la misma, según tabla de depreciación fijada por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa.

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

El artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo, dispone:

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

"4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada";

De la disposición anteriormente transcrita se colige que el contrato de trabajo debe contener entre las estipulaciones mínimas el monto, forma y período de pago de la remuneración, estipulación del contrato de trabajo que no puede faltar y que el legislador ha exigido con el propósito que el trabajador tenga cabal conocimiento de la retribución a la cual tiene derecho por la prestación de servicios obligados mediante dicho contrato.

En la especie, atendido lo estipulado en la cláusula en comento, si ante ciertas eventualidades, cuya calificación no se precisa, se podría mermar la remuneración mensual del trabajador mediante descuentos por hechos imprevistos y circunstanciales, no se estaría cumpliendo con el objetivo que se pretende a través de la disposición legal en análisis, de otorgar a aquél certeza acerca del monto de la remuneración a percibir por la prestación de sus servicios.

Lo anterior es coincidente con la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. N° 3.681/057, de 18.05.89.

Por otra parte, tanto la pérdida como extravío de elementos de protección o de herramientas de la empresa supone un juicio de imputabilidad acerca de la culpa o dolo en que habría incurrido la persona que tendría a su cargo tales elementos, materia que en el caso en estudio quedaría sujeta a la ponderación de la misma empresa, si nada se establece al respecto, no obstante que por su naturaleza debería ser conocida y resuelta por los Tribunales de Justicia, a menos que se regule que las mismas partes de consuno puedan determinar tal responsabilidad y a falta de acuerdo se recurra a la instancia judicial, lo que debería establecerse en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

Con todo, en cuanto al deterioro de los elementos ya señalados, la suscrita es de opinión que su ponderación debe corresponder a los Tribunales, atendido a que ante innumerables variables que pueden incidir al respecto se requiere una adecuada demostración y comprobación que no sería competente regular en el Reglamento Interno de la empresa.

Ahora, en cuanto a que los valores de depreciación de los útiles de protección y herramientas sean fijados por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cabe señalar que estas funciones escapan a las atribuciones legales propias de estos organismos, al tenor de lo dispuesto en el artículo 66 de la Ley N° 16.744, que precisa que ellos deben básicamente vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad, e investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales que se produzcan en ella, sin que en caso alguno se les confiera facultades de valorización o evaluación de elementos de protección o de herramientas utilizadas por los trabajadores.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que no se ajusta a derecho la cláusula contractual que estipula que en caso de pérdida, extravío o deterioro de elementos de protección del trabajador o de herramientas a su cargo, se descontará su valor residual con un tope del 15% de su remuneración mensual, y ello sobre la base de una tabla de depreciación elaborada por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa.

LEY N° 19.464. DECLARACION SALUD IRRECUPERABLE. PROCEDENCIA. TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. NORMAS APLICABLE.

1.175/59, 3.03.99.

Al personal no docente regido por la Ley N° 19.464, le es aplicable la norma prevista en el artículo 111 de la Ley N° 18.883, sobre declaración de salud irrecuperable. Por el contrario, no le son aplicables al referido personal los artículos 147, 148 y 149 de la Ley N° 18.883 relativos a la declaración de vacancia del cargo por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del mismo.

Fuentes: Ley N° 18.883, artículos 111, 147, 148 y 149. Ley N° 19.464, artículos 2° y 4° inciso 1°.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si al personal no docente regido por la Ley N° 19.464, le son aplicables los artículos 111, 147, 148 y 149 de la Ley N° 18.883, relativas a la declaración de salud irrecuperable y de vacancia del cargo, respectivamente.

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

La Ley N° 19.464, que establece normas y concede aumento de remuneraciones para el personal no docente de establecimientos educacionales, publicada en el Diario Oficial de fecha 5 de agosto de 1996, dispone en su artículo 2°:

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

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

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

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

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

Por su parte el inciso 1° del artículo 4° del mismo cuerpo legal, prevé:

"El personal no docente de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas, no obstante regirse por el Código del Trabajo, estará afecto en cuanto a permisos y licencias médicas, a las normas establecidas en la Ley N° 18.883".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas, se infiere que el personal no docente a que se refiere el artículo 2°, antes transcrito, queda regido por las normas de la Ley N° 19.464 y por el Código del Trabajo, como asimismo por la Ley N° 18.883, pero sólo en lo que dice relación con los permisos y licencias médicas.

De esta suerte, considerando que el ámbito de aplicación de la Ley N° 18.883 a los no docentes regidos por la Ley N° 19.464, se circunscribe únicamente a los permisos y licencias médicas de que tratan los párrafos 4° y 5°, respectivamente, del Título IV de la referida Ley N° 18.883, preciso es sostener que si bien es cierto la norma prevista en el artículo 111, relativa a la declaración de salud irrecuperable, resulta aplicable al personal de que se trata por estar inserta en el párrafo relativo a las licencias médicas, no lo es menos que dicha declaración de irrecuperabilidad no habilita a la Corporación Municipal para declarar vacante el cargo del respectivo dependiente en virtud de las normas previstas en los artículos 147, 148 y 149 de la Ley N° 18.883.

Lo anterior, toda vez que los referidos artículos 147 y siguientes se encuentran comprendidos dentro del Título VI de la Ley N° 18.883, el cual no resulta aplicable al personal no docente regido por la Ley N° 19.464, atendido lo expuesto en párrafos que anteceden.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Ud. que al personal no docente regido por la Ley N° 19.464, le es aplicable la norma prevista en el artículo 111 de la Ley N° 18.883, sobre declaración de salud irrecuperable.

Por el contrario, no le son aplicables al referido personal los artículos 147, 148 y 149 de la Ley N° 18.883 relativos a la declaración de vacancia del cargo por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo.

ORGANIZACIONES SINDICALES. DIRECTORES. MODIFICACION CONTRATO INDIVIDUAL. PROCEDENCIA.

1.176/60, 3.03.99.

**La empresa ..., Buses ..., no se encuentra obligada a mantener la ruta de viaje que cubría en octubre de 1998 el chofer y ex dirigente sindical señor
Reconsidera instrucciones impartidas el 18.11.98, por la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 10 inciso final, y 243 incisos 1° y 2°.

Se solicita la reconsideración de las instrucciones impartidas el 18 de noviembre de 1998 por la fiscalizadora dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, A.M.A. en cuanto por medio de ellas se ordena a la empresa ..., Buses ..., mantener respecto del chofer y ex dirigente sindical, señor ... "la frecuencia de viajes en la ruta Santiago Puerto Montt, en los mismos términos que ha ocurrido en el año 1998, octubre".

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

El artículo 243 del Código del Trabajo, en sus dos primeros incisos, dispone:

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

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

Del precepto legal preinserto se infiere que el legislador ha prohibido al empleador, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de un director sindical las facultades que le otorga el artículo 12 del mismo cuerpo legal, para alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, impedimento que se extiende desde la fecha en que éste hubiere sido elegido y hasta seis meses que hubiere cesado en el cargo.

Ahora bien, en la especie, don ..., chofer de la empresa ..., Buses ... y dirigente de la organización sindical constituida en ésta al 18 de noviembre de 1998, fecha en que se impartieron las instrucciones impugnadas y a lo menos con seis meses de anterioridad a dicha data, ha denunciado a la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago a su empleador, por cuanto éste habría infringido la norma legal antes transcrita y comentada al alterar la ruta de viaje Santiago-Puerto Montt, que cubría preferentemente con anterioridad, por Santiago-Copiapó, cambio que le habría producido, además, menoscabo económico.

Al respecto, cabe hacer presente que, en opinión de este Servicio y en conformidad a lo prevenido en el inciso final del artículo 10 del Código del Trabajo, es posible sostener que en la situación en consulta no existe cambio del lugar de trabajo, toda vez que por la naturaleza de los servicios se requiere el desplazamiento del trabajador.

En efecto, el citado inciso final del artículo 10 previene:

"Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes".

En estas circunstancias resulta forzoso convenir que el empleador, al cambiar la ruta de viaje del denunciante, no ha ejercido las facultades que le otorga el artículo 12 del Código del Trabajo sino simplemente sus atribuciones para administrar la empresa, las que, en conformidad al inciso final del artículo 10 del mismo cuerpo legal, precedentemente transcrito, le han permitido dicha alteración, razón por la cual no resulta jurídicamente procedente en la especie, la aplicación del inciso 2º del artículo 243 del citado Código.

Lo expresado se confirma si se tiene presente que en la especie, la cláusula primera del contrato de trabajo suscrito entre don ... y su empleador señala que el mencionado trabajador se obliga a ejecutar la labor de "conductor de buses, camiones y camionetas", sin que aparezca en dicho instrumento ninguna ruta de viaje asignada.

La fiscalizadora señorita A. M. A., por su parte, ha podido establecer mediante documentación presentada por el empleador y liquidaciones de remuneraciones, que si bien el Sr. ... ha efectuado preferentemente viajes entre las ciudades de Santiago y Puerto Montt, también ha cubierto la ruta Santiago-Copiapó y, ocasionalmente, a otros lugares del país.

Por lo tanto, los hechos expuestos precedentemente permiten afirmar, en conformidad a lo prevenido en el inciso final del artículo 10 del Código del Trabajo, anteriormente transcrito, que el lugar de trabajo del denunciante es toda la zona geográfica que comprende la actividad de la empresa y no solamente la ruta que une las ciudades de Santiago y Puerto Montt.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que la empresa ..., Buses ..., no se encuentra obligada a mantener

la ruta de viaje que cubría en octubre de 1998, el chofer y ex dirigente sindical que presta servicios para dicha empresa, señor

Se reconsideran las instrucciones impartidas el 18 de noviembre de 1998 por la fiscalizadora dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, señorita A. M. A. ordenando a la empresa nombrada restituir al trabajador individualizado, la aludida ruta.

CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD DE CLAUSULA. LUGAR DE PRESTACION DE SERVICIOS.

1.177/61, 3.03.99.

No se ajusta a derecho la cláusula segunda contenida en los contratos individuales de trabajo del personal de la empresa ... Ingeniería Ltda.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 10 y 12.

Concordancias: Oficio Circular N° 5, de 2.03.82. Ordinario N° 1.256, de 6.03.84.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la legalidad de la cláusula segunda contenida en el contrato individual de trabajo del personal de la empresa ... Ingeniería Ltda.

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

La cláusula segunda de los contratos individuales tenidos a la vista establece:

"Segundo: El trabajador desempeñará sus labores en esta ciudad y, en general, en toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la Compañía".

De la cláusula transcrita en relación al contexto general de los contratos tenidos a la vista y que dan cuenta tanto de la función de Diagramador, como también de la de Supervisor Mecánico, se infiere que ambas actividades se desarrollarán en la ciudad de Santiago, al igual que en toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empleadora.

Por su parte, el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, prescribe: *"El contrato de Trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:*

"N° 3.- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse".

Del precepto legal transcrito debe concluirse que la determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar en que ellos deberán desarrollarse, constituye una de las estipulaciones mínimas que debe contener todo contrato de trabajo.

Como lo ha señalado reiteradamente esta Dirección, el propósito del legislador es que el dependiente conozca con certeza el lugar preciso donde ha de laborar como asimismo, la función que deberá desempeñar, evitando en estos aspectos quedar sujeto al arbitrio del empleador.

Sin perjuicio de lo anterior, y atendido el tenor de la estipulación en estudio cabe tener presente lo dispuesto en el inciso final del mismo artículo 10, que al efecto preceptúa:

"Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes".

De la norma antes transcrita se colige que, en el caso de servicios que por su naturaleza requieran del desplazamiento del trabajador, constituye lugar de trabajo toda la zona y área geográfica donde la empresa desarrolle su actividad.

Ahora bien, ciñéndose al tenor literal de la ley "*desplazamiento*" significa, según el Diccionario de la Real Academia, "*acción y efecto de desplazar*" y "*desplazar*" es, a su vez "*mover una persona o cosa del lugar en que está*".

Según estos conceptos, preciso es convenir que la operatividad de la norma comentada, está condicionada a que el trabajo que desempeña el dependiente, por su especial naturaleza, no pueda realizarse en un mismo sitio, sino que imponga a éste la necesidad de moverse o trasladarse de un lugar a otro para llevarlo a efecto, afirmación esta última que se confirma a la luz de los ejemplos utilizados por el legislador, como el caso del viajante, que evidentemente requerirá desplazarse de un lugar a otro, para vender las mercaderías, y de los dependientes de una empresa de transportes, en que aparece aún más clara la naturaleza "*desplazable*" de la prestación de servicios, toda vez que se efectúa dentro de un medio de transporte.

Lo anterior permite sostener que para aplicar la disposición en comento a los trabajadores materia de la consulta debe atenderse exclusivamente a la naturaleza de los servicios que éstos prestan, careciendo de relevancia al respecto la circunstancia de que la empresa desarrolle sus actividades en más de una localidad.

Por tal razón, y considerando que, las funciones de Diagramador y de Supervisor Mecánico establecidas en los contratos individuales tenidos a la vista, no requieren para su natural prestación del desplazamiento de estos trabajadores, debe concluirse que lo dispuesto en el inciso final del artículo 10 ya transcrito no resulta aplicable al caso en análisis.

Cabe, sin embargo, puntualizar que la empresa ... Ingeniería Ltda., puede en materia de traslados recurrir, siempre que se dieren los requisitos en lo establecido, al precepto del artículo 12, inciso 1º, del Código del Trabajo, que al efecto 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 legal precedentemente transcrita se infiere que el empleador puede alterar por su sola voluntad las condiciones 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.

Así, si el empleador desea alterar unilateralmente el sitio o recinto en que deban prestarse los servicios, deben concurrir dos requisitos, a saber:

- 1.- Que el nuevo sitio o recinto quede ubicado dentro del mismo lugar o ciudad, y

2.- Que la alteración no produzca menoscabo para el trabajador.

Ahora bien, para que se entienda que concurre el primer requisito, según lo ha resuelto esta Dirección en Oficio Circular N° 5, de 2 de marzo de 1982, *"el nuevo sitio o recinto debe forzosamente quedar ubicado dentro de la ciudad donde primitivamente se prestaba los servicios, o dentro del mismo predio, campamento o localidad, en el caso de faenas que se desarrollen fuera del límite urbano"*.

A la vez, conforme al mismo Oficio Circular N° 5, de 2 de marzo de 1982, *"constituye menoscabo todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socioeconómico del trabajador en la empresa, tales como mayores gastos, relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución del ingreso, etc."*.

De esta manera entonces la empresa ... Ingeniería Ltda. sólo podrá modificar unilateralmente el lugar donde prestan servicios sus dependientes si el lugar donde se pretende trasladar al trabajador queda ubicado dentro de la misma ciudad en que primitivamente prestaban servicios, y siempre que, el traslado no les provoque menoscabo físico o moral.

En estas circunstancias, atendido lo expuesto en los párrafos precedentes es posible afirmar en la especie que la cláusula segunda de los contratos de trabajo, no se ajusta a derecho en cuenta a través de ella, el dependiente se obliga a prestar el servicio convenido en cualquier lugar del país donde la empresa realice sus actividades, por cuanto tal cláusula no satisface la exigencia contenida en el N° 3 del artículo 10 del Código del Trabajo, anteriormente analizada.

En consecuencia, de conformidad a las consideraciones expuestas, normas legales citadas y jurisprudencia administrativa consultada, cumpla con informar a Ud. que no se ajusta a derecho la cláusula segunda contenida en los contratos individuales de trabajo del personal de la empresa ... Ingeniería Ltda.

REMUNERACIONES. DESCUENTOS. INASISTENCIA. PERSONAL DOCENTE.

1.228/62, 8.03.99.

- 1) No resulta jurídicamente procedente descontar remuneración por los días sábado, domingo y festivos comprendidos dentro del período de paralización de actividades del personal docente, respecto de aquellos profesionales de la educación afectos a un sistema de remuneración mensual y a una jornada de trabajo distribuida de lunes a viernes.**
- 2) Las asignaciones especiales que se consignan en el Estatuto Docente deben ser incluidas en el procedimiento de descuento de las remuneraciones de los profesionales de la educación por las inasistencias en que éstos incurran.**

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 29 y 71. Código del Trabajo, artículos 7° y 10.

Concordancias: Ords. N°s. 6.136/412, de 14. 12.98 y 478/32, de 25.01.99.

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

1) Si resulta jurídicamente procedente descontar remuneración por los días sábado, domingo y festivos comprendidos dentro del período de paralización de actividades del personal docente, respecto de aquellos profesionales de la educación afectos a un sistema de remuneración mensual y a una jornada de trabajo distribuida de lunes a viernes.

2) Si para los efectos de los descuentos referidos se deben considerar las asignaciones especiales contenidas en la Ley N° 19.070.

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

1) En lo que concierne a esta consulta, cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 71 del Estatuto Docente, las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector municipal, entre los cuales se encuentran, precisamente, las Corporaciones Municipales, se rigen por las normas del Estatuto Docente y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias.

Ahora bien, atendido que el Estatuto Docente no regula el contrato de trabajo, en cuanto a los derechos y obligaciones correlativas que genera para las partes, cabe señalar que en tal materia les son aplicables las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, se hace necesario recurrir al artículo 7° del Código del Trabajo, que 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".

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

Se desprende, asimismo, que para el empleador tales obligaciones consisten, fundamentalmente, en proporcionar al dependiente el trabajo convenido y pagar por él la remuneración acordada y, para el trabajador, en ejecutar el servicio para el cual fue contratado.

Ahora bien, atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, esta Dirección ha sostenido en forma reiterada y uniforme que el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de causa legal que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido.

De esta manera, en la especie, posible resulta afirmar que si los profesionales de educación de que se trata no laboraron la totalidad de la jornada de trabajo convenida, debido a una paralización ilegal de actividades, el empleador no se encuentra obligado a pagar remuneraciones por el tiempo no trabajado por tal causa, sin perjuicio de lo que las partes pudieren haber convenido sobre el particular.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que al tenor de lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto Docente, en relación con el artículo 10 del Código del Trabajo, texto legal este último que, como ya se expresara, rige supletoriamente las relaciones laborales del personal de que trata, todo contrato de trabajo debe contener entre sus menciones mínimas aquella relativa a la duración y distribución de la jornada de trabajo.

La referida estipulación responde al objetivo perseguido por el legislador de dar certeza a las partes, respecto a los días y horas en que el trabajador está obligado a concurrir a prestar servicios y el empleador a exigir el cumplimiento de dicha jornada.

Ahora bien, en el caso en consulta las partes han convenido una jornada de trabajo distribuida de lunes a viernes, de suerte tal que el profesional de la educación no se encuentra obligado a laborar los días sábado como, tampoco, los domingo y festivos.

En estas circunstancias, no encontrándose obligado el docente a laborar en tales días, resulta imposible que se configuren inasistencias a su respecto careciendo, así, el empleador de facultades para efectuar descuento alguno a las remuneraciones de dicho personal por los referidos días.

2) En lo que dice relación con esta pregunta, el Dictamen N° 2.285/108, de 7.04.95, que contiene la doctrina vigente de esta Dirección sobre la materia consultada, en su punto 3), concluye que *"Las asignaciones especiales señaladas en el artículo 42 del Estatuto Docente y la Unidad de Mejoramiento Profesional contenida en la Ley N° 19.278, deben ser incluidas en el procedimiento de descuento de las remuneraciones de los docentes por las inasistencias en que éstos incurran"*.

Cabe hacer presente que las menciones al artículo 42 del Estatuto Docente y a la Ley N° 19.278 deben entenderse actualmente referidas a los artículos 47 y 54 y siguientes de la Ley N° 19.070, respectivamente.

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

- 1) No resulta jurídicamente procedente descontar remuneración por los días sábado, domingo y festivos comprendidos dentro del período de paralización de actividades del personal docente, respecto de aquéllos afectos a un sistema de remuneración mensual y a una jornada de trabajo distribuida de lunes a viernes.
- 2) Las asignaciones especiales que se consignan en el Estatuto Docente deben ser incluidas en el procedimiento de descuento de las remuneraciones de los profesionales de la educación por las inasistencias en que éstos incurran.

ORGANIZACIONES SINDICALES. DELEGADO SINDICAL. NUMERO.

1.229/63, 8.03.99.

No resulta jurídicamente procedente que en Pesquera ... se proceda a la designación de un delegado sindical para la pesca de "cerco" y otro para la pesca de "arrastre", sin perjuicio de la elección de uno solo para ambas artes de pesca, en conformidad a lo prevenido en el artículo 243 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 229.

Concordancias: Dictamen N° 6.437/380, de 22.11.93.

Se solicita un pronunciamiento respecto a la procedencia jurídica que en Pesquera ... se proceda a la designación de un delegado sindical para la pesca de "cerco" y otro para la

pesca de "arrastre", atendidas las especiales características de cada una de dichas artes de pesca.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 229 del Código del Trabajo dispone:

"Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo, podrán designar de entre ellos a un delegado sindical, el que gozará del fuero a que se refiere el artículo 243".

De la norma legal antes transcrita se colige que el legislador ha facultado para designar un delegado sindical a los trabajadores de una empresa que sean socios de un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean 8 o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo.

Asimismo, de la referida norma se desprende que por expreso mandato del legislador, tales representantes gozan de fuero laboral en los términos del artículo 243 del Código del Trabajo, esto es, desde la fecha de su elección y hasta 6 meses después de haber cesado en el cargo, salvo los casos de excepción previstos en el inciso 1º del mismo artículo.

Ahora bien, del claro tenor del precepto en comento, es dable inferir que la facultad de designar delegado sindical que asiste a los trabajadores que reúnan los requisitos que en el mismo se señalan ha sido circunscrita por el legislador a sólo uno de dichos representantes, circunstancia que, a la vez, autoriza para sostener que no resulta procedente la designación de un número superior a aquél en una misma empresa.

La conclusión anterior se corrobora si se tiene presente que el legislador, al regular la institución del delegado de personal ha contemplado expresamente la posibilidad de que en una misma empresa existan uno o más según determinen agruparse los propios trabajadores de acuerdo al número y porcentaje de representatividad que para tal efecto prevé el artículo 302 del Código del Trabajo, lo que, como se dijera, no sucede con el delegado sindical a que se refiere el artículo 229 del mismo cuerpo legal, antes transcrito y comentado.

Cabe hacer presente que las razones expuestas por los consultantes en cuanto a que las diferentes características de la pesca de "cerco" y la pesca de "arrastre" ameritarían tener un delegado sindical independiente para cada una de estas artes de pesca, no son suficientes para alterar lo expresado en los párrafos que anteceden, atendido el claro tenor literal del artículo 229 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que no resulta jurídicamente procedente que en Pesquera ... se proceda a la designación de un delegado sindical para la pesca de "cerco" y otro para la pesca de "arrastre", sin perjuicio de la designación de uno solo para ambas artes de pesca, en conformidad a lo prevenido en el artículo 243 del Código del Trabajo.

La conclusión anterior está en armonía con la contenida en el dictamen citado en la concordancia y, además, con la opinión sustentada por el Departamento de Relaciones Laborales en el memorándum N° 13, de 14.01.99.

BONIFICACION LEY Nº 19.200. PROCEDENCIA.**1.230/64, 8.03.99.**

A don N.N. le asiste el derecho a percibir de la Corporación Municipal de Ancud la asignación compensatoria de la Ley Nº 19.200, desde el 1º.03.93, siempre que al momento de su traspaso a la Administración Municipal hubiere optado por el régimen previsional de empleado público o que con anterioridad al traspaso se hubiere afiliado al nuevo sistema de pensiones del D.L. Nº 3.500, de 1980.

Fuentes: Ley Nº 19.200, artículo 3º. Ley Nº 19.070, artículo 44.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si le asiste el derecho a la asignación compensatoria de la Ley Nº 19.200, para el personal traspasado a la Administración Municipal, habida consideración de que permutó su cargo en el año 1990.

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

El artículo 3º de la Ley Nº 19.200 que establece normas sobre Otorgamiento de Pensiones a Trabajadores que indica y dicta otras disposiciones de carácter previsional, publicado en el Diario Oficial de 18.01.93, dispone:

"A contar del primer día del mes subsiguiente al de la publicación de esta ley, la definición de remuneración contenida en el artículo 40 del Código del Trabajo, será aplicable en materia previsional al personal traspasado a la Administración Municipal conforme al Decreto con Fuerza de Ley Nº 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, sea esta directa o ejercida por intermedio de una Corporación, que hubiere optado por mantener el régimen previsional de empleado público. Las respectivas remuneraciones estarán sujetas a los límites de impositibilidad contemplados en la legislación vigente.

"El personal a que se refiere el inciso anterior tendrá derecho, a contar de la fecha en él indicada, a una bonificación de cargo del respectivo empleador, destinada a compensar los efectos de lo dispuesto en el inciso anterior, de un monto tal que no altere el monto líquido de la remuneración a percibir por el funcionario, considerando el concepto de remuneración imponible que resulta de aplicar el artículo 40 del Código del Trabajo. Esta bonificación será imponible para pensiones y salud y se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que opere un reajuste de las remuneraciones del respectivo personal.

"Lo dispuesto en el inciso precedente alcanzará también al aludido personal que antes del traspaso a la Administración Municipal, conforme al ya citado decreto con fuerza de ley, se había afiliado al sistema del Decreto Ley Nº 3.500, de 1980".

De la disposición legal antes citada se desprende que al personal traspasado a la Administración Municipal conforme al D.F.L. Nº 1 (3.063) de 1980, del Ministerio del Interior, incluido el de las Corporaciones, les corresponderá, a contar del 1º.03.93, una bonificación de cargo del empleador destinada a compensar los efectos de hacer aplicable en su caso el concepto de remuneración del

actual artículo 41 del Código del Trabajo en materia previsional, a fin de no alterar el monto líquido a percibir por remuneraciones, considerando la distinta impositividad que pueda afectarles derivada del nuevo concepto de remuneración, lo que favorecerá tanto al personal que optó por mantener el régimen previsional de empleado público, como a aquel que antes del traspaso se había afiliado al nuevo sistema de pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

De este modo, la bonificación indicada ha tenido por objeto exclusivo compensar el efecto que podría provocar en el monto líquido de la remuneración del personal traspasado la aplicación a su respecto del concepto de remuneración del artículo 41 del Código del Trabajo.

El tenor literal de la norma legal precedentemente transcrita y comentada admite una interpretación amplia, toda vez que no establece otro requisito para el nacimiento de la obligación que impone que la circunstancia que se trate de personal traspasado a la Administración Municipal que hubiere optado por mantener el régimen previsional de empleado público o que antes del traspaso se hubiere afiliado al nuevo sistema de pensiones.

A mayor abundamiento, la disposición en comento no establece distinción alguna en cuanto a los traslados del personal dentro de la administración municipal, de suerte tal que aplicando el aforismo jurídico de la no distinción según el cual "*donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir*" es posible afirmar que basta la concurrencia del requisito referido en el párrafo que antecede para que nazca la obligación del empleador de otorgar la asignación compensatoria en estudio, sin que tenga incidencia en ello la permuta que establece y regula el artículo 44 del Estatuto Docente.

De esta manera, entonces, en la especie, no cabe sino concluir que le asistirá el derecho a percibir de su actual empleador el beneficio de la asignación compensatoria de la Ley N° 19.200, desde el 1°.03.93, siempre que al momento del traspaso hubiere optado por mantener el régimen previsional de empleado público o que con anterioridad al traspaso se hubiere afiliado a una Administradora de Fondos de Pensiones.

En nada altera la conclusión anterior, la circunstancia que el legislador en el artículo 44 del Estatuto Docente no establezca que el profesional, en caso de traslado, producto de una permuta de su cargo, tenga derecho a continuar percibiendo la asignación compensatoria de la Ley N° 19.200, atendido que la citada ley se dictó y entró en vigencia con posterioridad a la institución de la permuta que data del año 1991, específicamente, con la dictación del texto primitivo de la Ley N° 19.070, publicada en el Diario Oficial de 1°.07.91.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. que a don N.N. le asiste el derecho a percibir de la Corporación Municipal de Ancud la asignación compensatoria de la Ley N° 19.200, desde el 1°.03.93, siempre que al momento de su traspaso a la Administración Municipal hubiere optado por el régimen previsional de empleado público o que con anterioridad al traspaso se hubiere afiliado al nuevo sistema de pensiones.

ESTATUTO DOCENTE. COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIONADO. CONTRATO DE REEMPLAZO. PRORROGA.**1.231/65, 8.03.99.**

Los profesionales de la educación del sector particular subvencionado con arreglo al D.F.L. N° 2, de 1996, del Ministerio de Educación, afectos a un contrato de reemplazo, tienen derecho a que su contrato, por el solo ministerio de la ley, se entienda prorrogado por los meses de enero y febrero del respectivo año, conforme a lo dispuesto en el artículo 82 de la Ley N° 19.070, siempre que se cumplan los requisitos copulativos que en la citada norma legal se establecen.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 79 inciso 1° letra d), y 82.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta aplicable al personal docente afecto a un contrato de reemplazo, que presta servicios en un establecimiento educacional particular subvencionado con arreglo al D.F.L. N° 2, de 1996, del Ministerio de Educación, la norma prevista en el artículo 82 de la Ley N° 19.070, en el evento de que se cumplan los requisitos exigidos por dicha norma legal.

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

El artículo 79 de la Ley N° 19.070, en su inciso 1°, letra d), dispone:

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

"d) Duración del contrato, el que podrá ser de plazo fijo, de plazo indefinido o de reemplazo.

"El contrato a plazo fijo tendrá una duración de un año laboral docente, pudiendo renovarse en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo. El contrato de reemplazo, es aquel en virtud del cual un docente presta servicios en un establecimiento para suplir transitoriamente a otro con contrato vigente que no puede desempeñar su función, cualquiera que sea la causa. Deberá establecerse en él, el nombre del docente que se reemplaza y la causa de su ausencia.

"El contrato de reemplazo durará por el período de ausencia del profesional reemplazado, salvo estipulación en contrario".

De la disposición legal antes transcrita se infiere que el legislador, al reglamentar la duración del contrato de trabajo de los docentes afectos al citado cuerpo legal lo ha clasificado en contrato de plazo fijo, de plazo indefinido y de reemplazo.

De la misma norma aparece que el contrato de reemplazo tiene por objeto suplir la ausencia transitoria de un docente con relación laboral vigente que esté impedido, por cualquier causa, de desempeñar sus funciones, disponiendo que su duración, salvo acuerdo en contrario, será aquella que comprenda el período de ausencia del profesional reemplazado.

Por su parte, el artículo 82 de la Ley N° 19.070, dispone:

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

Del precepto legal antes anotado se desprende que para que un docente pueda tener derecho al beneficio que el mismo consagra es menester que cumpla con los siguientes requisitos copulativos:

- 1) Que los docentes tengan contrato vigente en el mes de diciembre, esto es, entre el 1º y el 31 de dicho mes; y
- 2) Que hayan prestado servicios continuos para el mismo empleador por un período superior a seis meses.

Del tenor literal de la disposición legal precedentemente transcrita y comentada se sigue que el contrato de trabajo de un profesional de la educación que reúna los requisitos copulativos a que se ha hecho mención precedentemente, por el solo ministerio de la ley, se entiende prorrogado por los meses de enero y febrero de cada año, independientemente del tipo de contrato a que se encuentre afecto el mismo, vale decir, sea que haya sido contratado a plazo fijo, indefinido o de reemplazo.

De consiguiente el análisis armónico de las disposiciones legales precedentemente transcritas y comentadas autoriza para sostener que, si bien es cierto, el contrato de reemplazo dura sólo el período de ausencia del docente reemplazado, no lo es menos que, excepcionalmente, su duración podría extenderse más allá de dicha ausencia cuando las partes así lo han convenido o cuando opere el beneficio de la prórroga en los términos ya expuestos.

Lo anterior se corrobora si se tiene presente que el legislador al reglamentar la materia en análisis no ha formulado distingo alguno en relación con la forma de contratación del docente, refiriéndose, en general, a "todo contrato", por lo que en conformidad a la regla práctica de interpretación legal que se expresa en el aforismo jurídico según el cual "donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir", posible es afirmar que la prórroga del contrato que se consigna en el artículo 82 de la Ley N° 19.070 beneficia tanto a los profesionales de la educación contratados a plazo fijo o indefinido como a los contratados en reemplazo de un docente con relación laboral vigente pero ausente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Uds. que los profesionales de la educación del sector particular subvencionado con arreglo al D.F.L. N° 2, de 1996, del Ministerio de Educación, afectos a un contrato de reemplazo, tienen derecho a que su contrato, por el solo ministerio de la ley, se entienda prorrogado por los meses de enero y febrero del respectivo año, conforme a lo dispuesto en el artículo 82 de la Ley N° 19.070, siempre que se cumplan los requisitos copulativos que en la citada norma legal se establecen.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO. INDEMNIZACION SUSTITUTIVA.**1.232/66, 8.03.99.****Para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, procede incluir la asignación de caja percibida en forma mensual.****Fuentes:** Código de Trabajo, artículo 172.**Concordancias:** Dictamen N° 4.466/308, de 21.09.98

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a establecer si la asignación de caja que se paga mes a mes, debe incluirse para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 172 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, prescribe:

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

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

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

Como es dable apreciar, la norma en comento establece una regla especial aplicable a la base de cálculo de las señaladas indemnizaciones, conforme a la cual debe considerarse para tal efecto toda cantidad mensual que estuviere percibiendo el trabajador al momento del término de la respectiva relación laboral, como igualmente, las regalías o especies avaluadas en dinero percibidas con igual periodicidad, con la sola exclusión de los beneficios o asignaciones que expresamente señala, vale decir, la asignación familiar legal, el sobretiempo, y aquellos que se perciban en forma esporádica o por una sola vez al año.

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

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

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

Ahora bien, la asignación de caja, constituye un beneficio que se paga mensualmente y tiene asignado un monto fijo, revistiendo, por ende, los caracteres de fijeza y permanencia, tanto en el tiempo como en su pago en forma mensual.

De ello se sigue, que la asignación de caja por la cual se consulta, no se encuentra contemplada en la excepción del ya citado artículo 172, ya que no es un beneficio esporádico o que se pague anualmente, condiciones éstas que, como ya se dijera, la ley exige para excluir determinados estipendios del cálculo de la indemnización por años de servicio o de la indemnización sustitutiva del aviso previo.

Por tanto, atendido que las características de fijeza y permanencia de la referida asignación no harían operable su exclusión, y lógicamente ésta se encontraría en la regla general del referido artículo 172, que establece que para los efectos que el mismo prevé debe considerarse toda cantidad mensual en dinero que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato y, por ende, forma parte del concepto última remuneración que debe servir de base para el cálculo de las indemnizaciones en referencia.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que la asignación de caja percibida en forma mensual reúne los requisitos necesarios para incluirla dentro del concepto de última remuneración mensual a que alude el artículo 172 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, procede incluir la asignación de caja percibida en forma mensual.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**1.233/67, 8.03.99.**

El 5% del reajuste convenido en la cláusula segunda del contrato colectivo de trabajo suscrito entre la Escuela Técnica ... y un grupo de trabajadores de la misma debe aplicarse sobre el sueldo base de cada trabajador, el que se determina multiplicando el valor hora cronológica pactado por el número de horas contratadas.

Fuentes: Código Civil, artículo 1560.

Se ha solicitado se fije el sentido y alcance de la cláusula segunda del contrato colectivo de trabajo suscrito con fecha 27 de septiembre de 1998, entre la Escuela Técnica ... y un grupo de trabajadores de la misma.

Específicamente, si el 5% de reajuste que la referida cláusula contempla se aplica al valor mínimo legal de la hora cronológica o al valor hora cronológica pactado con cada docente.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

La cláusula segunda del contrato colectivo en referencia, dispone en su parte pertinente:

"El empleador reajustará los sueldos base de los trabajadores del establecimiento en un 5% por una sola vez durante la vigencia del presente contrato colectivo. Este reajuste no es imputable a otros aumentos establecidos por la ley de subvenciones, especialmente aquellos que se realizan en el mes de diciembre".

De la cláusula contractual precedentemente transcrita se infiere que las partes contratantes pactaron que los trabajadores tendrían derecho a que, por una sola vez, durante la vigencia del contrato colectivo se les otorgaría un reajuste de remuneraciones.

Se infiere, asimismo, de igual cláusula contractual que dicho reajuste sería del 5% y se aplicaría sobre el sueldo base de los trabajadores.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, del informe del fiscalizador actuante y liquidaciones de remuneraciones, aparece que el sueldo base de los trabajadores de que se trata equivale al valor hora cronológica pactado con cada uno de ellos multiplicado por el número de horas contratadas, lo que determina un monto diferente a percibir por cada trabajador por concepto de sueldo.

Determinado, entonces lo que constituye en la especie el sueldo base, preciso es sostener que el reajuste del 5% a que alude la cláusula contractual de que se trata debe aplicarse sobre el producto resultante de multiplicar el valor hora cronológica pactado por el número de horas contratadas y no como sostiene la empleadora considerando el valor hora mínimo legal.

En consecuencia, sobre la base de la disposición contractual citada y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Uds. que el 5% del reajuste convenido en la cláusula segunda del

contrato colectivo de trabajo suscrito entre la Escuela Técnica ... y un grupo de trabajadores de la misma debe aplicarse sobre el sueldo base de cada trabajador, el que se determina multiplicando el valor hora cronológica pactado por el número de horas contratadas.

JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL. DISTRIBUCION Y DESCANSO.

1.265/68, 9.03.99.

Niega autorización a la empresa "Asociación Chilena de Seguridad" para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto de su personal de enfermeras universitarias, conductores y auxiliares de transporte que laboran en la Clínica de Copiapó, perteneciente a dicha Asociación.

Se ha solicitado a esta Dirección autorización para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto de su personal de enfermeras universitarias, conductores y auxiliares de transporte que laboran en la Clínica de Copiapó, perteneciente a dicha Asociación.

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

El artículo 38 del Código del Trabajo, en su inciso final, prescribe:

"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 legal precedentemente 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 de los descansos, atendiendo a la naturaleza de la prestación de los servicios y siempre que no puedan aplicarse las disposiciones contenidas en los incisos anteriores del comentado precepto legal.

En la especie, si bien es cierto, 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 de los descansos, no lo es menos que el sistema propuesto excede el máximo de 12 horas diarias de permanencia en el trabajo y de 11 horas diarias efectivas de labor, lo cual vulnera los criterios básicos establecidos en la Circular N° 110, de 10 de septiembre de 1997, de este Servicio.

En efecto, el sistema solicitado consiste en laborar sobre la base de dos turnos rotativos de doce horas diarias cada uno, diurno de 08:00 a 20:00 horas y nocturno de 20:00 a 08:00 horas, más el tiempo ocupado por el trabajador en la entrega del turno.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Uds. que se niega autorización a la empresa Asociación Chilena de

Seguridad para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto de su personal de enfermeras universitarias, conductores y auxiliares de transporte que laboran en la Clínica de Copiapó, perteneciente a dicha Asociación.

LEY Nº 19.464. TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. NORMAS APLICABLES.

1.266/69, 9.03.99.

Al personal no docente regido por la Ley Nº 19.464, no les son aplicables los artículos 147, 148 y 149 de la Ley Nº 18.883, relativos a la declaración de vacancia del cargo por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del mismo.

Fuentes: Ley Nº 19.464, artículos 2º y 4º inciso 1º. Ley Nº 18.883, artículos 147, 148 y 149.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si al personal no docente regido por la Ley Nº 19.464 le son aplicables los artículos 147 letra a), 148 y 149 de la Ley Nº 18.883, relativos a la declaración de vacancia del cargo por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del mismo.

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

La Ley Nº 19.464, que establece normas y concede aumento de remuneraciones para el personal no docente de establecimientos educacionales, publicada en el Diario Oficial de fecha 5 de agosto de 1996, dispone en su artículo 2º:

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

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

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

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

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

Por su parte el inciso 1º del artículo 4º del mismo cuerpo legal, prevé:

"El personal no docente de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas, no obstante regirse por el Código del Trabajo, estará afecto en cuanto a permisos y licencias médicas, a las normas establecidas en la Ley N° 18.883".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que el personal no docente a que se refiere el artículo 2º de la Ley N° 19.464, antes transcrito, queda regido por dichas normas y por el Código del Trabajo como, asimismo, por la Ley N° 18.883, pero sólo en lo que dice relación con los permisos y licencias médicas.

De esta suerte, considerando que el ámbito de aplicación de la Ley N° 18.883 a los no docentes regidos por la Ley N° 19.464, se circunscribe únicamente a los permisos y licencias médicas de que tratan los párrafos 4º y 5º respectivamente, del Título IV de la referida Ley N° 18.883, preciso es sostener que no resultan aplicables a dicho personal las demás disposiciones contenidas en dicha ley y, en lo que nos interesa, los artículos 147, 148 y 149 establecidos en el Título VI de la misma, relativos a la cesación de funciones, por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del mismo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro en informar a Ud. que al personal no docente regido por la Ley N° 19.464, no le son aplicables los artículos 147, 148 y 149 de la Ley N° 18.883 relativos a la declaración de vacancia del cargo por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del mismo.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA SERVICIOS MUNICIPALIZADOS.

1.267/70, 9.03.99.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los funcionarios que se desempeñan en establecimientos educacionales traspasados a las municipalidades y administrados directamente por éstas, correspondiendo dicha facultad a la Contraloría General de la República.

Fuentes: D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

Concordancias: Dictámenes N°s. 4.085/121, de 10.06.91 y 1.831/115, de 20.04.93.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la incidencia que en materia de remuneración, específicamente, descuentos y pago de sobresueldo, habría tenido el acuerdo de recuperación de clases suscrito entre la Asociación Chilena de Municipalidades, el Ministerio de

Educación y el Colegio de Profesores, de fecha 2 de noviembre de 1998, tratándose del personal docente que labora en los establecimientos educacionales administrados directamente por las Municipalidades, como consecuencia de la paralización de actividades ocurrida en el mes de octubre recién pasado.

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

En conformidad a la reiterada jurisprudencia de la Contraloría General de la República, contenida entre otros, en los Dictámenes N°s. 021721, 021713, 023262 y 031265, todos de 1991 y 002658, de 1992, a la Dirección del Trabajo, de acuerdo con las atribuciones que le otorga su ley orgánica, le corresponde tanto la facultad de interpretar como la de fiscalizar las normas de carácter laboral por las que se rigen los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos administrados por las corporaciones a que se refiere el D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, dado que no revisten la condición de funcionarios públicos.

Por el contrario, y según las instrucciones contenidas en el Oficio Circular N° 032357, de 30 de septiembre de 1981, y en Dictamen N° 009747, de 16 de abril de 1984, ese Organismo Contralor ha resuelto que los trabajadores que laboran para los servicios traspasados a la administración municipal y administrados directamente por el respectivo ente edilicio, no obstante regirse por el Código del Trabajo, se encuentran sometidos a la fiscalización de la Contraloría General de la República, por cuanto mantienen la calidad de servidores públicos o funcionarios del Estado, dado su vínculo con un ente público como lo es la municipalidad.

Acorde con lo expresado en los párrafos que anteceden, esta Dirección ha concluido, entre otros, en Dictámenes N°s. 4.085/121, de 10.06.91 y 1.831/115, de 20.04.93 que *"La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los funcionarios traspasados a las municipalidades, correspondiendo esta facultad a la Contraloría General de la República"*.

De consiguiente, aplicando lo expuesto en párrafos que anteceden al caso en consulta, posible es afirmar que este Servicio debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia citada y consideraciones formuladas, cumpto con informar a Uds. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los funcionarios que se desempeñan en establecimientos educacionales traspasados a las municipalidades y administrados directamente por éstas, correspondiendo dicha facultad a la Contraloría General de la República.

ORGANIZACIONES SINDICALES. SINDICATOS DE EMPRESA. AFILIACION. CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA.**1.268/71, 9.03.99.**

- 1) No resulta procedente que los trabajadores de las empresas: Coelsa Computación y Electrónica S.A.; Industrial y Comercial Mellafe y Salas Ltda.; y otras se afilien al Sindicato de Trabajadores constituido en la empresa Servicios Administrativos M y S Ltda., "Sams Ltda."**
- 2) Los trabajadores contratados por la empresa Sams Ltda., detentan efectivamente la calidad de trabajadores dependientes de dicha empresa.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º inciso 1º letra a) e inciso final, 7º, 8º y 216 letra a).

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

1) Procedencia jurídica de que los trabajadores de las empresas Coelsa Computación y Electrónica S.A., Industrial y Comercial Mellafe y Salas Ltda., Comercial M y S S.A. y Sociedad de Servicios Electrónicos Ltda., se afilien al Sindicato de Trabajadores constituido en la empresa Servicios Administrativos M y S Ltda., "Sams Ltda."

2) Si los trabajadores contratados por la empresa Servicios Administrativos M y S Ltda., "Sams Ltda." detentan efectivamente la calidad de trabajadores dependientes de dicha empresa.

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

El artículo 216 del Código del Trabajo, en su letra a) establece:

"Las organizaciones sindicales, se constituirán y denominarán, en consideración a los trabajadores que afilien, del siguiente modo:

"a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa"

Del precepto legal antes anotado fluye que los sindicatos de empresa están compuestos exclusivamente por integrantes de la misma, lo que, en otros términos, significa que la base de un sindicato de esta naturaleza la constituye la empresa a la cual pertenecen los trabajadores a él afiliados.

De consiguiente, atendido que el sindicato de empresa está ligado por su propia definición a la empresa, independientemente de toda otra circunstancia, necesariamente debe concluirse que dicha organización sindical existe legalmente en la empresa en la cual ha sido constituido.

Ahora bien, para fijar el alcance de la norma en comento, es preciso dilucidar previamente lo que se entiende jurídicamente por empresa, debiendo recurrirse para tal efecto al concepto fijado por el artículo 3º inciso final del Código del Trabajo, que dispone:

"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 concepto de empresa antes transcrito se desprende que ésta involucra los siguientes elementos:

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

Asimismo, se infiere que la empresa es un ente abstracto, constituido por la suma de diversos factores, pero distinto de éstos y, consecuentemente, independiente de los cambios que éstos pueden experimentar.

De esta suerte, al tenor de lo expuesto, preciso es convenir que sólo en aquellas organizaciones que reúnan los requisitos señalados precedentemente podrá constituirse un sindicato de empresa, pudiendo afiliarse a éste, exclusivamente, los trabajadores de dicha empresa.

De ello se sigue que no resulta procedente, dentro del ámbito de nuestro ordenamiento jurídico laboral, que se afilien a este tipo de organización sindical, trabajadores de otra empresa.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes aportados y tenidos a la vista, en especial, informe evacuado por la fiscalizadora I. B. A., aparece que la empresa Sams Ltda. se constituyó por escritura pública de fecha 14 de octubre de 1996, iniciando sus actividades el 1º de enero de 1997.

De los mismos antecedentes se desprende que las empresas Coelsa Computación y Electrónica S.A., Industrial y Comercial Mellafe y Salas Ltda., Comercial M y S S.A., Sociedad de Servicios Electrónicos Ltda. y Servicios Administrativos M y S Ltda. cuentan con su personal y llevan en forma separada la documentación pertinente.

De ello se sigue que las sociedades antes mencionadas son organizaciones que tienen una individualidad legal propia determinada y que reúnen los demás elementos que configuran el concepto de empresa antes analizado, antecedentes a la luz de los cuales puede concluirse que, en la especie, se está en presencia de empresas diversas.

La conclusión anotada precedentemente, en opinión de este Servicio, no se ve alterada por la circunstancia constatada por la fiscalizadora actuante, en orden a que las empresas citadas tienen vinculación entre ellas en materia de representante legal, considerándose que el apreciar tal situación de una forma diversa importaría desvirtuar el espíritu de la normativa laboral vigente, en cuanto a que radica en la empresa la base de un sindicato de tal naturaleza.

De esta suerte y teniendo presente que las entidades a que se refiere la presente consulta constituyen empresas distintas, forzoso resulta concluir que sólo pueden afiliarse al Sindicato de Trabajadores de la empresa Servicios Administrativos M y S "Sams Ltda." quienes detentan la

calidad de trabajadores de dicha empresa, pero no quienes prestan servicios para las otras empresas ya mencionadas.

2) En cuanto a la segunda consulta formulada, cabe señalar que el artículo 3º del Código del Trabajo define lo que debe entenderse por "empleador", en los siguientes términos:

"Para todos los efectos legales se entiende por:

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

Del precepto legal preinserto se infiere que es "empleador" toda persona natural o jurídica que, en virtud de un contrato de trabajo, emplea los servicios, ya sean intelectuales o materiales, de una o más personas.

Por su parte, el artículo 7º del mismo cuerpo legal dispone:

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

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

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

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

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

De las mismas disposiciones fluye que la sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, si en la práctica se dan los elementos expresados.

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

En la especie, del informe evacuado por la fiscalizadora I. B. A. aparece que quienes seleccionan, contratan, trasladan y despiden al personal que labora en la empresa Sams Ltda., como quien imparte las instrucciones y supervigila el trabajo realizado por los citados dependientes es la empresa Sams Ltda., a través de su Gerencia General.

A mayor abundamiento, el mencionado informe agrega que es la empresa Sams Ltda. quien paga las remuneraciones y gratificaciones a sus trabajadores.

Con el mérito de lo expuesto, es dable concluir que es la empresa Sams Ltda. la que utiliza los servicios de los trabajadores por cuya situación se consulta, en condiciones que los subordinan directamente a ella, vale decir, es quien reviste el carácter de empleadora para todos los efectos legales.

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

- 1) No resulta procedente que los trabajadores de las empresas: Coelsa Computación y Electrónica S.A.; Industrial y Comercial Mellafe y Salas Ltda.; y otras se afilien al Sindicato de Trabajadores constituido en la empresa Servicios Administrativos M y S Ltda., "Sams Ltda."
- 2) Los trabajadores contratados por la empresa Sams Ltda., detentan efectivamente la calidad de trabajadores dependientes de dicha empresa.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. CORPORACION NACIONAL FORESTAL (CONAF).

1.269/72, 9.03.99.

Sobre facultades de la Dirección del Trabajo para sancionar a la Corporación Nacional Forestal, en el evento de detectarse infracción a las normas de descanso semanal contenidas en el Código del Trabajo, respecto de dependientes que tienen la calidad de trabajadores permanentes.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 35 y 477.

Concordancias: Ord. N° 7.876/390, de 26.12.97.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si este Servicio se encuentra facultado para sancionar a la Corporación Nacional Forestal en virtud de lo dispuesto en el artículo 477 del Código del Trabajo, en el evento de detectarse infracción a los artículos 35 ó 38 del mismo cuerpo legal, tratándose de dependientes de dicha empresa que tienen la calidad de trabajadores permanentes.

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

En primer término es necesario recordar que a través del Ordinario N° 7.876/390, de 26.12.97, este Servicio se pronunció sobre las facultades de la Dirección del Trabajo para fiscalizar la

Corporación Nacional Forestal y sobre la jornada ordinaria y extraordinaria a que se encuentra afecto el personal que labora para la misma.

Por su parte, dicho pronunciamiento fue complementado por el Ordinario N° 396/22, de 20.01.99.

Ahora bien, de acuerdo a la doctrina contenida en el primero de los dictámenes señalados, *"la Dirección del Trabajo tiene facultades para fiscalizar el régimen jurídico y de remuneraciones del personal que labora para la Corporación Nacional Forestal, tanto en calidad de permanentes como transitorios, pudiendo aplicar, asimismo, las sanciones correspondientes en caso de detectarse infracciones, en virtud de lo prevenido en el artículo 477 del Código del Trabajo, norma que en el caso del personal permanente de dicha Corporación, se aplica en forma supletoria"*.

En la especie, se consulta por los dependientes que ejecutan labores de guardaparques y que tienen la calidad de trabajadores permanentes de la CONAF, cuyos contratos de trabajos tienen contemplada una jornada de 48 horas semanales distribuidas de lunes a sábado, en algunos casos y en otros, que incluyen domingos y festivos, a quienes no se les otorgan sus descansos semanales en forma oportuna.

Considerando que los descansos por los cuales se consulta no se encuentran regulados en el D.L. N° 249, de 1973, o leyes especiales, no cabe sino concluir, a la luz de la doctrina contenida en el citado Ordinario N° 7.876/390, de 26.12.97, que a los trabajadores de que se trata se les aplican en esta materia las normas contenidas en los artículos 35 y siguientes del Código del Trabajo, cuya infracción puede ser sancionada, por ende, en virtud de lo previsto en el artículo 477 del mismo cuerpo legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo se encuentra facultada para sancionar a la Corporación Nacional Forestal en virtud de lo dispuesto en el artículo 477 del Código del Trabajo, en el evento de detectarse infracción a las normas sobre descanso semanal contenidas en el mismo cuerpo legal, en el caso de dependientes de dicha entidad que tienen la calidad de trabajadores permanentes.

CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares.

25, 24.02.99.

Depto. Fiscalización

Rectifica instrucciones contenidas en Circular N° 12, de 29.01.99, del Depto. de Fiscalización, en el sentido que indica.

Mediante Circular N° 12, de 29.01.99, se impartieron instrucciones sobre la fiscalización de la separación de funciones de trabajadoras de casa particular sujetas a fuero laboral.

En dicha circular, se establece el procedimiento y sanciones a seguir en caso de comparecencia o incomparecencia del empleador a las citaciones cursadas.

En relación a esta materia, se hace necesario rectificar los montos de las sanciones aplicables, con el objeto de hacerlos coherentes con el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En consecuencia, reemplázase en el acápite N° 2 denominado del "Procedimiento a utilizar", el punto 2.2 sobre "Comparecencia o Incomparecencia", por el siguiente:

"Si el empleador citado comparece, la actuación inspectiva se llevará a cabo en los términos que se indican a continuación.

En caso contrario, si el empleador no comparece y no da excusas válidas a ese respecto, se le cursará la correspondiente multa por incomparecencia, debiéndose, acto seguido, concurrir con la trabajadora afectada al domicilio respectivo para proseguir allí con la fiscalización, ocasión en que si no es ubicado el empleador o persona que pueda resolver sobre la separación ilegal y sólo en el evento de ser atendido por persona adulta, se dejará nueva citación que debe cumplir con las características ya descritas, recomendándose llevarla con los datos básicos ya completos desde la Inspección.

Si pese a esta segunda citación practicada por el fiscalizador actuante el empleador no comparece sin causa justificada se le aplicará una segunda sanción por incomparecencia, debiendo el fiscalizador concurrir nuevamente al domicilio del empleador para realizar en terreno una segunda gestión, ocasión en que de darse la misma situación que en la visita anterior, se dejará una vez más citación al empleador en los términos ya indicados.

En caso que el empleador no concorra a esta nueva citación se le aplicará una tercera sanción por incomparecencia y se le recomendará a la trabajadora que deberá recurrir a los tribunales de justicia con el objeto de perseguir el oportuno cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales de su empleador, dándose por concluida la gestión administrativa.

En todos estos casos, el monto de las sanciones será equivalente al máximo permitido por el artículo 30, del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Con todo, las gestiones antes descritas deberán desarrollarse en un plazo breve de manera tal que le permita a la trabajadora iniciar las acciones judiciales pertinentes antes de los 60 días hábiles contados desde su separación, de donde se deduce que, si la trabajadora concurre en fecha cercana al término del plazo indicado, se deberá instruir para que concorra a la Corporación de Asistencia Judicial, sin perjuicio de los trámites administrativos descritos".

33, 10.03.99.

Depto. Fiscalización

Rectifica Circular N° 12, de 29 de enero de 1999, del Departamento de Fiscalización, en el sentido que indica.

Mediante Circular N° 12, de 29 de enero de 1999, del Departamento de Fiscalización, se impartieron instrucciones sobre la fiscalización de separación de funciones de trabajadoras de casa particular sujetas a fuero laboral, contemplándose, tanto en el antecedente N° 2 como en el cuerpo de la misma, al citar la Circular N° 65, del Departamento de Fiscalización, como año de su dictación 1998, en circunstancias que corresponde al año 1993.

En consecuencia, se deberá rectificar el año de dictación de la referida Circular N° 65, estableciéndose como fecha correcta el 15 de junio de 1993.

Asimismo, se deberá reemplazar el formulario sobre estadísticas por el que se anexa a la presente.

DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION _____

**ESTADISTICA DENUNCIAS DE SEPARACION ILEGAL DE TRABAJADORAS
DE CASA PARTICULAR CON FUERO MATERNAL**

MES INFORMADO: _____

Recepcionadas en el mes	Tramitadas en el mes	Reincorporadas	Infundadas	Sancionadas	
				Nº	Monto

Nombre/Firma Responsable

2.- Resoluciones.

254 (exenta), 11.03.99.

Crea Comité de Gestión Institucional para la Dirección del Trabajo.

Vistos:

- 1) Lo dispuesto en el artículo 2º, del Decreto Ley Nº 3.551, de 1980;
- 2) Las facultades que me confiere lo dispuesto en los artículos 5º letras a), f) y k), y 13, del Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
- 3) Las Resoluciones Nºs. 55, del 24 de enero de 1992, y 520, del 15 de noviembre de 1997, ambas de la Contraloría General de la República.

Considerando:

- 1) Que, en el marco de la Modernización de la Gestión Pública impulsado por el Gobierno, la Dirección del Trabajo ha suscrito un conjunto de compromisos de gestión que requieren su óptimo cumplimiento.
- 2) Que, la actual situación económica-laboral a nivel nacional, ha generado un importante incremento de la cantidad y complejidad de los servicios que demandan los usuarios.
- 3) Que, la Dirección del Trabajo ha iniciado un proceso de actualización estratégica que permita establecer un plan de acción institucional, que mejore la satisfacción de los usuarios en el contexto de la actual realidad.
- 4) Que, es de vital importancia que la Dirección del Trabajo cuente con una instancia especializada que permita liderar, coordinar y monitorear el diseño y cumplimiento de compromisos que se establezcan en el plan de acción institucional que se diseñe.

Resuelvo:

- 1) Créase el Comité de Gestión Institucional de la Dirección del Trabajo, dependiente directamente del Jefe Superior del Servicio.
- 2) Su misión será liderar, coordinar y monitorear el diseño y cumplimiento de compromisos que se establezcan en el plan de acción estratégico de la institución.
- 3) Los objetivos del citado comité serán:
 - a) Elaborar la propuesta del plan de acción estratégico de la institución, con su correspondiente priorización.
 - b) Apoyar la implementación y seguimiento del plan de acción estratégico de la institución.

- c) Diseñar y proponer un sistema de evaluación de la gestión institucional que incluya el seguimiento de los compromisos establecidos en el plan de acción estratégico de la institución.
 - d) Informar y proponer periódicamente acciones que refuercen o reorienten el cumplimiento del plan de acción estratégico de la institución.
- 4) El Comité de Gestión Institucional estará integrado permanentemente por:
- a) Jefe Departamento de Fiscalización,
 - b) Jefe Departamento de Relaciones Laborales,
 - c) Jefe Departamento de Recursos Humanos,
 - d) Jefe Departamento de Proyectos,
 - e) Jefe Unidad de Presupuesto,
 - f) Directora Regional de la Región de Valparaíso, y
 - g) Director Regional de la Región del Maule.

Participarán en dicho Comité, algunos directivos regionales y otros funcionarios de la institución cuando así lo determinen sus integrantes permanentes.

- 5) El Comité de Gestión Institucional será dirigido por el Jefe Departamento de Recursos Humanos y ejercerá la Secretaría Técnica el Jefe Departamento de Proyectos.
- 6) El presente Comité deberá presentar su programa de trabajo, sus propuestas, informes y dar cuenta de su labor, a la Superioridad del Servicio para su debida evaluación y aprobación.
- 7) Dicho Comité podrá hacerse asesorar por personas jurídicas o naturales, que faciliten la labor técnica necesaria para el óptimo cumplimiento de sus objetivos y funciones.

258 (exenta), 15.03.99.

Modifica y rectifica texto resolución que indica y señala dependencia y funciones de oficina denominada "Departamento de Informática".

Vistos:

Lo establecido en el artículo 2º del D. L. Nº 3.551, de 1981.

Lo dispuesto en los artículos 5º, 15 y 17, del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Las Resoluciones exentas N°s. 2.200, de 1995, 258, de 1996, y 567, de 1998.

La Resolución N° 55, de 1992 y sus modificaciones, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

La necesidad de adecuar la Orgánica del Servicio a la modernización que exige el actual desarrollo del quehacer institucional,

La actual infraestructura computacional instalada, el uso real de las aplicaciones institucionales y software, con el correspondiente poblamiento efectivo de las bases de datos, así como, la necesidad de dar soporte sistemático al usuario y velar por la mantención y crecimiento del sistema informático y sus requerimientos, y

La conveniencia administrativa de dejar claramente establecidas las funciones de un área de trabajo tan específica y técnica como la aludida en el considerando anterior,

Resuelvo:

1.- *Modifícase*: el N° 1 de la Resolución exenta N° 567, de 1998, que derogó el N° 1 de la Resolución exenta N° 2.200, de 1995, reemplazándose su texto por el siguiente:

1) La Oficina de Estudios, Organización y Métodos, establecida en el artículo 15 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se conformará por dos "Oficinas que dependerán de la Directora del Servicio y se denominarán, "Departamento de Proyectos" y "Departamento de informática".

La Oficina denominada "Departamento de Informática", estará a cargo de un Jefe que "dependerá jerárquicamente de la Directora del Servicio y le corresponderán las siguientes funciones":

- a) Definir y gestionar las políticas informáticas de la Institución,
- b) Diseñar, establecer y mantener los servicios y sistemas informáticos,
- c) Proporcionar soporte a usuarios, asesoría o recomendaciones a otros Departamentos e "interactuar con proveedores externos en sistemas de información para servicios y productos afines,

La Oficina denominada "Departamento de Informática" se estructura en tres áreas: Hardware-equipos computacionales, servidores; Software-aplicaciones programas, sistemas operativos y bases de datos; Redes y Conectividad-redes locales, red nacional, Internet".

2.- *Rectifíquese*: el N° 2 de la Resolución exenta N° 258, de 1996, señalando que en lugar de "la letra d) del N° 2..." debe decir "la letra d) del N° 5...".

Derógase: Toda norma contenida en anteriores resoluciones que contravengan lo dispuesto en la presente.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Selección de Dictámenes

36.409, 6.10.98.

Se refiere al alcance del fuero del artículo 25 de la Ley Nº 19.296, que impide cambiar de funciones a los Directores de las Asociaciones de empleados sin su autorización por escrito, específicamente, en relación con las adecuaciones o reestructuraciones de los Servicios.

El Servicio de Registro Civil e Identificación se ha dirigido a esta Contraloría General, solicitando un pronunciamiento que precise si un funcionario que se desempeñaba como Oficial Civil Titular en una Oficina que fue suprimida, tiene derecho a continuar ejerciendo esa misma labor atendido que, en su calidad de director de la Asociación Nacional de Funcionarios de ese organismo, se encontraba amparado por el fuero contemplado en el artículo 25 de la Ley Nº 19.296.

Expresa el Servicio ocurrente que, de acuerdo con los establecidos en la letra t) del artículo 7º de la Ley Nº 19.477, se suprimieron las Oficinas correspondientes a las circunscripciones del Almendral, Puerto y Barón, por cuanto "dividían en forma artificial el plan de esa ciudad –lo que dificultaba determinar las competencias de los oficiales civiles respectivos– y también, considerando que esas tres Oficinas funcionaban en un mismo edificio", creando en su reemplazo la Oficina de Valparaíso.

En relación con la materia, cabe señalar que el artículo 25 de la Ley Nº 19.296 dispone que "los directores de las asociaciones de funcionarios gozarán de fuero, después de haber cesado su mandato como tales", y que "asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, los dirigentes no podrán ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito".

Por su parte, el artículo 7º letras d) y t), de la Ley Nº 19.477, orgánica del Servicio de Registro Civil e Identificación, faculta al Director Nacional para fijar y modificar la organización interna de la institución, pudiendo crear, fusionar y suprimir unidades, fijar su dependencia, asignarle funciones y el personal necesario para cumplirlas. Asimismo, dicha disposición permite crear o suprimir Oficinas y Suboficinas, cuando las necesidades de la comunidad así lo requieran.

Como puede advertirse, si bien en la situación en estudio el mencionado servidor se encuentra protegido por un fuero que le asegura el derecho a no ser cambiado de funciones, ello no puede afectar la potestad que poseen las autoridades del Servicio para disponer la adecuación o reestructuración del mismo cuando las circunstancias así lo hagan necesario.

En efecto, el ejercicio de una atribución como la que se contempla en la indicada letra t) del artículo 7º de la Ley Nº 19.477, cuya finalidad última es la de racionalizar la actividad de la Institución en virtud de consideraciones de bien común –el que, según lo ordenado por el artículo 1º de la Constitución Política, debe ser promovido por el Estado–, no puede ser limitada por una norma destinada a amparar una actividad gremial que, no obstante su importancia, resguarda, esencial-

mente, sólo el interés de los afiliados a la respectiva asociación de funcionarios, a diferencia de aquella que encuentra su fundamento en el logro eficiente de las atribuciones de un Servicio Público, lo que beneficia a toda la sociedad.

A mayor abundamiento es forzoso expresar que según lo preceptuado en el artículo 28 de la Ley N° 19.477 la designación de Oficial Civil debe ser efectuada previo concurso, por lo que no resulta procedente que sólo como una consecuencia del mencionado fuero, un servidor que cumplía con aquella labor en una Oficina que ha sido suprimida, sea designado en esa misma calidad en otra dependencia, ya que ello no sólo importaría transgredir el mandato expreso contemplado en el señalado precepto legal, sino que también implicaría alterar el procedimiento que el legislador ha previsto para que se pueda llevar a efecto la designación de los mencionados oficiales, lo que conlleva, además, un grave perjuicio para otros funcionarios interesados en desempeñare esa labor, atendido que no se llevaría a efecto un concurso en el cual podrían participar en el evento de reunir los requisitos para ello.

Por último, cabe señalar que de los antecedentes que obran en poder de este Organismo Contralor aparece que el servidor de que se trata, en el momento de ser elegido dirigente de la Directiva Nacional de Funcionarios de esa institución, se encontraba nombrado en el cargo de Jefe de Sección, designación que conservará no obstante su desempeño como Oficial Civil Titular, toda vez que esta última labor sólo significa el ejercicio de una encomendación de funciones, pero no implica un nombramiento propiamente tal, según se informara en el Dictamen N° 20.511, de 1998.

En este contexto, entonces resulta necesario concluir que el fuero establecido en el artículo 25 de la Ley N° 19.296, no ha podido impedir que, en el ejercicio de sus atribuciones, que el Servicio de Registro Civil e Identificación suprima la Oficina en la cual el empleado de que se trata ejercía la labor de Oficial Civil, sin perjuicio, por cierto, del derecho que a éste le asiste para que se le asignen funciones propias del cargo en el que se encuentra nombrado y, además, participar en el concurso a que se llame para designar al Oficial Civil Titular de la Oficina de Valparaíso.

41.101, 9.11.98.

Funcionario afecto al fuero de la Ley N° 19.296 artículo 25 puede ser destinado a otra unidad del Servicio, ejerciendo la misma función anterior.

El decano de la Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales de la Universidad de Chile, se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento que determine si resulta procedente el cambio de un funcionario, afecto al fuero establecido en el artículo 25 de la Ley N° 19.296, que desarrolla la labor de cajero de un casino, para que continúe ejerciendo la misma función en otra unidad, en consideración a razones de buen servicio.

Sobre el particular cabe señalar, en primer término, que el artículo 25 de la Ley N° 19.296, que establece normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, dispone, en lo que interesa, que los directores de las asociaciones de funcionarios gozarán de fuero, esto es, de inamovilidad en sus cargos, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en su mandato como tales, agregando en su inciso segundo que, durante tal lapso los dirigentes no podrán ser trasladados de localidad o de la "función" que desempeñaren, sin su autorización por escrito.

Enseguida, resulta útil tener en consideración que la jurisprudencia administrativa que incide en la materia en cuestión, contenida principalmente en el Dictamen N° 20.166, de 1998, ha manifestado que el fuero establecido en el artículo 25 de la Ley N° 19.296, otorga a los dirigentes de las asociaciones de funcionarios del derecho a continuar desarrollando las mismas tareas que cumplían al momento de su elección.

En este orden de ideas, cabe añadir que, si bien el legislador de la Ley N° 19.296, otorgó, en este sentido, un derecho especial a los directores de asociaciones de funcionarios, ello no implica alterar las atribuciones del Jefe Superior del Servicio, el cual puede adoptar las medidas administrativas que estime procedentes a fin de que el desarrollo de las actividades gremiales no entorpezca el normal desenvolvimiento de la institución de que se trate.

En consecuencia, considerando que el término "función" contenido en el indicado precepto legal, debe entenderse comprensivo de las labores o tareas específicas que desarrollaba el servidor de que se trate al momento de su elección, el fuero en estudio no obsta a que aquél pueda ser destinado a otra unidad para que continúe en ésta ejerciendo la misma labor que cumplía a esa data, en la medida, por cierto, que ello no implique un cambio de localidad.

Sin perjuicio de lo anterior, es del caso hacer presente que, en lo sucesivo, de acuerdo a las instrucciones impartidas por Oficio N° 24.841, de 1974, de esta entidad fiscalizadora, las consultas que se le formulen, deben ser suscritas por el Jefe Superior del Servicio, en este caso, el Rector de la Universidad de Chile y, además, venir acompañadas del respectivo informe jurídico fundado, requisitos que no se han cumplido en la especie.

45.990, 11.12.98.

Descuento de remuneraciones de sumas destinadas al pago de créditos contraídos por afiliados a las asociaciones de funcionarios, en virtud de convenios celebrados por éstas con cooperativas o financieras, no se rigen por el artículo 45 de la Ley N° 19.296, sino por el artículo 91 de la Ley N° 18.834.

La Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo ha consultado a esta Contraloría General acerca de la procedencia de que se descuenten por planilla de las remuneraciones de los empleados de esa repartición, las sumas destinadas al pago de créditos contraídos por dichos servidores a través de algunas asociaciones de funcionarios, en virtud de convenios celebrados por éstas con la Cooperativa del Personal de la Universidad de Chile Ltda., (COPEUCH Ltda.) y la División de Créditos de Consumo del Banco Sudamericano (CORFINSA).

Al respecto, conviene tener presente que lo concerniente a los descuentos pueden efectuarse sobre las remuneraciones de los empleados públicos, se encuentra regulado en el artículo 91 de la Ley N° 18.834, Estatuto del Personal de la Administración del Estado.

Dicho precepto establece que queda prohibido deducir de las remuneraciones del funcionario otras cantidades que las correspondientes al pago de impuestos, cotizaciones de seguridad social y demás establecidas expresamente por las leyes.

La disposición agrega que, con todo, el jefe superior de la institución el Secretario Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, y a petición

escrita del funcionario, podrá autorizar que se deduzcan de la remuneración de este último, sumas o porcentajes determinados destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, pero que no podrán exceder en conjunto del quince por ciento de la remuneración. Si existieren deducciones ordenadas por el sistema de bienestar, el límite indicado se reducirá en el monto que representen aquéllas.

Seguidamente, debe señalarse que la Ley N° 19.296, que establece normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, previene, en su artículo 43, en lo pertinente, que la cotización a las organizaciones de funcionarios será obligatoria respecto de los afiliados a ésta, en conformidad con sus estatutos y se descontará a los afiliados por planilla de remuneraciones.

A continuación, el artículo 44 del texto reseñado prescribe que los estatutos de la asociación determinarán el valor de la cuota ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla.

La disposición añade que la asamblea de la asociación base fijará, en votación secreta, la cantidad que deberá descontarse de la respectiva cuota ordinaria, como aporte de los afiliados a la o las asociaciones de superior grado a que la asociación se encuentre afiliada o fuere a afiliarse. En este último caso, la asamblea será la misma en que hubiere de resolver la afiliación a la o las asociaciones de superior grado.

Finalmente, el precepto establece que el acuerdo a que se refiere el inciso anterior significará que la institución empleadora deberá proceder al descuento respectivo y a su depósito en la cuenta corriente o de ahorro de la o de las organizaciones de superior grado respectivo.

A su vez, el artículo 45 de dicho texto establece que la jefatura superior de la respectiva repartición, cuando mediaren las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o del tesorero de la directiva de la asociación respectiva, o cuando el afiliado lo autorice por escrito, estará obligada a instruir a quien corresponda con el objeto de deducir de las remuneraciones de los funcionarios afiliados las cuotas mencionadas en los artículos 43 y 44 (ordinarias y extraordinarias) y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de las asociaciones beneficiarias, cuando correspondiere. Las cuotas se pagarán dentro del mismo plazo fijado para enterar las imposiciones o aportes previsionales.

Ahora bien, de lo que prescriben los preceptos referidos aparece que los descuentos que pueden ordenar las asociaciones, no comprendidos dentro del máximo de quince por ciento establecido en el artículo 91 del Estatuto Administrativo, son sólo los correspondientes a cuotas ordinarias o extraordinarias.

De este modo, los descuentos correspondientes al servicio de deudas que los funcionarios de la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo hayan contraído con otras instituciones a través de su asociación de empleados, no pueden ser efectuados con arreglo a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley N° 19.296.

En consecuencia, tales descuentos sólo pueden ser practicados en las condiciones que el artículo 91 del Estatuto Administrativo señala para las deducciones voluntarias, esto es, a petición escrita del funcionario, autorizada por alguna de las autoridades a que se refiere dicha norma, y con los máximos que el precepto indicado establece.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes y Resoluciones

1.- Dictámenes.

2.925, 2.11.98.

Improcedencia de aplicación de franquicias contenidas en Estatuto de Capacitación y Empleo a Instituciones Públicas.

1. Se ha recibido en este Servicio su presentación indicada en el antecedente requiriendo un pronunciamiento relativo a si son clasificables en primera categoría las instituciones públicas que señala en su escrito.

Agrega que la Ley sobre Impuesto a la Renta en su artículo 40 N° 1 dispone que se encuentran exentas del Impuesto de Primera Categoría el Fisco, las instituciones fiscales y semifiscales, las instituciones fiscales y semifiscales de administración autónoma, las instituciones y organismos autónomos del Estado y las Municipalidades, de lo cual se deduce que si el legislador las exime es por que se encuentran clasificadas en dicha categoría. Es por lo anteriormente expuesto y con el fin de que las instituciones señaladas puedan acogerse a la franquicia tributaria para capacitación contemplada en la Ley N° 19.518, toda vez que esta ley exige como requisito esencial para hacer uso de la misma que se encuentren clasificadas en primera categoría, por lo cual requiere un pronunciamiento sobre el tema.

2. Sobre el particular, en primer término es preciso considerar que el inciso 1° del artículo 1° de la Ley N° 19.518, que fijó el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo dispone que: "El sistema de capacitación y empleo que establece esta ley tiene por objeto promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos".

Por su parte el artículo 30 de la mencionada ley, señala que incumbe a las empresas por si o en coordinación con los Comités Bipartitos de Capacitación, en todos los niveles jerárquicos, atender las necesidades de capacitación de sus trabajadores. Para los efectos de lo antes dispuesto, el término trabajador comprende también a las personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajan en las empresas de su propiedad.

Por otro lado, el artículo 36 de la ley en referencia, establece que los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquéllos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2 del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional en las cantidades que sean autorizadas conforme a la referida ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una máxima equivalente al 1% de las remuneración imponibles pagadas al personal en el mismo lapso.

3. De lo dispuesto por las normas legales antes mencionadas, se desprende –y como lo ha establecido este Servicio en sus instrucciones impartidas sobre la materia– que el sistema está dirigido a los *entes privados* que sean contribuyentes del impuesto de Primera Categoría de la Ley de la Renta, especialmente a las "empresas", entendido dicho concepto en su sentido natural y obvio, según el uso general de las palabras, esto es, según la definición que proporciona el Diccionario de la Real Academia Española en su acepción pertinente como: "Entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción y dedicada a las actividades industriales o mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos y con la consiguiente responsabilidad".

De acuerdo a lo anterior, los Servicios Públicos y Organismos Autónomos del Estatuto no se comprenden en el grupo de contribuyentes antes indicados, por una parte, obviamente por tratarse de entes privados y, por otra, no constituir una empresa, pues carecen de un fin lucrativo, debiendo considerarse, además, que la Ley N° 18.575, de 1986, sobre Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado, define a los servicios públicos como órganos administrativos encargados de satisfacer necesidades colectivas de manera regular y continua.

Conforme a lo anterior, parece indudable que estas entidades de la Administración del Estado por no reunir los requisitos antes indicados no pueden acceder a los beneficios que contempla el Estatuto en referencia, teniendo en cuenta, además, que el propio artículo 17 de la Ley N° 18.575, establece que: "La Administración del Estado asegurará la capacitación y perfeccionamiento de su personal, conducentes a obtener la formación y conocimientos necesarios para el desempeño de la función pública".

Por otra parte, debe señalarse que el Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, de 1989, en su artículo 24 contempla normas especiales de capacitación para el Sector Público, estableciendo que las instituciones deberán distribuir los fondos que les sean asignados al efecto en programas de capacitación nacionales, regionales o locales, de acuerdo con las necesidades y características de las correspondientes funciones y siguiendo el orden de preferencia señalado en el artículo 22 de la citada ley.

De esta forma, la capacitación de su personal se efectúa por regla general con cargo a los recursos que la Ley de Presupuestos les asigna en forma global, conforme lo establece el Decreto Ley N° 1.263, de 1979, Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado, por cuya virtud, los organismos y servicios del sector público, están impedidos de realizar la capacitación de sus funcionarios con cargo a la franquicia tributaria, toda vez que existiera un doble financiamiento por dicho concepto y además un crédito contra el impuesto que sería oponible al propio Fisco.

4. En consecuencia, y atendiendo las consideraciones anteriores y teniendo presente lo informado por el SENCE mediante Oficio indicado en el antecedente, se concluye en la especie que los organismos que conforman el Sector Público no pueden acceder a los beneficios tributarios del Estatuto de Capacitación y Empleo, ya que tales entidades no han sido consideradas en sus disposiciones, teniendo presente, además, que el citado crédito en el caso de estos organismos sería opinable al mismo Fisco, lo cual no parece razonable.

2.971, 4.11.98.**Tributación de pensiones concedidas por accidentes del trabajo y en acto de servicio.**

1. Se ha recibido en este Servicio su presentación indicada en el antecedente requiriendo una interpretación de la norma contenida en el artículo 17 N° 2 de la Ley de la Renta, precepto legal que señala que no constituyen renta las indemnizaciones por accidentes del trabajo, sea que consistan en sumas fijas, rentas o pensiones.
2. Sobre el particular, cabe señalar que este Servicio mediante Oficio N° 4.383, de fecha 31.12.84, dirigido a la Superintendencia de Seguridad Social, estableció el alcance tributario de lo dispuesto por el N° 2 del artículo 17 de la Ley de la Renta, señalando que de acuerdo a la naturaleza de las prestaciones otorgadas por la Ley N° 16.744 a sus beneficiarios, consistentes en indemnizaciones cuando la capacidad es superior a un 15% e inferior a un 40%, pensiones por invalidez si la incapacidad es igual o superior al 40%, pensiones de supervivencia e indemnizaciones y pensiones derivadas de enfermedades profesionales, dichas prestaciones económicas no constituyen renta para los efectos tributarios al tenor de lo dispuesto por la norma legal antes mencionada, y consecuentemente, no se afectan con el impuesto Unico de Segunda Categoría, establecido en el artículo 42 N° 1 y siguientes de la Ley de la Renta.

En cuanto a los subsidios, sean por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 32 de la Ley N° 16.744, éstos se encuentran exentos del pago de impuesto.

Circular N° 3.165, 19.11.98.**Aclara ámbito de aplicación de las instrucciones establecidas en la Circular N° 59, de 1997, del SII.**

1. A través del Reservado indicado en el antecedente, se expresa que mediante Circular N° 59, de 1997, se estableció un procedimiento para permitir la aceptación como gasto por parte de las empresas, respecto de los desembolsos en que incurren los empleados en actividades de ventas por el uso de sus propios automóviles que éstos deben utilizar por razones exclusivas de sus funciones laborales. Dicha circular establece un procedimiento para la utilización de este beneficio, para lo cual se señalan los registros especiales que deben llevar, como el Registro de Ruta para la empresa y Bitácora para el trabajador, que deben ser exhibidos a petición del Servicio. Además del detalle de gastos reembolsados que debe confeccionar la empresa, según modelo que establece la misma circular.

De acuerdo al texto de la circular, para determinar o no la procedencia del gasto, es particularmente importante el contrato de trabajo que tenga la empresa con el trabajador, en que se especifiquen las funciones y queden claros los desplazamientos que debe realizar.

Ahora bien, según las instrucciones contenidas en el instructivo señalado, para los efectos de ingresar al sistema, las empresas que desean acogerse a sus beneficios, deben efectuar una prestación a la Dirección Regional correspondiente, indicando que se acogen al procedimiento, fecha en que se incorporarán a él y deban señalar que lo conocen cabalmente y se sujetarán a sus normas.

Informa que se han recibido prestaciones que si bien cumplen formalmente los requisitos del aviso para ingresar al sistema, esa Dirección Regional considera que es cuestionable su procedencia, en circunstancias que aparecen efectuándolas personas que resultan ser representantes legales de las empresas, se ignora si son socios, de manera que el beneficio que se implementó pudiere estar desvirtuándose, haciéndose mal uso del mismo.

Por ello, se estima que dados los términos de la Circular N° 59, de 1997, que la aplicación de la franquicia debiera circunscribirse estrictamente al ámbito de quienes mantienen una relación simplemente contractual con la empresa, y de dependencia y no de otro tipo de vinculaciones, por lo cual a fin de precaver situaciones a futuro, se solicita se aclaren en tal sentido las instrucciones que se contemplan en la Circular N° 59, de 1997, estableciendo en forma expresa su ámbito de aplicación.

2. Sobre el particular, cabe señalar que mediante la citada Circular N° 59, de 1997, esta Dirección Nacional estableció el tratamiento tributario que tendrán los gastos de vehículos de propiedad de los trabajadores, estableciéndose una serie de requisitos a cumplir tanto por los trabajadores como por las empresas para poder acogerse a dicha normativa tributaria.

En efecto, uno de los requisitos que se establece para las asignaciones de reembolso de gastos efectuados a los trabajadores por las respectivas empresas sean consideradas como ingresos no constitutivos de rentas, es que se trate de trabajadores dependientes que tengan la calidad de vendedores, promotores de ventas, supervisores de venta o cobradores, calificación que debe estar debidamente estipulada en los respectivos contratos de trabajo celebrados entre las partes. Por otro lado, para que la empresa pueda rebajar como gasto tales asignaciones, se estableció entre otros requisitos, que debe acreditarse la obligación de pago de dichos valores, lo cual debe efectuarse también mediante las estipulaciones contenidas en los respectivos contratos y convenios colectivos celebrados con los trabajadores.

3. Ahora bien, para poder acogerse al referido sistema de reembolso de gastos, se estableció en la citada Circular N° 59, de 1997, que la empresa debe efectuar una prestación a la Dirección Regional correspondiente a su domicilio, mediante la cual informa al Servicio que se acoge al procedimiento establecido en el citado instructivo, indicando la fecha en que se incorpora a la referida modalidad, y señalando en forma expresa que se conoce cabalmente tal normativa y que sujetará a sus normas, sin esperar una respuesta por parte de la Dirección Regional respectiva.

Por lo tanto, la función de cada Dirección Regional sobre la normativa establecida en la referida Circular N° 59, de 1997, en el momento en que los contribuyentes presentan los antecedentes antes señalados, es tomar sólo conocimiento de la decisión que adopta la empresa de acogerse a dicha modalidad, verificado en esa instancia que el escrito entregado por la empresa cumpla con los requisitos que exige la circular, y no en tal oportunidad entrar a calificar si el contribuyente tiene derecho o no al tratamiento tributario respecto de sus trabajadores y vehículos utilizados, ya que en

ese momento no se cuenta con todos los antecedentes, situación que la citada Dirección Regional deberá verificar posteriormente si el contribuyente cumple o no con todos los requisitos para acogerse al referido sistema, tal como se establece en el citado instructivo, al señalarse textualmente que "lo anterior, es sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de que están investidas dichas Unidades para la verificación del cumplimiento de los requisitos antes señalados y de la efectividad y procedencia de los gastos o desembolsos incurridos".

2.- Resoluciones.

1.089 (exenta), 11.02.99.

Obligación de presentar información que indica para contribuyentes que señala. (*)

Vistos:

Lo dispuesto en el artículo 6º letra A, N° 1, contenido en el artículo 1º del D.L. 830, de 1974; en el artículo 7º de la Ley Orgánica del Servicio de Impuestos Internos; en la Resolución N° Ex. 6.836, D.O. 6.01.94, modificada por las Resoluciones N°s. Ex. 4.571, 5.534, 6.172 y 7.211, publicadas en el Diario Oficial del 31.10.94, 3.12.96, 16.12.97 y 10.12.98, respectivamente y en la Resolución N° Ex. 664, I.N.P. N° 035-292 y SAFP N° 001, de 28 de enero de 1999; y

Considerando:

- 1.- Que, mediante la Resolución N° Ex. 664, I.N.P. N° 035-292 y SAFP N° 001, de 28 de enero de 1999, publicada en el Diario Oficial del día 4 de febrero de 1999, el Servicio de Impuestos Internos, conjuntamente con la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones y el Instituto de Normalización Previsional, han dispuesto que, a partir de la declaración que deben efectuar por las remuneraciones del mes de marzo del año en curso, los empleadores deberán informar, en la declaración mensual de cotizaciones previsionales que presentan ante las Administradoras de Fondos de Pensiones y el Instituto de Normalización Previsional, el (monto de las remuneraciones pagadas y el impuesto Unico retenido a sus trabajadores).
- 2.- Que, lo anterior no es más que un cambio de modalidad para proporcionar esta información a partir del año comercial 1999, tributario 2000. En efecto, por medio de la resolución comentada en el N° 1, se ha reemplazado la obligación de las personas naturales o jurídicas que paguen rentas del artículo 42, N° 1, de la Ley de la Renta, conforme lo dispone la Resolución N° Ex. 6.836, D.O. 6.01.94, modificada por las Resoluciones N°s. Ex. 4.571, 5.534, 6.172 y 7.211, publicadas en el Diario Oficial del 31.10.94, 3.12.96, 16.12.97 y 10.12.98, respectivamente, de entregar la referida información anualmente, en el formulario 1887, antes del 15 de marzo de cada año, por la entrega mensual dispuesta en ella.
- 3.- Que, la información correspondiente a los meses de enero y febrero del presente año será solicitada por el Servicio mediante mecanismo que se comunicará oportunamente a los contribuyentes.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 17.02.99.

Se resuelve:

1º Encuéntrase plenamente vigente la obligación impuesta a las personas naturales y jurídicas en la Resolución Nº Ex. 6.836, D.O. 6.01.94, modificada por las Resoluciones Nºs. Ex. 4.571, 5.534, 6.172 y 7.211, publicadas en el Diario Oficial del 31.10.94, 3.12.96, 16.12.97 y 10.12.98, respectivamente. En consecuencia, en el presente año 1999, la entrega de la información sobre sueldos y retenciones de Impuesto Unico de la Ley de la Renta deberá efectuarse, antes del 15 de marzo del año en curso, utilizando el referido formulario Nº 1887 de papel o los medios electrónicos aceptados por el Servicio.

2º Por su parte, la información correspondiente al año comercial 1999, tributario 2000, deberá entregarse mensualmente en la forma indicada en la Resolución Nº Ex. 664, I.N.P. Nº 035-292 y SAFF Nº 001, de 28.01.99, publicada en el Diario Oficial del día 4 de febrero de 1999.

3º El retardo u omisión de la presentación, tanto de la declaración jurada anual requerida en el formulario 1887, correspondiente al presente año tributario, como la de la señalada información tributaria mensual del año comercial 1999 y siguientes, será sancionada de acuerdo a lo previsto en el artículo 97, Nº 1 del Código Tributario, conforme a lo establecido en la Resolución Nº Ex. 6.836, D.O. 6.01.94, modificada por las Resoluciones Nºs. Ex. 4.571, 5.534, 6.172 y 7.211, publicadas en el Diario Oficial del 31.10.94, 3.12.96, 16.12.97 y 10.12.98, respectivamente.

4º Los referidos contribuyentes deberán proporcionar la información correspondiente a los meses de enero y febrero del año en curso, en la oportunidad y por los medios que el Servicio comunicará oportunamente.

Anótese, comuníquese y publíquese.- Javier Etcheberry Celhay, Director.

1.112 (exenta), 12.02.99.

Complementa Resoluciones Nºs. 6.352 y 7.603 exentas, de 1998. Autorizar a los contribuyentes para presentar, a través de Internet, las declaraciones de impuestos anuales a la renta que deben declararse en el Formulario 22. (*)

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 6º, letra A, Nº 1, 17, incisos 3º y 4º y 30 del Código Tributario contenido en el artículo 1º del D.L. Nº 830, de 1974 y en los artículos 1º y 7º de la Ley Orgánica del Servicio de Impuestos Internos; contenida en el Decreto con Fuerza de Ley Nº 7, de 1980, del Ministerio de Hacienda; y

Considerando:

1º.- Que, el inciso segundo del artículo 30 del Código Tributario, confiere a la Dirección la facultad de autorizar a los contribuyentes para que presenten los informes y declaraciones, en medios distintos al papel, cuya lectura pueda efectuarse mediante sistemas tecnológicos.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 17.02.99.

2º.- Que, el inciso tercero del artículo 30 del Código Tributario, confiere al Director del Servicio de Impuestos Internos la facultad de convenir con instituciones privadas la recepción de las declaraciones de impuestos, incluidas aquéllas con pago simultáneo.

3º.- Que, la Resolución N° 7.603, exenta de 17 de diciembre de 1998 estableció que aquellas instituciones que hayan expresado la voluntad de seguir recibiendo, a contar del 1º de noviembre de 1998, las declaraciones de los impuestos anuales a la renta que deben declararse en el Formulario 22, conforme a la Resolución N° Ex. 6.352, del 29 de octubre de 1998, deberán remitir dichas declaraciones al Servicio en forma centralizada a contar del 1º de marzo de 1999.

4º.- Que, es necesario implementar el procedimiento para la declaración y pago de los impuestos anuales a la renta a través de Internet.

5º.- Que, el inciso tercero del artículo 17 del Código Tributario dispone que el Director del Servicio de Impuestos Internos determinará las medidas de control a que se deberán sujetarse los libros de contabilidad y hojas sueltas que los sustituyan, conforme al inciso siguiente del mismo artículo.

6º.- Que, la sustitución de los libros de contabilidad por hojas sueltas escritas mediante sistemas técnicos informáticos, implica el uso de procedimiento de excepción que en ocasiones requiere consultar las garantías necesaria para el resguardo de los intereses fiscales.

7º.- Que, la entrega de información a través de la transmisión electrónica de datos vía Internet es la que ofrece las mayores garantías de seguridad y rapidez, por cuanto permite recibir en forma directa los antecedentes proporcionados por el interesado, y efectuar un control previo y automático de que la información se encuentra formalmente completa, permitiendo una respuesta de recepción al contribuyente en un breve lapso.

Se resuelve:

1º Autorizar a los contribuyentes para presentar, a través de Internet, las declaraciones de impuestos anuales a la renta que deben declararse en el Formulario 22.

2º Para estos efectos, los interesados que presenten declaraciones que involucran pago, deberán, previamente, suscribir un mandato de Pago Automático de Cuentas (P.A.C.) con alguna de las instituciones autorizadas para recibir el pago de los impuestos.

3º Por su parte, aquellas instituciones que hayan expresado la voluntad de seguir recibiendo, a contar del 1º de noviembre de 1998, los Formularios 22 de declaración y pago de los impuestos anuales a la renta podrán ejecutar las "Instrucciones de Cargo" que los contribuyentes clientes con mando vigente, cursen a través de Internet, de acuerdo al procedimiento que se dictará para este efecto.

4º Si la institución indicada para el pago por el contribuyente, en la instrucción de cargo correspondiente, se ve imposibilitada de darle cumplimiento por cualquier causa, la declaración se tendrá como no efectuada para todos los efectos legales.

5º Con todo, los contribuyentes que, conforme a lo establecido en el artículo 17 del Código Tributario lleven sus libros de contabilidad mediante sistemas computacionales, y que hayan tenido ventas y/o servicios anuales superiores a \$120.000 nominales al 31 de diciembre de 1998 o más de 200 trabajadores dependientes con contrato vigente a la señalada fecha, y siempre que su

declaración Anual de Impuestos a la Renta no involucre un pago simultáneo, deberán presentar dicha declaración sólo mediante la transmisión electrónica de datos vía Internet.

6º La presentación de la declaración Anual de Impuestos a la Renta, en una forma distinta a la señalada en el dispositivo 5º precedente por parte de los contribuyentes allí mencionados, será sancionada de acuerdo a lo previsto en el artículo 109 del Código Tributario.

7º Los contribuyentes a que se refiere el dispositivo 5º, podrán solicitar al Director Regional de su jurisdicción excepcionarse de la obligación de presentar por Internet su declaración Anual de Impuesto a la Renta, precisando los fundamentos de lo solicitado. El Director Regional resolverá dentro de 10 días siguientes, de acuerdo a las facultades que le confiere el N° 5 de la letra b) del artículo 6º del Código Tributario, acogiendo o denegando lo solicitado, conforme al mérito de los argumentos esgrimidos por el interesado.

Anótese, comuníquese y publíquese.- Javier Etcheberry Celhay, Director.

ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES

(Publicada en Boletín Oficial N° 119 de diciembre de 1998)

Mediante Oficios N°s. 107 y 172, de I.P.T. Talagante y 315, de D.R.T. Magallanes y Antártica Chilena se informa la siguiente actualización de Nómina de Inspecciones:

DEPENDENCIA	DOMICILIO	TELEFONO
I.C.T. Talagante		8150042 (directo Inspector Provincial) 8150030 (Fiscalización)
I.P.T. Ultima Esperanza	Eberhard N° 212, Puerto Natales	

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Bonificación Ley N° 19.200. Procedencia.	1.230/64	8.03.99	122
Contrato individual. Legalidad de cláusula. Lugar de prestación de servicios.	1.177/61	3.03.99	116
Contrato individual. Modificaciones. Reducción de horas de clases.	1.035/53	24.02.99	104
Dirección del Trabajo. Competencia servicios municipalizados.	1.267/70	9.03.99	131
Dirección del Trabajo. Competencia. Corporación Nacional Forestal (CONAF).	1.269/72	9.03.99	136
– Estatuto de Salud. Aplicabilidad. – Estatuto de Salud. Remuneraciones.	1.032/50	24.02.99	98
Estatuto docente. Colegio Particular Subvencionado. Contrato de reemplazo. Prórroga.	1.231/65	8.03.99	124
Gratificación legal. Gratificación Convencional. Imputación.	1.031/49	24.02.99	96
– Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo. – Indemnización sustitutiva. Base de cálculo.	1.232/66	8.03.99	126
Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo.	1.169/57	2.03.99	108
Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo. Colación. Movilización.	1.116/55	1º.03.99	106
Jornada de trabajo. Sistema excepcional. Distribución y descanso.	1.265/68	9.03.99	129
Jornada escolar completa diurna.	1.034/52	24.02.99	102
– Ley N° 19.464. Declaración salud irrecuperable. Procedencia. – Ley N° 19.464. Terminación contrato individual. Normas aplicables.	1.175/59	3.03.99	112
Ley N° 19.464. Terminación contrato individual. Normas aplicables.	1.266/69	9.03.99	130
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	1.033/51	24.02.99	101
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	1.111/54	1º.03.99	105
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	1.233/67	8.03.99	128

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Partes.			
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Modificación.	1.016/48	23.02.99	94
Organizaciones sindicales. Delegado sindical. Número.	1.229/63	8.03.99	120
Organizaciones sindicales. Directores. Modificación contrato individual. Procedencia.	1.176/60	3.03.99	114
– Organizaciones sindicales. Sindicatos de empresa. Afiliación.			
– Contrato individual. Existencia.	1.268/71	9.03.99	133
Reglamento Interno. Disposiciones. Legalidad.	1.117/56	1º.03.99	106
Remuneraciones. Descuentos. Inasistencia. Personal docente.	1.228/62	8.03.99	118
– Remuneraciones. Descuentos. Legalidad de cláusula.			
– Remuneraciones. Descuentos. Pérdida de herramientas y elementos de trabajo.	1.174/58	3.03.99	111

Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

ISSN 0716-968X

AÑO XI • N° 123
Abril 1999

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Serrano 172, Edificio Corporativo PUBLITECSA

Teléfono : 365 8000

Ventas : 800 365 800

Fax Ventas : 365 8101

Santiago - Chile

INTERNET: <http://www.publitecsa.cl>

E-mail: acliente@publitecsa.cl

PUBLITECSA



PRINCIPALES CONTENIDOS

- Entrevista. JULIO VALLADARES MUÑOZ, SUBSECRETARIO DEL TRABAJO. "EL CRECIMIENTO ECONOMICO ES EL MEJOR INSTRUMENTO PARA GENERAR EMPLEO".
- LA FISCALIZACION ADMINISTRATIVA DE LA LEGISLACION LABORAL Y LA DIRECCION DEL TRABAJO.
- PROGRAMAS NACIONALES DE FISCALIZACION EN 1998.
- ACCIONES DEL DEPARTAMENTO JURIDICO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO EN 1998.
- NEGOCIACIONES COLECTIVAS DURANTE 1998.
- DECRETO N° 1.907. PROMULGA LOS CONVENIOS N°s. 42, 103, 115, 136, 156, 159 Y 162, ADOPTADOS POR LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
- Cartilla Informativa: INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.
- DEL DIARIO OFICIAL.
- Informativo: USTED DEBE SABER SOBRE EL FUERO MATERNAL.
- NOTICIAS.
- DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.
- CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.
- CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.
- SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.
- ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES.
- INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Sergio Mejía Viedman	Subdirector del Trabajo
Marcelo Albornoz Serrano	Jefe Departamento Jurídico
Yerko Ljubetic Godoy	Jefe Departamento Fiscalización
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Relaciones Laborales
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
Ricardo Villa Cifuentes	Jefe Departamento Recursos Humanos
Nelson Guzmán Betancourt	Jefe Departamento Proyectos
Gero Timmermann Bethke	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Roberto Burgos Wolff	I Región Tarapacá (Iquique)
Eduardo Sanhueza Muñoz	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III Región Atacama (Copiapó)
Juan Fredes Morales	IV Región Coquimbo (La Serena)
Ximena Cárcamo Zamora	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Carlos Benavides Fritis	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Jaime Paredes Marfull	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Alejandro Cárdenas Aleite	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Héctor Yáñez Márquez	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Alfredo Montesinos Andrade	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.
ARTICULO 88, LEY Nº 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

DIRECCION DEL TRABAJO

COMITE DE REDACCION

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Raúl Campusano Palma
Abogado
Jefe U. de Asistencia Técnica
Dirección Regional Metropolitana

Pamela Farías Antognini
Profesora
Departamento de Estudios

Cecilia Farías Olgún
Abogado
Jefe Unidad Coordinación Jurídica
y Defensa Judicial

Carolina Fernández A.
Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
Departamento Jurídico

Alejandro Lillo A.
Asesor Laboral

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Digitación:
María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:
Aída A. Morales Guerra

Composición:
Publitecsa

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley Nº 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.
Imprenta : Publitecsa, Serrano 172.
Fono: 365 8000.

NOTAS DEL EDITOR

La fiscalización administrativa de la legislación laboral y la Dirección del Trabajo, es la temática que se trata en un exhaustivo artículo del profesor Patricio Novoa, abogado Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En la entrevista del mes, Julio Valladares, Subsecretario del Trabajo, se refiere a la actual coyuntura económica y a la labor del Gobierno en la lucha contra el desempleo.

Además, y complementando la cuenta pública de nuestro número anterior, presentamos en esta ocasión una síntesis de los programas de fiscalización, negociaciones colectivas y labor del Departamento Jurídico en 1998.

En Normas legales y reglamentarias, incluimos en esta edición, los convenios internacionales del trabajo adoptados por la Conferencia General de la Organización del Trabajo (OIT) y recientemente promulgados por el Gobierno de Chile, relativos a la protección de la maternidad (103); contra las radiaciones ionizantes (115); contra los riesgos de intoxicación por benceno (136); igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras (156); readaptación profesional y empleo de personas inválidas (159); utilización del asbesto en condiciones de seguridad (162), e indemnización por enfermedades profesionales (42).

Los informativos de la Dirección del Trabajo abordan, esta vez, los instrumentos de prevención de riesgos y el fuero maternal.

Por último, complementa esta edición una selección de dictámenes sobre asociaciones de funcionarios de la Contraloría General de la República y de dictámenes y resoluciones del Servicio de Impuestos Internos.

CONSEJO EDITORIAL

Presidente

Sergio Mejía Viedman

Abogado
Subdirector del Trabajo

Yerko Ljubetic Godoy

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe Departamento de Relaciones Laborales

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

INDICE DE MATERIAS

Páginas

Entrevista. JULIO VALLADARES MUÑOZ, SUBSECRETARIO DEL TRABAJO. "EL CRECIMIENTO ECONOMICO ES EL MEJOR INSTRUMENTO PARA GENERAR EMPLEO"	1
LA FISCALIZACION ADMINISTRATIVA DE LA LEGISLACION LABORAL Y LA DIRECCION DEL TRABAJO	9
PROGRAMAS NACIONALES DE FISCALIZACION EN 1998	27
ACCIONES DEL DEPARTAMENTO JURIDICO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO EN 1998	29
NEGOCIACIONES COLECTIVAS DURANTE 1998	31
DECRETO Nº 1.907. PROMULGA LOS CONVENIOS Nºs. 42, 103, 115, 136, 156, 159 Y 162, ADOPTADOS POR LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	33
Cartilla Informativa: INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	74
DEL DIARIO OFICIAL	78
Informativo: USTED DEBE SABER SOBRE EL FUERO MATERNAL	80
NOTICIAS	84
CONVENIO CON SUPERINTENDENCIA DE ISAPRES	93
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	94
1.016/48, 23.02.99. Sobre la procedencia jurídica de celebrar un convenio colectivo complementario, de carácter parcial, en la situación que indica.	94

1.031/49, 24.02.99.	
La empresa Plásticos ... se encontraría obligada a gratificar legalmente a sus trabajadores en la medida que haya obtenido utilidades líquidas en el giro comercial respectivo, estando facultada para imputar al monto que pudiere corresponder por aplicación de las normas legales que regulan dicho beneficio, las sumas pagadas mensualmente por concepto de gratificación, de acuerdo a la cláusula cuarta del contrato colectivo vigente en dicha empresa.	96
1.032/50, 24.02.99.	
1) Gozan de los beneficios contemplados en la Ley N° 19.378, tanto el personal ingresado previo concurso público de antecedentes como aquél sujeto a contrato a plazo fijo.	
2) La remuneración del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, debe fijarse según las normas que para tales efectos contempla dicho cuerpo legal.	98
1.033/51, 24.02.99.	
No resulta procedente exigir a la empresa Compañía Minera ..., pagar a los trabajadores respecto de los cuales se ha puesto término a su relación laboral, las compensaciones previstas en el artículo 73 del Código del Trabajo, conjuntamente con el denominado Bono de Feriado Anual establecido en la cláusula décima del contrato colectivo suscrito el 1º.09.96.	101
1.034/52, 24.02.99.	
1) Los Establecimientos que se incorporan al régimen de jornada escolar completa diurna están obligados a destinar 2 horas cronológicas semanales de las actividades curriculares no lectivas convenidas con los profesionales de la educación a labores técnico-pedagógicas de equipo, siempre que éstos se encuentren afectos a una jornada de trabajo de 20 o más horas cronológicas semanales.	
2) Las dos horas de actividades técnico-pedagógicas en equipo a que alude el punto que antecede, deben entenderse incorporadas en aquella parte de la jornada de trabajo destinada a actividades curriculares no lectivas.	102
1.035/53, 24.02.99.	
La aplicación del Decreto Supremo de Educación N° 220, de 1998, no implica reducción horaria del plan profesional y, por ende, no faculta al empleador para reducir la carga horaria de un profesional de la educación.	104
1.111/54, 1º.03.99.	
Las Instrucciones 013.13.98-400, de 16.09.98, impartidas por la fiscalizadora Sra. H. Y., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo se encuentran ajustadas a derecho no procediendo, por ende, su reconsideración.	105
1.116/55, 1º.03.99.	
Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 4.466/308, de 21.09.98.	106
1.117/56, 1º.03.99.	
Se pronuncia sobre legalidad de cláusulas contenidas en Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa ...	106

1.169/57, 2.03.99.

La parte de la prima de seguro de salud que es de cargo de la empresa y la bonificación de agua potable y alcantarillado deben incluirse en el concepto "última remuneración mensual" del artículo 172 del Código del Trabajo, no así el 2% del total de las remuneraciones brutas mensuales que la empresa aporta a la Unidad de Bienestar. 108

1.174/58, 3.03.99.

No se ajusta a derecho la cláusula contractual que estipula que en caso de pérdida, extravío o deterioro de elementos de protección del trabajador o de herramientas a su cargo, se descontará su valor residual con un tope del 15% de su remuneración mensual, y ello sobre la base de una tabla de depreciación elaborada por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa. 111

1.175/59, 3.03.99.

Al personal no docente regido por la Ley N° 19.464, le es aplicable la norma prevista en el artículo 111 de la Ley N° 18.883, sobre declaración de salud irrecuperable. Por el contrario, no le son aplicables al referido personal los artículos 147, 148 y 149 de la Ley N° 18.883 relativos a la declaración de vacancia del cargo por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del mismo. 112

1.176/60, 3.03.99.

La empresa ..., Buses ..., no se encuentra obligada a mantener la ruta de viaje que cubría en octubre de 1998 el chofer y ex dirigente sindical señor
Reconsidera instrucciones impartidas el 18.11.98, por la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago. 114

1.177/61, 3.03.99.

No se ajusta a derecho la cláusula segunda contenida en los contratos individuales de trabajo del personal de la empresa ... Ingeniería Ltda. 116

1.228/62, 8.03.99.

- 1) No resulta jurídicamente procedente descontar remuneración por los días sábado, domingo y festivos comprendidos dentro del período de paralización de actividades del personal docente, respecto de aquellos profesionales de la educación afectos a un sistema de remuneración mensual y a una jornada de trabajo distribuida de lunes a viernes.
- 2) Las asignaciones especiales que se consignan en el Estatuto Docente deben ser incluidas en el procedimiento de descuento de las remuneraciones de los profesionales de la educación por las inasistencias en que éstos incurran. 118

1.229/63, 8.03.99.

No resulta jurídicamente procedente que en Pesquera ... se proceda a la designación de un delegado sindical para la pesca de "cerco" y otro para la pesca de "arrastre", sin perjuicio de la elección de uno solo para ambas artes de pesca, en conformidad a lo prevenido en el artículo 243 del Código del Trabajo. 120

1.230/64, 8.03.99.

A don N.N. le asiste el derecho a percibir de la Corporación Municipal de Ancud la asignación compensatoria de la Ley N° 19.200, desde el 1º.03.93, siempre que al momento de su traspaso a la Administración Municipal hubiere optado por el régi-

men previsional de empleado público o que con anterioridad al traspaso se hubiere afiliado al nuevo sistema de pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.	122
1.231/65, 8.03.99.	
Los profesionales de la educación del sector particular subvencionado con arreglo al D.F.L. N° 2, de 1996, del Ministerio de Educación, afectos a un contrato de reemplazo, tienen derecho a que su contrato, por el solo ministerio de la ley, se entienda prorrogado por los meses de enero y febrero del respectivo año, conforme a lo dispuesto en el artículo 82 de la Ley N° 19.070, siempre que se cumplan los requisitos copulativos que en la citada norma legal se establecen.	124
1.232/66, 8.03.99.	
Para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, procede incluir la asignación de caja percibida en forma mensual.	126
1.233/67, 8.03.99.	
El 5% del reajuste convenido en la cláusula segunda del contrato colectivo de trabajo suscrito entre la Escuela Técnica ... y un grupo de trabajadores de la misma debe aplicarse sobre el sueldo base de cada trabajador, el que se determina multiplicando el valor hora cronológica pactado por el número de horas contratadas.	128
1.265/68, 9.03.99.	
Niega autorización a la empresa "Asociación Chilena de Seguridad" para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto de su personal de enfermeras universitarias, conductores y auxiliares de transporte que laboran en la Clínica de Copiapó, perteneciente a dicha Asociación	129
1.266/69, 9.03.99.	
Al personal no docente regido por la Ley N° 19.464, no les son aplicables los artículos 147, 148 y 149 de la Ley N° 18.883, relativos a la declaración de vacancia del cargo por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del mismo.	130
1.267/70, 9.03.99.	
La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los funcionarios que se desempeñan en establecimientos educacionales traspasados a las municipalidades y administrados directamente por éstas, correspondiendo dicha facultad a la Contraloría General de la República.	131
1.268/71, 9.03.99.	
1) No resulta procedente que los trabajadores de las empresas: Coelsa Computación y Electrónica S.A.; Industrial y Comercial Mellafe y Salas Ltda.; y otras se afilien al Sindicato de Trabajadores constituido en la empresa Servicios Administrativos M y S Ltda., "Sams Ltda."	
2) Los trabajadores contratados por la empresa Sams Ltda., detentan efectivamente la calidad de trabajadores dependientes de dicha empresa.	133
1.269/72, 9.03.99.	
Sobre facultades de la Dirección del Trabajo para sancionar a la Corporación Nacional Forestal, en el evento de detectarse infracción a las normas de descanso semanal contenidas en el Código del Trabajo, respecto de dependientes que tienen la calidad de trabajadores permanentes.	136

CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.....	138
1.- Circulares.	
25, 24.02.99.	
Rectifica instrucciones contenidas en Circular N° 12, de 29.01.99, del Depto. de Fiscalización, en el sentido que indica.	138
33, 10.03.99.	
Rectifica Circular N° 12, de 29.01.99, del Depto. de Fiscalización, en el sentido que indica.	139
2.- Resoluciones.	
254 (exenta), 11.03.99.	
Crea Comité de Gestión Institucional para la Dirección del Trabajo.	140
258 (exenta), 15.03.99.	
Modifica y rectifica texto resolución que indica y señala dependencia y funciones de oficina denominada "Departamento de Informática".	141
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.....	143
36.409, 6.10.98.	
Se refiere al alcance del fuero del artículo 25 de la Ley N° 19.296, que impide cambiar de funciones a los Directores de las Asociaciones de Empleados sin su autorización por escrito, específicamente, en relación con las adecuaciones o reestructuraciones de los Servicios.	143
41.101, 9.11.98.	
Funcionario afecto al fuero de la Ley N° 19.296 artículo 25 puede ser destinado a otra unidad del Servicio, ejerciendo la misma función anterior.	144
45.990, 11.12.98.	
Descuento de remuneraciones de sumas destinadas al pago de créditos contraídos por afiliados a las asociaciones de funcionarios, en virtud de convenios celebrados por éstas con cooperativas o financieras, no se rigen por el artículo 45 de la Ley N° 19.296, sino por el artículo 91 de la Ley N° 18.834.	145
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes y Resoluciones	147
1.- Dictámenes.	
2.925, 2.11.98.	
Improcedencia de aplicación de franquicias contenidas en Estatuto de Capacitación y Empleo a Instituciones Públicas.	147

2.971, 4.11.98. Tributación de pensiones concedidas por accidentes del trabajo y en acto de servicio.	149
3.165, 19.11.98. Aclara ámbitos de aplicación de las instrucciones establecidas en la Circular N° 59, de 1997, del SII.	149
2.- Resoluciones.	
1.089 (exenta), 11.02.99. Obligaciones de presentar información que indica para contribuyentes que señala. ...	151
1.112 (exenta), 12.02.99. Complementa Resoluciones N°s. 6.352 y 7.603 exentas, de 1998. Autorizar a los contribuyentes para presentar, a través de Internet, las declaraciones de impuestos anuales a la renta que deben declararse en el Formulario 22	152
ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES	155
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION	156

SINTESIS DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

	Páginas
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	94
1.016/48, 23.02.99. Sobre la procedencia jurídica de celebrar un convenio colectivo complementario, de carácter parcial, en la situación que indica.	94
1.031/49, 24.02.99. La empresa Plásticos ... se encontraría obligada a gratificar legalmente a sus trabajadores en la medida que haya obtenido utilidades líquidas en el giro comercial respectivo, estando facultada para imputar al monto que pudiere corresponder por aplicación de las normas legales que regulan dicho beneficio, las sumas pagadas mensualmente por concepto de gratificación, de acuerdo a la cláusula cuarta del contrato colectivo vigente en dicha empresa.	96
1.032/50, 24.02.99. 1) Gozan de los beneficios contemplados en la Ley N° 19.378, tanto el personal ingresado previo concurso público de antecedentes como aquél sujeto a contrato a plazo fijo. 2) La remuneración del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, debe fijarse según las normas que para tales efectos contempla dicho cuerpo legal.	98
1.033/51, 24.02.99. No resulta procedente exigir a la empresa Compañía Minera ..., pagar a los trabajadores respecto de los cuales se ha puesto término a su relación laboral, las compensaciones previstas en el artículo 73 del Código del Trabajo, conjuntamente con el denominado Bono de Feriado Anual establecido en la cláusula décima del contrato colectivo suscrito el 1º.09.96.	101
1.034/52, 24.02.99. 1) Los Establecimientos que se incorporan al régimen de jornada escolar completa diurna están obligados a destinar 2 horas cronológicas semanales de las actividades curriculares no lectivas convenidas con los profesionales de la educación a labores técnico-pedagógicas de equipo, siempre que éstos se encuentren afectos a una jornada de trabajo de 20 o más horas cronológicas semanales. 2) Las dos horas de actividades técnico-pedagógicas en equipo a que alude el punto que antecede, deben entenderse incorporadas en aquella parte de la jornada de trabajo destinada a actividades curriculares no lectivas.	102
1.035/53, 24.02.99. La aplicación del Decreto Supremo de Educación N° 220, de 1998, no implica reducción horaria del plan profesional y, por ende, no faculta al empleador para reducir la carga horaria de un profesional de la educación.	104

1.111/54, 1º.03.99.	
Las Instrucciones 013.13.98-400, de 16.09.98, impartidas por la fiscalizadora Sra. H. Y., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo se encuentran ajustadas a derecho no procediendo, por ende, su reconsideración.	105
1.116/55, 1º.03.99.	
Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 4.466/308, de 21.09.98.	106
1.117/56, 1º.03.99.	
Se pronuncia sobre legalidad de cláusulas contenidas en Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa	106
1.169/57, 2.03.99.	
La parte de la prima de seguro de salud que es de cargo de la empresa y la bonificación de agua potable y alcantarillado deben incluirse en el concepto "última remuneración mensual" del artículo 172 del Código del Trabajo, no así el 2% del total de las remuneraciones brutas mensuales que la empresa aporta a la Unidad de Bienestar.	108
1.174/58, 3.03.99.	
No se ajusta a derecho la cláusula contractual que estipula que en caso de pérdida, extravío o deterioro de elementos de protección del trabajador o de herramientas a su cargo, se descontará su valor residual con un tope del 15% de su remuneración mensual, y ello sobre la base de una tabla de depreciación elaborada por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa.	111
1.175/59, 3.03.99.	
Al personal no docente regido por la Ley N° 19.464, le es aplicable la norma prevista en el artículo 111 de la Ley N° 18.883, sobre declaración de salud irrecuperable. Por el contrario, no le son aplicables al referido personal los artículos 147, 148 y 149 de la Ley N° 18.883 relativos a la declaración de vacancia del cargo por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del mismo.	112
1.176/60, 3.03.99.	
La empresa ..., Buses ..., no se encuentra obligada a mantener la ruta de viaje que cubría en octubre de 1998 el chofer y ex dirigente sindical señor Reconsidera instrucciones impartidas el 18.11.98, por la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.	114
1.177/61, 3.03.99.	
No se ajusta a derecho la cláusula segunda contenida en los contratos individuales de trabajo del personal de la empresa ... Ingeniería Ltda.	116
1.228/62, 8.03.99.	
1) No resulta jurídicamente procedente descontar remuneración por los días sábado, domingo y festivos comprendidos dentro del período de paralización de actividades del personal docente, respecto de aquellos profesionales de la educación afectos a un sistema de remuneración mensual y a una jornada de trabajo distribuida de lunes a viernes.	
2) Las asignaciones especiales que se consignan en el Estatuto Docente deben ser incluidas en el procedimiento de descuento de las remuneraciones de los profesionales de la educación por las inasistencias en que éstos incurran.	118

1.229/63, 8.03.99.

No resulta jurídicamente procedente que en Pesquera ... se proceda a la designación de un delegado sindical para la pesca de "cerco" y otro para la pesca de "arrastre", sin perjuicio de la elección de uno solo para ambas artes de pesca, en conformidad a lo prevenido en el artículo 243 del Código del Trabajo. 120

1.230/64, 8.03.99.

A don N.N. le asiste el derecho a percibir de la Corporación Municipal de Ancud la asignación compensatoria de la Ley N° 19.200, desde el 1º.03.93, siempre que al momento de su traspaso a la Administración Municipal hubiere optado por el régimen previsional de empleado público o que con anterioridad al traspaso se hubiere afiliado al nuevo sistema de pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980. 122

1.231/65, 8.03.99.

Los profesionales de la educación del sector particular subvencionado con arreglo al D.F.L. N° 2, de 1996, del Ministerio de Educación, afectos a un contrato de reemplazo, tienen derecho a que su contrato, por el solo ministerio de la ley, se entienda prorrogado por los meses de enero y febrero del respectivo año, conforme a lo dispuesto en el artículo 82 de la Ley N° 19.070, siempre que se cumplan los requisitos copulativos que en la citada norma legal se establecen. 124

1.232/66, 8.03.99.

Para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, procede incluir la asignación de caja percibida en forma mensual. 126

1.233/67, 8.03.99.

El 5% del reajuste convenido en la cláusula segunda del contrato colectivo de trabajo suscrito entre la Escuela Técnica ... y un grupo de trabajadores de la misma debe aplicarse sobre el sueldo base de cada trabajador, el que se determina multiplicando el valor hora cronológica pactado por el número de horas contratadas. 128

1.265/68, 9.03.99.

Niega autorización a la empresa "Asociación Chilena de Seguridad" para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto de su personal de enfermeras universitarias, conductores y auxiliares de transporte que laboran en la Clínica de Copiapó, perteneciente a dicha Asociación 129

1.266/69, 9.03.99.

Al personal no docente regido por la Ley N° 19.464, no les son aplicables los artículos 147, 148 y 149 de la Ley N° 18.883, relativos a la declaración de vacancia del cargo por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del mismo. 130

1.267/70, 9.03.99.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los funcionarios que se desempeñan en establecimientos educacionales traspasados a las municipalidades y administrados directamente por éstas, correspondiendo dicha facultad a la Contraloría General de la República. 131

1.268/71, 9.03.99.

- 1) No resulta procedente que los trabajadores de las empresas: Coelsa Computación y Electrónica S.A.; Industrial y Comercial Mellafe y Salas Ltda.; y otras se afilien al Sindicato de Trabajadores constituido en la empresa Servicios Administrativos M y S Ltda., "Sams Ltda."
- 2) Los trabajadores contratados por la empresa Sams Ltda., detentan efectivamente la calidad de trabajadores dependientes de dicha empresa. 133

1.269/72, 9.03.99.

Sobre facultades de la Dirección del Trabajo para sancionar a la Corporación Nacional Forestal, en el evento de detectarse infracción a las normas de descanso semanal contenidas en el Código del Trabajo, respecto de dependientes que tienen la calidad de trabajadores permanentes. 136

